

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO PARTE GENERALE

MP FILTRI S.P.A. | 16.09.2022

Modello di organizzazione, gestione e controllo

Approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società:	<i>data</i>	<i>firma</i>	
	21 luglio 2020		
#	<i>data</i>	<i>motivazione</i>	
1	16.09.2022	Introduzione nuovi Reati Presupposto	
Revisioni:			

PREMessa	5
CAPITOLO 1. ELEMENTI DEL MODELLO DI GOVERNANCE E DELL'ASSETTO ORGANIZZATIVO GENERALE	7
1.1. IDENTITÀ	7
1.2. GOVERNO SOCIETARIO	7
1.3. ASSETTO DI GOVERNANCE E ORGANIZZATIVO	8
CAPITOLO 2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	9
2.1. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	9
2.2. METODOLOGIA SEGUITA PER LA PREDISPOSIZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	10
2.2.1. <i>Esame dei Reati Presupposto</i>	10
2.2.2. <i>Identificazione delle aree di rischio</i>	10
2.2.3. <i>As is e gap analysis</i>	10
2.2.4. <i>Definizione del modello di organizzazione, gestione e controllo</i>	11
2.3. ADOZIONE DEL MODELLO E SUA ATTUAZIONE	11
2.4. CONTENUTO, STRUTTURA E FUNZIONE	11
2.5. VERIFICHE PERIODICHE E AGGIORNAMENTO	13
2.6. RAPPORTI CON IL CODICE ETICO	13
2.7. DEFINIZIONI	13
CAPITOLO 3. L'ORGANISMO DI VIGILANZA	16
3.1. L'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	16
3.2. NOMINA	18
3.3. REQUISITI E DECADENZA	18
3.4. RINUNCIA E SOSTITUZIONE.....	20
3.5. INDIPENDENZA E REVOCa	20
3.6. CONFLITTI D'INTERESSE E CONCORRENZA	20
3.7. REMUNERAZIONE E RIMBORSI SPESE	21
3.8. POTERI DI SPESA E NOMINA DI CONSULENTI ESTERNI	21
3.9. FUNZIONI E POTERI.....	21
3.10. OBBLIGHI DI INFORMAZIONE ALL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	23
3.10.1. <i>Obblighi generali</i>	23
3.10.2. <i>Segnalazioni</i>	23
3.10.3. <i>Obblighi specifici</i>	23
3.10.4. <i>Linee di riporto</i>	24
3.10.5. <i>Verifiche</i>	25
3.10.6. <i>Indipendenza</i>	25
CAPITOLO 4. PIANO DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE	26
4.1. SELEZIONE E FORMAZIONE DEL PERSONALE.....	26
4.1.1. <i>Sistema di formazione</i>	26
4.1.2. <i>Programma di formazione</i>	27
4.2. SELEZIONE E FORMAZIONE DI CONSULENTI E PARTNER	28
4.3. ALTRI DESTINATARI	28
CAPITOLO 5. SISTEMA DISCIPLINARE	29
5.1. SANZIONI NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI	29

Modello di organizzazione, gestione e controllo

5.2. SANZIONI NEI CONFRONTI DELL'ORGANO AMMINISTRATIVO E DELL'ORGANO DI CONTROLLO DELLA SOCIETÀ	30
5.3. SANZIONI NEI CONFRONTI DI ALTRI SOGGETTI	31
CAPITOLO 6. AGGIORNAMENTO DEL MODELLO	32
ALLEGATO 1 ASSETTO DI GOVERNANCE E ORGANIZZATIVO	34
ALLEGATO 2 DICHIARAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	35
ALLEGATO 3 CANALI DI SEGNALAZIONE (WHISTLEBLOWING)	37

PREMESSA

Il decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231¹, recante la *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”* (di seguito, il **“Decreto”** o **“d.lgs. n. 231/2001”**), ha introdotto nel nostro sistema giuridico la responsabilità da reato anche per gli enti².

Tale estensione di responsabilità mira a coinvolgere nella punizione di alcuni illeciti penali il patrimonio degli enti e, quindi, gli interessi economici dei soci, i quali, sino all'entrata in vigore della legge in esame, non subivano conseguenze in caso di commissione di reati a vantaggio della società da parte di amministratori e/o dipendenti.

Infatti, il principio di personalità della responsabilità penale faceva sì che i soci rimanessero indenni da profili di responsabilità penale, essendo semplicemente tenuti, ove ne ricorressero i presupposti, al risarcimento dei danni e alla responsabilità civile ex artt. 196 e 197 Codice Penale in caso di insolvenza del reo.

L'innovazione normativa, quindi, comporta conseguenze di grande rilievo; dall'entrata in vigore della legge, infatti, la persona giuridica e i soci della stessa non potranno più considerarsi estranei ai reati commessi da amministratori e/o dipendenti, ed avranno quindi tutto l'interesse ad implementare un sistema di controllo e monitoraggio sugli stessi, tali da escludere o limitare la responsabilità penale della società³.

Il D.lgs. n. 231/2001 innova l'ordinamento giuridico italiano in quanto l'ente può essere chiamato a rispondere, in via diretta e autonoma, nel caso di commissione, o tentata commissione, di un reato da parte di una o più persone fisiche qualificate, ove tale reato risulti commesso nell'interesse dell'ente o a suo vantaggio.

In particolare, il reato deve essere stato commesso da determinati soggetti che abbiano con l'ente un rapporto funzionale e, precisamente, da coloro che si trovino:

- in posizione apicale rispetto alla struttura dell'ente, cioè al vertice del medesimo; ovvero
- in posizione di sottoposti a tali soggetti.

¹ Tale decreto, emanato sulla base dell'articolo 11 della legge delega n. 300/2000, mira ad adeguare la legislazione interna ad alcune Convenzioni internazionali cui l'Italia ha da tempo aderito, quali: la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità europee; la Convenzione, anch'essa firmata a Bruxelles il 26 maggio 1997, sulla lotta alla corruzione nella quale siano coinvolti i funzionari delle Comunità europee o degli Stati membri; la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997, sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

² Sotto il profilo dei soggetti cui la nuova normativa è applicabile, il d.lgs. n. 231/2001 individua i soggetti, con l'ampia definizione di “enti”, destinatari della normativa, come segue: gli enti forniti di personalità giuridica; le società; le associazioni, anche sfornite di personalità giuridica. Mentre espressamente esclude: lo Stato; gli enti pubblici territoriali; gli enti pubblici non economici; gli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

³ Con riferimento alla natura della responsabilità amministrativa ex d.lgs. 231/2001, la Relazione illustrativa al d.lgs. n. 231/2001 sottolinea la *“nascita di un tertium genus che coniuga i tratti essenziali del sistema penale e di quello amministrativo nel tentativo di contemperare le ragioni dell'efficacia preventiva con quelle, ancor più ineludibili, della massima garanzia”*. Il d.lgs. 231/2001 ha, infatti, introdotto nel nostro ordinamento una forma di responsabilità delle società di tipo “amministrativo” – in ossequio al dettato dell'art. 27 della nostra Costituzione che sancisce il principio fondamentale secondo il quale *“La responsabilità penale è personale”* – ma con numerosi punti di contatto con una responsabilità di tipo “penale”. In tal senso si vedano – tra i più significativi – gli artt. 2, 8 e 34 del d.lgs. 231/2001 ove il primo riafferma il principio di legalità tipico del diritto penale; il secondo afferma l'autonomia della responsabilità dell'ente rispetto all'accertamento della responsabilità della persona fisica autrice della condotta criminosa; il terzo prevede la circostanza che tale responsabilità, dipendente dalla commissione di un reato, venga accertata nell'ambito di un procedimento penale e sia, pertanto, assistita dalle garanzie proprie del processo penale. Si consideri, inoltre, il carattere afflittivo delle sanzioni applicabili alla società.

Modello di organizzazione, gestione e controllo

Poiché l'obiettivo della norma è non solo punire ma anche prevenire la commissione di reati, il legislatore ha stabilito in alcune ipotesi un'esimente generale e in altre una riduzione di pena, in caso di adozione di un idoneo sistema di prevenzione da parte dell'ente.

In particolare, l'art. 6 del D.lgs. n. 231/2001 prevede una forma specifica di esenzione da responsabilità qualora l'ente, in caso di reato commesso da un soggetto in posizione apicale, dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Con riferimento ai reati commessi da soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza, l'art. 7 del D.lgs. n. 231/2001 stabilisce che la violazione degli obblighi di direzione o vigilanza è esclusa se la società, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

Si ha esclusione della responsabilità ove le predette condizioni ricorrono, nel loro complesso, al momento della commissione del reato o illecito; tuttavia anche l'adozione e l'attuazione del "modello" avvenute in un momento successivo alla commissione del reato o illecito svolgono comunque effetti positivi in ordine alle sanzioni irrogabili all'ente (artt. 12, comma 3, 17, comma 1, lettera c), e 18, comma 1, del d.lgs. n. 231/2001).

Per una descrizione di dettaglio della disciplina di cui al d.lgs. n. 231/2001 si rimanda all'appendice normativa "Il d.lgs. n. 231/2001 e i reati presupposto", allegata al Modello.

Capitolo 1.

ELEMENTI DEL MODELLO DI GOVERNANCE E DELL'ASSETTO ORGANIZZATIVO GENERALE

1.1. *Identità*

MP Filtri S.p.A. (di seguito, la “**Società**”) è una società di diritto italiano attiva nella produzione e commercializzazione di una vasta gamma di prodotti: dai filtri, elementi filtranti ed accessori per i circuiti oleodinamici ai giunti e lanterne per sistemi di trasmissione di potenza, dai dispositivi ad alta tecnologia per il monitoraggio della contaminazione alle unità mobili di filtrazione dei fluidi.

La Società è parte del gruppo multinazionale MP Filtri, presente con proprie filiali in Germania, Francia, Regno Unito, Canada, USA, Cina, India e Russia e con distributori in oltre cento paesi nel mondo.

1.2. *Governo societario*

Ai sensi dello statuto, la Società è amministrata, alternativamente, da un amministratore unico o da un Consiglio di Amministrazione, che restano in carica per tre anni dalla nomina.

Il Consiglio di Amministrazione può essere composto da un numero di membri variabile da due a sette.

Il mandato scade alla data dell’assemblea convocata per l’approvazione del bilancio relativo all’ultimo esercizio in cui sono in carica, salve le cause di cessazione e di decadenza previste dalla legge e dallo statuto.

Il Consiglio di Amministrazione designa tra i suoi membri un presidente e, nei limiti inderogabili di legge, uno o più amministratori delegati. Il Consiglio di Amministrazione può altresì disporre che venga costituito un comitato esecutivo del quale fanno parte, di diritto, oltre ai consiglieri nominati a farne parte, anche il presidente, nonché tutti i consiglieri muniti di delega.

Gli organi delegati riferiscono al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale almeno ogni tre mesi sull’andamento generale della gestione.

L’assemblea o organo amministrativo può nominare direttore generali, institori e procuratori, determinandone i poteri.

Il Consiglio di Amministrazione si riunisce ogni volta che il presidente o il Collegio Sindacale lo ritenga opportuno.

La convocazione è fatta almeno cinque giorni prima della riunione con lettera da spedire mediante fax, telegramma o posta elettronica.

Il Consiglio di Amministrazione è validamente costituito con la presenza della maggioranza degli amministratori in carica. Sono comunque valide le riunioni consiliari, altrimenti convocate, qualora partecipino tutti gli amministratori e i sindaci in carica.

Per la validità delle deliberazioni del Consiglio di Amministrazione è necessario: (i) il voto favorevole della maggioranza dei componenti dell’organo amministrativo presenti; (ii) nel caso in cui si intenda costituire un patrimonio destinato ad uno specifico affare, il voto favorevole della maggioranza assoluta dei componenti dell’organo amministrativo.

Le riunioni del Consiglio di Amministrazione si possono svolgere anche per audio-conferenza o video-conferenza.

Il potere di rappresentare la Società spetta al presidente del Consiglio di Amministrazione o all’amministratore unico.

Modello di organizzazione, gestione e controllo

In caso di nomina di consiglieri delegati, ad essi spetta la rappresentanza della Società nei limiti dei poteri delegati.

La rappresentanza della Società spetta anche ai direttori generali, agli institori e ai procuratori, nei limiti dei poteri loro conferiti nell'atto di nomina.

1.3. Assetto di governance e organizzativo

La composizione degli organi sociali e l'organigramma della Società in essere alla data di approvazione dell'ultima versione del Modello sono indicati sub **Allegato 1**. I successivi aggiornamenti di tali documenti risultano dagli atti ufficiali della Società (es. deliberazioni degli organi sociali trascritte al Registro Imprese e nuove versioni dell'organigramma aziendale).

Capitolo 2.

IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

2.1. *Il modello di organizzazione, gestione e controllo*

Il presente documento, in attuazione degli artt. 6 e 7 del d.lgs. n. 231/2001, disciplina il modello di organizzazione, gestione e controllo (il “**Modello**”) della Società, finalizzato a mitigare il rischio di commissione di reati di cui al D.lgs. n. 231/2001 e leggi collegate da parte dei suoi soggetti apicali e sottoposti.

L’adozione di un modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.lgs. n. 231/2001, oltre a concorrere - insieme ad altre circostanze - a escludere la responsabilità della Società con riferimento alla commissione di alcune tipologie di reato, rappresenta un atto di responsabilità sociale da parte della Società, da cui scaturiscono benefici per una molteplicità di soggetti i cui interessi sono legati alla vita dell’impresa.

L’esistenza di un sistema di controllo dell’agire imprenditoriale, unitamente alla fissazione e divulgazione di principi etici, migliorando gli standard di comportamento adottati dalla Società, aumenta infatti la fiducia e la reputazione di cui la stessa gode nei confronti dei soggetti terzi e, soprattutto, assolve una funzione normativa in quanto regola comportamenti e decisioni di coloro che quotidianamente sono chiamati ad operare in favore della Società, in conformità ai suddetti principi etici e standard di comportamento.

In tale contesto la Società ha, quindi, inteso avviare una serie di attività volte a rendere il proprio modello organizzativo conforme ai requisiti previsti dal D.lgs. n. 231/2001 e coerente con il contesto normativo e regolamentare di riferimento, con i principi già radicati nella propria cultura di *governance* e con le indicazioni contenute nelle linee guida di categoria emanate dalle associazioni maggiormente rappresentative (tre la quali *in primis* Confindustria).

Con riferimento agli attuali standard di comportamento adottati dalla Società, è opportuno segnalare che le regole che la stessa ha adottato per disciplinare il suo operato, nonché i principi cui deve uniformarsi l’agire di tutti coloro che operano nel suo interesse sono contenuti, tra l’altro, nella seguente documentazione:

- statuto sociale;
- codice etico;
- strumenti normativi interni (ad esempio, politiche, manuali, procedure, istruzioni operative).

Sul fronte delle certificazioni di qualità la Società ha adottato un sistema di gestione della qualità conforme allo standard UNI EN ISO 9001 al fine di regolare al meglio i propri processi aziendali.

Inoltre, con particolare riferimento ai reati ambientali (art. 25-septies del d.lgs. 231/2001), la Società si è altresì dotata di un sistema di gestione ambientale, corredata da specifiche procedure in conformità allo Standard ISO 14001.

In particolare, lo standard ISO stabilisce quali sono i criteri per un sistema di gestione ambientale al fine di consentire all’organizzazione aziendale di controllare i propri rischi in materia ambientale e migliorare le proprie prestazioni.

Il predetto sistema di gestione è parte del sistema di gestione generale della Società – comprensivo della struttura organizzativa, delle procedure, dei ruoli e delle responsabilità assegnati alle competenti funzioni aziendali – che, nel rispetto delle vigenti normative sulla salute e sicurezza sul lavoro applicabile alla Società, si prefigge il miglioramento dei livelli di sicurezza aziendale legati alle attività industriali, garantendo il raggiungimento degli obiettivi che la Società si è prefissa di raggiungere.

2.2. Metodologia seguita per la predisposizione del modello di organizzazione, gestione e controllo

La metodologia seguita per la predisposizione del Modello e per i suoi successivi aggiornamenti tiene conto, oltre che delle previsioni di cui al d.lgs. n. 231/2001, degli orientamenti espressi dalla giurisprudenza e delle indicazioni fornite dalle associazioni di categoria maggiormente rappresentative e si basa sui principali *framework* di riferimento in tema di controllo interno e di gestione dei rischi.

Le fasi in cui si sono articolate le attività svolte dalla Società per la predisposizione del Modello e per i suoi successivi aggiornamenti sono quattro:

- fase 1: esame dei reati presupposto richiamati dal d.lgs. n. 231/2001 ("Reati Presupposto");
- fase 2: identificazione delle aree a rischio;
- fase 3: As is e gap analysis;
- fase 4: definizione del modello di organizzazione, gestione e controllo.

Qui di seguito sono sinteticamente descritti gli obiettivi e le attività svolte nel corso di ciascuna fase.

2.2.1. Esame dei Reati Presupposto

La prima fase ha riguardato l'analisi di carattere normativo e giurisprudenziale delle fattispecie di Reato Presupposto richiamate dal d.lgs. n. 231/2001.

Per ciascuna fattispecie è stato effettuato un approfondimento della relativa applicazione pratica anche alla luce della giurisprudenza di rilievo.

Gli esiti di tale disamina sono riportati all'interno dell'Appendice Normativa alla Parte Speciale del Modello.

Sulla base dell'analisi di cui sopra è stata effettuata una valutazione preliminare della rilevanza di tali fattispecie rispetto al contesto operativo e di business della Società i cui esiti sono illustrati all'interno della relazione di *risk assessment e gap analysis*.

2.2.2. Identificazione delle aree di rischio

In questa fase, come richiesto dall'art. 6 (2) (a) del d.lgs. n. 231/2001, sono stati individuate le attività potenzialmente esposte al rischio di commissione delle fattispecie di Reato Presupposto considerate come rilevanti in considerazione delle valutazioni di cui alla precedente fase (c.d. attività sensibili).

Contestualmente, sono stati individuati i responsabili delle attività sensibili ovvero le persone che, sulla base dei compiti assegnati e delle responsabilità attribuite, hanno una conoscenza approfondita delle attività e dei relativi controlli (c.d. *key officer*).

L'individuazione delle attività sensibili e dei *key officer* è stata effettuata all'esito dell'esame della governance, delle deleghe, dei poteri e delle policy, procedure e degli altri documenti precettivi a rilevanza interna che definiscono ruoli e responsabilità.

Risultato di questa fase è stata la predisposizione di una matrice (c.d. matrice di identificazione delle aree a rischio o, più semplicemente, MIAR) con cui sono stati associate le attività sensibili ai relativi *key officer*.

2.2.3. As is e gap analysis

Questa fase si è articolata nelle seguenti attività:

- la disamina e lo studio della documentazione societaria rilevante;
- lo svolgimento di interviste con i *key officer* al fine di acquisire maggiori informazioni circa le modalità di svolgimento delle attività sensibili;

Modello di organizzazione, gestione e controllo

- l'individuazione dei presidi di controllo posti in essere dalla Società al fine di mitigare il predetto rischio inerente (c.d. "as is analysis");
- la comparazione tra i presidi di controllo posti in essere dalla Società rispetto a un modello di riferimento astrattamente idoneo a mitigare i rischi di commissione dei reati e l'individuazione dei presidi di controllo mancanti o da integrare negli strumenti normativi aziendali al fine di prevenire i rischi di reato ai sensi del d.lgs. n. 231/2001 (c.d. "gap analysis");

Gli esiti di tali attività sono illustrati nella relazione di *gap analysis*.

2.2.4. Definizione del modello di organizzazione, gestione e controllo

In quest'ultima fase, sono stati definiti i contenuti del Modello ed è stato predisposto il relativo documento descrittivo, poi sottoposto all'approvazione dell'Organo Amministrativo della Società.

2.3. Adozione del modello e sua attuazione

Il Modello, elaborato e redatto secondo quanto descritto in precedenza, è stato adottato con delibera dell'Organo Amministrativo della Società, in conformità all'art. 6 (1) (a) del d.lgs. n. 231/2001.

Il Modello rappresenta un insieme coerente di principi, procedure e disposizioni che: i) incidono sul funzionamento interno della Società e sulle modalità con le quali la stessa si rapporta con l'esterno, e ii) regolano la diligente gestione di un sistema di controllo delle attività sensibili, finalizzato a prevenire la commissione, o la tentata commissione, delle violazioni rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti che la Società ha stabilito di prendere in considerazione in ragione delle caratteristiche della propria attività.

Sotto la propria esclusiva responsabilità, la Società provvede all'attuazione del Modello nel proprio ambito organizzativo in relazione alle proprie caratteristiche e alle attività dalla stessa in concreto poste in essere nelle aree a rischio.

Essendo il Modello un "atto di emanazione dell'organo dirigente", anche le sue successive modifiche e integrazioni di carattere sostanziale sono rimesse alla competenza dell'Organo Amministrativo della Società, il quale ha altresì la facoltà di apportare al testo del presente Modello eventuali modifiche o integrazioni di carattere formale (quali, ad esempio, quelle necessarie per l'adeguamento del testo del presente Modello all'eventuale, futura variazione di riferimenti normativi).

2.4. Contenuto, struttura e funzione

Il presente Modello è stato predisposto sulla base delle norme contenute nel D.lgs. n. 231/2001 e delle linee guida elaborate dalle associazioni di categoria maggiormente rappresentative (tra le quali, *in primis*, le Linee Guida Confindustria) e recepisce, altresì, gli orientamenti e le evoluzioni giurisprudenziali in materia.

Il Modello, strutturato in un complesso articolato di documenti, è composto dai seguenti elementi:

- individuazione delle attività aziendali nel cui ambito possono essere commesse le violazioni rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti che la Società ha stabilito di prendere in considerazione in ragione delle caratteristiche della propria attività;
- previsione di protocolli di controllo in relazione alle attività sensibili individuate;
- individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati;
- vigenza di un Codice Etico contenente i principi fondamentali a cui si ispira il sistema organizzativo, amministrativo e contabile e – quale parte di esso – il Modello;

Modello di organizzazione, gestione e controllo

- istituzione di un Organismo di Vigilanza cui sono deputate le funzioni previste dal D.lgs. n. 231/2001;
- definizione dei flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza e specifici obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- programma di verifiche periodiche sulle attività a rischio e sui relativi protocolli di controllo;
- sistema disciplinare atto a sanzionare la violazione delle disposizioni contenute nel Modello;
- piano di formazione e comunicazione al personale dipendente e ad altri soggetti che interagiscono con la Società;
- criteri di aggiornamento e adeguamento del Modello.

Al fine di assicurare l'idoneità del Modello a prevenire le violazioni rilevanti ai fini del D.lgs. n. 231/2001, sono state tenute in considerazione anche le seguenti linee guida elaborate da precedenti esperienze estere⁴ e ispiratrici anche del legislatore italiano:

- l'organizzazione deve stabilire standard e procedure di controllo, rivolte al personale (e ad altri mandatari), che siano ragionevolmente atte a ridurre la possibilità di condotte illegali;
- a una o più persone di alto livello appartenenti all'organizzazione deve essere assegnata la responsabilità di sorvegliare sulla conformità agli standard e alle procedure definiti;
- l'organizzazione deve esercitare sufficiente attenzione e non deve delegare rilevanti poteri discrezionali a persone di cui conosceva – o avrebbe potuto conoscere, mediante l'esercizio della ordinaria diligenza – la propensione a svolgere attività illegali;
- l'organizzazione deve fare passi concreti volti a comunicare in maniera efficace standard e procedure a tutto il personale (e altri mandatari), ad esempio prevedendo la partecipazione a programmi di formazione o distribuendo pubblicazioni che spiegano in termini pratici cosa è richiesto;
- l'organizzazione deve adottare misure ragionevoli, volte ad ottenere l'effettiva aderenza agli standard, ad esempio utilizzando sistemi di monitoraggio e di auditing ragionevolmente adatti a scoprire condotte in deroga dei dipendenti (e altri mandatari), ed introducendo e pubblicizzando un sistema di segnalazioni che consenta al personale (e agli altri mandatari) di riferire casi di violazione di norme (da parte di altri all'interno dell'organizzazione), senza timore di ritorsioni;
- gli standard devono essere resi esecutivi in maniera coerente mediante appropriati meccanismi disciplinari, che comprendano, se del caso, anche la punizione di persone responsabili di non aver scoperto una violazione per omessa o insufficiente vigilanza. L'adeguata punizione delle persone responsabili di una violazione è una componente necessaria dell'efficacia esecutiva; tuttavia, la congruità della punizione dovrà fare riferimento allo specifico caso esaminato;
- dopo avere scoperto una violazione, l'organizzazione deve compiere tutti i passi ragionevolmente necessari per dare una risposta appropriata alla violazione stessa e per prevenire l'avverarsi di violazioni similari in futuro; ciò comprende qualunque necessaria modifica al Modello, allo scopo di prevenire e scoprire le violazioni di leggi.

Il Modello consta (i) della presente Parte Generale, illustrativa del contesto normativo di riferimento, degli obiettivi, delle linee di struttura e delle modalità di implementazione dello

⁴ Come riportato nelle Linee Guida Confindustria (p.39), ci si riferisce in particolare all'*Internal Control Integrated Framework* (c.d. "CoSO Report"), emesso dal *Committee of Sponsoring Organizations Commission* (CoSO) nel 1992 e aggiornato nel maggio 2013 in materia di sistema di controllo interno, e all'*Enterprise Risk Management Framework* (c.d. ERM), anch'esso emesso dal CoSO nel 2004 in materia di gestione dei rischi. Pur senza essere direttamente menzionato è evidente il riferimento concettuale al CoSO Report in alcune norme italiane fra cui la Guida Operativa Collegio Sindacale, le Circolari dell'IVASS e della Banca d'Italia.

Modello di organizzazione, gestione e controllo

stesso; e (ii) di una Parte Speciale relativa alle tipologie di reato rilevanti ai fini del D.lgs. n. 231/2001 che la Società ha stabilito di prendere in considerazione in ragione delle caratteristiche della propria attività.

Il Modello identifica le attività sensibili in relazione alle quali è più alto il rischio di commissione dei reati, ed introduce sistemi di proceduralizzazione e controllo delle attività, da svolgersi anche in via preventiva.

L'individuazione delle aree a rischio e la proceduralizzazione delle attività consente (i) di sensibilizzare il personale sulle aree ed i rispettivi aspetti della gestione aziendale che richiedono maggiore attenzione; (ii) di esplicitare la ferma condanna di tutte le condotte che integrino la fattispecie di reato; (iii) di sottoporre tali aree ad un sistema costante di monitoraggio e controllo, funzionale ad un intervento immediato in caso di commissione di reati.

2.5. Verifiche periodiche e aggiornamento

Il presente Modello è sottoposto al costante monitoraggio dell'Organismo di Vigilanza della Società (come definito ed identificato nel successivo paragrafo 2.7), il quale anche attraverso l'accertamento delle violazioni, ne verifica la funzionalità, mettendone in evidenza eventuali lacune e segnalando le opportunità di modifica.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza della Società:

- presenta periodicamente (su base almeno semestrale)⁵ all'Organo Amministrativo della Società una relazione sullo stato di attuazione ed efficacia del Modello presso la Società, in cui sono indicati gli strumenti utilizzati per la diffusione dello stesso, le eventuali violazioni, la tipologia e la frequenza dei reati commessi, nonché le condotte che hanno portato all'integrazione delle fattispecie;
- formula, sulla base di quanto sopra, proposte di modifica del Modello, da sottoporre all'approvazione dell'Organo Amministrativo della Società;
- verifica l'attuazione e l'efficacia del Modello presso la Società a seguito delle modifiche ad esso apportate.

Ulteriori competenze dell'Organismo di Vigilanza in materia di aggiornamento del Modello sono di seguito specificate nel successivo Capitolo 6.

2.6. Rapporti con il Codice Etico

Il Modello costituisce un documento giuridicamente distinto ed autonomo rispetto al Codice Etico, adottato dalla Società con delibera dell'organo amministrativo della Società.

Tale Codice Etico costituisce parte integrante del sistema di organizzazione, gestione e controllo nonché di prevenzione adottato dalla Società.

In particolare:

- il Codice Etico rappresenta uno strumento adottato dalla Società, che contiene l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità dell'ente nei confronti di dipendenti, clienti, fornitori, Pubblica Amministrazione, mercato finanziario (in generale, quindi, con riferimento a soggetti portatori di interesse nei confronti della Società);
- il Codice Etico mira a raccomandare, promuovere o vietare determinati comportamenti, indipendentemente ed anche al di là di quanto previsto dal D.lgs. n. 231/2001 o dalla normativa vigente;
- il presente Modello è uno strumento adottato sulla base delle precise indicazioni normative contenute nel D.lgs. n. 231/2001, orientato alla riduzione del rischio di commissione dei reati contemplati dal D.lgs. n. 231/2001 da parte di soggetti apicali della Società e dei loro sottoposti.

2.7. Definizioni

⁵ Linee Guida Confindustria, p. 88.

Modello di organizzazione, gestione e controllo

Nel presente Modello, in aggiunta alle ulteriori espressioni definite di volta in volta nel testo e non riportate nel presente paragrafo, le seguenti espressioni avranno il significato qui di seguito indicato:

“Codice Etico”	codice etico adottato dalla Società, unitamente agli eventuali allegati, come di volta in volta integrati o modificati;
“Clienti”	persone fisiche o giuridiche private con cui la Società negozia e/o stipula accordi contrattuali per la vendita dei propri beni e/o la prestazione dei propri servizi;
“Collaboratori”	soggetti che intrattengono con la Società rapporti di collaborazione coordinata e continuativa prevalentemente personale e senza vincolo di subordinazione (quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, lavoro a progetto, lavoro somministrato; inserimento; tirocinio estivo di orientamento) ovvero qualsiasi altro rapporto contemplato dall’art. 409 del Codice di procedura civile ⁶ , le prestazioni di lavoro occasionale, nonché qualsiasi altra persona sottoposta alla direzione o vigilanza di qualsiasi soggetto in posizione apicale della Società ai sensi del d.lgs. 231/2001;
“Consulenti”	consulenti esterni incaricati di assistere la Società nel compimento delle proprie attività, su base continuativa o occasionale;
“Destinatari”	soggetti a cui si applicano le disposizioni del presente Modello e, in particolare, i Dipendenti, i Responsabili, i Collaboratori e gli Esponenti Aziendali nonché, nei casi ad essi specificamente riferiti nel presente Modello, i Consulenti e i Partner;
“Dipendenti”	soggetti che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro subordinato (compresi i dirigenti ed i Responsabili delle funzioni aziendali), inclusi i lavoratori a termine o a tempo parziale (nonché i lavoratori in distacco ovvero in forza con contratti di lavoro subordinato di cui alla Legge 23 febbraio 2003, n. 30);
“Esponenti Aziendali”	come di volta in volta in carica, il Presidente, i membri del Consiglio di Amministrazione, del Comitato Esecutivo (se esistente), i Direttori Generali (se esistenti), nonché i membri degli altri organi sociali della Società eventualmente istituiti ai sensi dell’art. 2380 Codice Civile o delle leggi speciali, l’organo di controllo (Sindaco unico o Collegio Sindacale), il revisore legale nonché qualsiasi altro soggetto

⁶ Art. 409 Codice di procedura civile. *Controversie individuali di lavoro.* – Si osservano le disposizioni del presente capo nelle controversie relative a: 1) rapporti di lavoro subordinato privato, anche se non inerenti all’esercizio di un’impresa; 2) rapporti di mezzadria, colonia parziale, di compartecipazione agraria, di affitto a coltivatore diretto, nonché rapporti derivanti da altri contratti agrari, salvo la competenza delle sezioni specializzate agrarie; 3) rapporti di agenzia, di rappresentanza commerciale ed altri rapporti che si concretino in una prestazione di opera coordinata e continuativa, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato; 4) rapporti di lavoro di dipendenti di enti pubblici che svolgono esclusivamente o prevalentemente attività economica; 5) rapporti di lavoro di dipendenti di enti pubblici e altri rapporti di diritto pubblico, sempreché non siano devoluti dalla legge ad altro giudice.

Modello di organizzazione, gestione e controllo

in posizione apicale, per tale intendendosi qualsiasi persona che rivesta funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione della Società, ai sensi del d.lgs. 231/2001; a tal fine, si ricorda che, ai sensi del predetto decreto legislativo, si considera soggetto in posizione apicale colui che riveste funzioni di rappresentanza della Società (ad es. il Presidente della Società), nonché di amministrazione o direzione della Società (ad esempio gli Amministratori e i Direttori Generali) ovvero di un'unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale;

“Modello”

modello di organizzazione, gestione e controllo della Società ed in particolare il presente documento con i suoi allegati e le sue successive modifiche ed integrazioni, unitamente a tutte le procedure, istruzioni, circolari, e altri documenti in esso richiamati;

“Organismo”

o **“Organismo di Vigilanza”**, organismo di vigilanza della Società dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo in conformità al d.lgs. 231/2001, definito e istituito ai sensi del Capitolo 3 della presente Parte Generale del Modello;

“Organo Amministrativo” Consiglio di Amministrazione della Società;

“Organo di Controllo”

il Sindaco Unico o il Collegio Sindacale;

“Partner”

soggetti terzi che intrattengono rapporti contrattuali con la Società di medio-lungo periodo (vale a dire di durata pari o superiore a 18 mesi, tenuto conto anche di eventuali rinnovi contrattuali) quali, a titolo esemplificativo, fornitori (anche in forza di contratti di *outsourcing*), subappaltatori, sponsor o soggetti sponsorizzati o convenzionati, imprese partecipanti ad eventuali associazioni temporanee di imprese con la Società, consorzi di ogni genere di cui sia parte la Società, società comuni in cui la Società sia in rapporto di controllo o collegamento ai sensi dell'art. 2359 Codice Civile (nonché i soci della Società in tali società comuni) o altri soggetti espressamente individuati come partner commerciali dalla Società in una o più operazioni. Per evitare dubbi, si chiarisce che i soggetti rientranti in una delle altre categorie di Destinatari (in particolare, quella di Clienti, Consulenti o Collaboratori) non rientrano, per ciò stesso, nella categoria dei Partner. In sede di attuazione del presente Modello ed allo scopo di renderne più agevole l'applicazione, l'Organismo di Vigilanza, a mezzo di apposite comunicazioni circolari, ha la facoltà di identificare espressamente ed in maggiore dettaglio i soggetti rientranti di volta in volta nella categoria dei Partner, anche mediante redazione di apposito elenco esemplificativo, tenendo conto delle attività in concreto esercitate dalla Società;

“Responsabili”

ciascun responsabile di una o più divisione o unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e/o funzionale della Società, in conformità all'organigramma della Società come di volta in volta vigente.

“Revisore”

il revisore legale della Società.

Capitolo 3. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

3.1. L'Organismo di Vigilanza

Ai sensi dell'art. 6 (1) (b) del d.lgs. n. 231/2001, nel caso di commissione di un reato presupposto da parte dei soggetti indicati all'art. 5 del d.lgs. n. 231/2001, la responsabilità dell'ente può essere esclusa qualora l'organo dirigente abbia, fra l'altro, affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curarne l'aggiornamento ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

Analoga disposizione è prevista, per quanto concerne la specifica area della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, dall'art. 30 (4) del d.lgs. n. 81/2008, ai sensi del quale il modello organizzativo deve prevedere "[...] un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del medesimo modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate".

L'affidamento dei suddetti compiti a un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, unitamente al corretto ed efficace svolgimento degli stessi rappresentano, quindi, presupposti indispensabili per l'esonero dalla responsabilità dell'ente prevista dal d.lgs. n. 231/2001⁷.

Le Linee Guida Confindustria individuano quali requisiti principali dell'organismo di vigilanza l'autonomia e indipendenza, la professionalità e la continuità di azione.

In particolare, secondo Confindustria:

- (I) i requisiti di autonomia ed indipendenza richiedono: l'inserimento dell'organismo di vigilanza *"come unità di staff in una posizione gerarchica la più elevata possibile"*, la previsione di un "riporto" dell'Organismo di Vigilanza al massimo vertice aziendale operativo, l'assenza, in capo all'Organismo di Vigilanza, di compiti operativi che – rendendolo partecipe di decisioni ed attività operative – ne metterebbero a repentaglio l'obiettività di giudizio;
- (II) il requisito della professionalità deve essere riferito al *"bagaglio di strumenti e tecniche"*⁸ necessari per svolgere efficacemente l'attività di Organismo di Vigilanza;
- (III) la continuità di azione, che garantisce un'efficace e costante attuazione del modello organizzativo particolarmente articolato e complesso nelle aziende di grandi e medie dimensioni, è favorita dalla presenza di una struttura dedicata esclusivamente all'attività

⁷ Secondo l'opinione dell'Associazione fra le società italiane per azioni (Assonime), le soluzioni adottabili dalle società in ordine all'istituzione dell'Organismo di Vigilanza potrebbero essere diversificate, potendo contemplare, in alternativa all'utilizzo - ove esistente - della "funzione" di controllo interno, altre opzioni. Secondo tale opinione, comunque, non sarebbe riscontrabile un unico modello ideale di Organismo di Vigilanza. Il Legislatore, infatti, non avrebbe inteso fornire indicazioni precise in merito ma, esprimendosi in termini generici, avrebbe preferito rinviare la definizione dell'Organismo di Vigilanza alle singole e concrete scelte organizzative aziendali, idonee a individuare la soluzione più efficiente e al tempo stesso efficace rispetto a ciascuna realtà operativa (si veda la Circolare Assonime, secondo la quale *"In ragione delle caratteristiche di efficienza operativa che l'organismo di vigilanza deve possedere in relazione ai compiti affidatigli e della necessità che l'organismo di vigilanza sia costituito all'interno dell'ente, non si ritiene che si possa individuare l'organismo di vigilanza nel Consiglio di Amministrazione né nel Collegio Sindacale."*).

⁸ *"Il modello deve esigere che i membri dell'OdV abbiano competenze in 'attività ispettiva, consulenziale, ovvero la conoscenza di tecniche specifiche, idonee a garantire l'efficacia dei poteri di controllo e del potere propositivo ad esso demandati'* (così Trib. Napoli, 26 giugno 2007). Si vedano le Linee Guida Confindustria, p.79. A titolo esemplificativo, le Linee Guida Confindustria menzionano le seguenti tecniche richiamate dalla giurisprudenza: campionamento statistico; tecniche di analisi e valutazione dei rischi e misure per il loro contenimento (procedure autorizzative; meccanismi di contrapposizione di compiti); *flow-charting* di procedure e processi per l'individuazione dei punti di debolezza; elaborazione e valutazione dei questionari; metodi per l'individuazione di frodi.

Modello di organizzazione, gestione e controllo

di vigilanza sul modello e “*priva di mansioni operative che possano portarla ad assumere decisioni con effetti economico-finanziari*”.

Circa l’identificazione dell’organismo di vigilanza e la sua composizione, il d.lgs. n. 231/2001 prevede esclusivamente che:

- negli enti di piccole dimensioni i compiti dell’organismo di vigilanza possono essere svolti direttamente dall’organo dirigente (art. 6 (4) del d.lgs. n. 231/2001)⁹;
- nelle società di capitali il Collegio Sindacale, il consiglio di sorveglianza e il comitato per il controllo della gestione possono svolgere le funzioni dell’organismo di vigilanza (art. 6 (4-bis) del d.lgs. n. 231/2001)¹⁰.

Le Linee Guida Confindustria¹¹ indicano quali opzioni possibili per l’ente, al momento dell’individuazione e configurazione dell’Organismo di Vigilanza:

- (I) l’affidamento delle funzioni di Organismo di Vigilanza al Collegio Sindacale;
- (II) l’attribuzione del ruolo di Organismo di Vigilanza al Comitato per il controllo interno, ove esistente, purché composto esclusivamente da amministratori non esecutivi o indipendenti;
- (III) l’attribuzione del ruolo di Organismo di Vigilanza alla funzione di Internal Audit, ove esistente;
- (IV) la creazione di un organismo ad hoc, a composizione monosoggettiva o plurisoggettiva, costituito, in quest’ultimo caso, da soggetti dell’ente (es. responsabile dell’Internal Audit, della funzione legale, ecc., e/o amministratore non esecutivo e/o indipendente e/o sindaco) e/o da soggetti esterni (es. consulenti, esperti, ecc.);
- (V) per gli enti di piccole dimensioni, sarebbe possibile l’attribuzione del ruolo di Organismo di Vigilanza all’organo dirigente.

Con specifico riferimento agli enti di “piccole dimensioni” di cui al punto (v) che precede, si consideri che il d.lgs. n. 231/2001 non contiene una definizione di tali enti. Un’indicazione in tal senso, è tuttavia fornita dalle Linee Guida Confindustria, secondo le quali “*va ricercata nella essenzialità della struttura interna gerarchica e funzionale, piuttosto che in parametri quantitativi*”¹².

In ottemperanza a quanto previsto nel D.lgs. n. 231/2001 e tenuto conto delle caratteristiche peculiari della propria struttura organizzativa, la Società, con delibera dell’Organo Amministrativo della Società, affida la funzione di Organismo di Vigilanza, deputato a vigilare sul

In particolare, si tratta di tecniche che possono essere utilizzate: in via preventiva, per adottare - all’atto del disegno del Modello e delle successive modifiche - le misure più idonee a prevenire, con ragionevole certezza, la commissione dei reati (approccio di tipo consulenziale); oppure ancora a posteriori, per accettare come si sia potuto verificare il reato presupposto (approccio ispettivo).

⁹ Le Linee Guida Confindustria, pp.75 e ss., precisano che la disciplina dettata dal d.lgs. n. 231/2001 “*non fornisce indicazioni puntuali circa la composizione dell’Organismo di Vigilanza. Ciò consente di optare per una composizione sia monosoggettiva che plurisoggettiva. In questo ultimo caso, possono essere chiamati a comporre l’Organismo soggetti interni ed esterni all’ente [...]. A dispetto della indifferenza del legislatore rispetto alla composizione, la scelta tra l’una o l’altra soluzione deve tenere conto delle finalità perseguitate dalla stessa legge e, quindi, assicurare l’effettività dei controlli. Come ogni aspetto del modello, anche la composizione dell’Organismo di Vigilanza dovrà modularsi sulla base delle dimensioni, del tipo di attività e della complessità organizzativa dell’ente. Ad esempio, l’articolo 6, comma 4, del decreto 231 consente alle imprese di piccole dimensioni di affidare i compiti di Organismo di Vigilanza all’organo dirigente. Se l’ente non intende avvalersi di questa facoltà, la composizione monocratica ben potrebbe garantire le funzioni demandate all’OdV. Invece, nelle imprese di dimensioni medio-grandi sembra preferibile una composizione di tipo collegiale. Peraltro, qualora l’ente risulti dotato di un Collegio Sindacale (o organo equivalente nel caso di adozione di forme di governo societario differenti da quella tradizionale), potrebbe avvalersi di un’altra opportunità offerta dal decreto 231 (in seguito alle modifiche introdotte dalla legge 183 del 2011): l’attribuzione delle funzioni di Organismo di Vigilanza al Collegio Sindacale*”.

¹⁰ Il comma 4-bis è stato aggiunto dal comma 12 dell’art. 14, Legge 12 novembre 2011, n. 183, a decorrere dal 1º gennaio 2012, ai sensi di quanto disposto dal comma 1 dell’art. 36 della stessa legge.

¹¹ Linee Guida Confindustria, pp. 83 e ss.

¹² Linee Guida Confindustria, p.101.

Modello di organizzazione, gestione e controllo

funzionamento e l'osservanza del Modello e a curarne l'aggiornamento, a un organismo composto in ottemperanza a quanto sopra indicato.

Le disposizioni del presente Modello relative all'Organismo di Vigilanza devono intendersi riferite all'unico componente, in caso di composizione monosoggettiva ovvero, in caso di composizione collegiale, a tutti i suoi componenti.

L'Organismo di Vigilanza, come sopra costituito, è dotato, come richiesto dal d.lgs. n. 231/2001, di autonomi poteri di iniziativa e controllo ed opera in posizione di indipendenza ed autonomia.

L'indipendenza e l'autonomia delle quali l'Organismo di Vigilanza deve necessariamente disporre sono garantite dal posizionamento riconosciuto all'Organismo di Vigilanza nell'organigramma aziendale, nonché dalle linee di riporto verso il vertice aziendale operativo attribuite all'Organismo di Vigilanza ai sensi del Modello.

La professionalità è assicurata dalle competenze specifiche maturate con riferimento al settore in cui opera la Società, nonché dalla facoltà riconosciuta all'Organismo di Vigilanza di avvalersi delle specifiche professionalità sia dei responsabili di varie funzioni aziendali sia di consulenti esterni per l'esecuzione delle operazioni tecniche necessarie per lo svolgimento delle sue funzioni.

La continuità di azione è garantita dalla circostanza che l'Organismo di Vigilanza è dedicato all'attività di vigilanza in via primaria ed è privo di poteri operativi nella Società.

In considerazione della specificità dei compiti attribuiti all'Organismo e delle professionalità di volta in volta richieste, nello svolgimento delle funzioni di vigilanza, controllo ed aggiornamento l'Organismo si avvale della collaborazione delle funzioni interne della Società di volta in volta competenti.

Inoltre, ove siano richieste specializzazioni non presenti all'interno delle funzioni sopra indicate, l'Organismo potrà fare ricorso a consulenti esterni, i quali saranno nominati con delibera dell'Organo Amministrativo della Società, su specifica richiesta ed indicazione dell'Organismo stesso.

È rimesso all'Organismo della Società di curare l'attuazione del presente Modello presso la Società.

3.2. *Nomina*

L'Organismo di Vigilanza è istituito con delibera dell'Organo Amministrativo della Società, sentito il parere dell'Organo di Controllo della Società.

L'Organismo di Vigilanza resta in carica per il numero di esercizi sociali stabilito dall'Organo Amministrativo della Società all'atto di nomina e comunque (ovvero in assenza di sua determinazione all'atto di nomina) non oltre tre esercizi, ed è rieleggibile.

Salvo diversa deliberazione dell'Organo Amministrativo della Società all'atto di nomina, l'Organismo di Vigilanza cessa per scadenza del termine alla data di approvazione del bilancio relativo all'ultimo esercizio della sua carica, pur continuando a svolgere ad interim le proprie funzioni (in regime di c.d. *prorogatio*) fino alla nomina di un nuovo Organismo.

3.3. *Requisiti e decadenza*

La nomina dell'Organismo di Vigilanza è condizionata alla presenza dei requisiti soggettivi di eleggibilità di seguito elencati e descritti¹³.

¹³ *"Allo scopo di assicurare l'effettiva sussistenza dei requisiti descritti, sia nel caso di un Organismo di Vigilanza composto da una o più risorse interne che nell'ipotesi in cui esso sia composto anche da figure esterne, sarà opportuno che i membri possiedano i requisiti soggettivi formali che garantiscano ulteriormente l'autonomia e l'indipendenza richiesta dal compito, come onorabilità, assenza di conflitti di interessi e relazioni di parentela con il vertice. Tali requisiti andranno specificati nel Modello organizzativo. I requisiti di autonomia, onorabilità e indipendenza potranno anche essere definiti per rinvio a quanto previsto per altri settori della normativa societaria. Ciò vale, in particolare, quando si opti per una composizione plurisoggettiva dell'Organismo di Vigilanza e in esso vengano a concentrarsi tutte le diverse*

Modello di organizzazione, gestione e controllo

In particolare, all'atto del conferimento dell'incarico, il soggetto designato a ricoprire la carica di Organismo di Vigilanza deve rilasciare una dichiarazione, sostanzialmente conforme a quella sub **Allegato 2**, nella quale attesti l'assenza di:

- relazioni di parentela, coniugio (o situazioni di convivenza di fatto equiparabili al coniugio) o affinità entro il quarto grado¹⁴ con componenti dell'Organo Amministrativo della Società o componenti dell'Organo di Controllo o del Revisore nonché soggetti apicali della Società;
- conflitti di interesse, anche potenziali, con la Società tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri dell'Organismo di Vigilanza, nonché coincidenze di interesse con la Società stessa esorbitanti da quelle ordinarie basate sull'eventuale rapporto di dipendenza o di prestazione d'opera intellettuale;
- titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare una influenza dominante o notevole sulla Società, ai sensi dell'art. 2359 Codice Civile;
- funzioni di amministrazione con deleghe esecutive presso la Società o società da essa controllate;
- funzioni di amministrazione – nei tre esercizi precedenti alla nomina quale Organismo di Vigilanza o quale componente dell'Organismo di Vigilanza – di imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o altre procedure concorsuali;
- rapporto di pubblico impiego presso amministrazioni centrali o locali nei tre anni precedenti alla nomina quale Organismo di Vigilanza o quale componente dell'Organismo di Vigilanza;
- sentenza di condanna anche non passata in giudicato, ovvero provvedimento che comunque ne accerti la responsabilità, in Italia o all'estero, per i delitti richiamati dal D.lgs. n. 231/2001 o delitti ad essi assimilabili;
- condanna, con sentenza anche non passata in giudicato, ovvero con provvedimento che comunque ne accerti la responsabilità, 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 alcuno dei sopra richiamati motivi di ineleggibilità dovesse configurarsi a carico dell'Organismo di Vigilanza o di un suo componente, questi dovrà darne notizia all'Organo Amministrativo della Società e all'Organo di Controllo e decadrà automaticamente dalla carica.

competenze professionali che concorrono al controllo della gestione sociale nel tradizionale modello di governo societario (per esempio, un componente del Collegio Sindacale o il preposto al controllo interno). In questi casi, l'esistenza dei requisiti richiamati può risultare già assicurata, anche in assenza di ulteriori indicazioni, dalle caratteristiche personali e professionali richieste dall'ordinamento per i sindaci e per il preposto ai controlli interni." Così le Linee Guida Confindustria, p. 78.

¹⁴ Al fine di individuare la nozione di "parenti e affini entro il 4° grado" deve farsi riferimento alle disposizioni dell'art. 74 e ss. Codice Civile. Ai sensi di tali disposizioni, la parentela è il vincolo tra le persone che discendono da uno stesso stipite (ad es. due fratelli sono parenti in quanto discendono da uno stesso stipite, rappresentato dal genitore). I parenti possono essere in linea retta o collaterale: sono parenti in linea retta le persone di cui l'una discende dall'altra (ad es. nonno, padre e figlio), mentre sono parenti in linea collaterale quelle persone che, pur avendo uno stipite comune, non discendono l'un dall'altra (ad es. due fratelli tra loro oppure lo zio ed il nipote). Nella linea retta si computano tanti gradi quante sono le generazioni, escluso lo stipite (ad es. padre e figlio sono tra loro parenti di primo grado, nonno e nipote lo sono di secondo grado); nella linea collaterale i gradi si computano dalle generazioni, salendo da uno dei parenti fino allo stipite comune e da questo discendendo all'altro parente, sempre restando escluso lo stipite (ad es. due fratelli sono tra loro parenti di secondo grado). Quindi, i parenti entro il quarto grado sono a) in linea retta: genitori e figli nonché nonni, bisnonni, trisnonni e nipoti e b) in linea collaterale: fratelli tra loro, fratelli e figli di una stessa persona, figli e figli dei figli dei figli di una stessa persona, figli di due fratelli).

Ai sensi delle stesse disposizioni, l'affinità è il vincolo tra un coniuge e i parenti dell'altro coniuge. Nella linea e nel grado in cui taluno è parente d'uno dei coniugi, egli è affine dell'altro coniuge (ad es. una persona è parente in linea retta entro il quarto grado dei propri cugini più prossimi, per tali intendendosi i figli dei fratelli dei suoi genitori, ed è affine in pari linea e grado dei coniugi di tali cugini).

3.4. Rinuncia e sostituzione

In caso di rinuncia all'ufficio di un componente dell'Organismo di Vigilanza, questi deve darne comunicazione scritta all'Organo Amministrativo della Società e all'Organo di Controllo.

La rinuncia ha effetto immediato. L'Organo Amministrativo della Società provvede alla sua sostituzione, nominando un sostituto nel più breve tempo possibile, con il parere dell'Organo di Controllo della Società, il quale dura in carica per il tempo per il quale avrebbe dovuto rimanervi il soggetto da esso sostituito.

3.5. Indipendenza e revoca

L'adozione di qualsiasi atto modificativo o interruttivo del rapporto della Società con l'Organismo di Vigilanza è sottoposto alla preventiva approvazione dell'Organo Amministrativo della Società e dell'Organo di Controllo (qualora non coincida con quest'ultimo) e, in caso di approvazione degli interventi modificativi o interruttivi adottati senza la unanimità di decisione, è data adeguata informazione da parte dell'Organo Amministrativo della Società, o in sua carentza da parte dell'Organo di Controllo, alla prima occasione utile.

Fermo restando quanto precede, al fine di garantire la necessaria stabilità all'Organismo di Vigilanza, la revoca dell'Organismo di Vigilanza, ovvero dei poteri ad esso attribuiti nell'ambito della relativa carica, può avvenire soltanto per una giusta causa.

A tale proposito, per "giusta causa" si intende una grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi con l'incarico quale (a titolo meramente esemplificativo): l'omessa redazione della relazione periodica all'Organo Amministrativo della Società e all'Organo di Controllo sull'attività svolta; l'omessa redazione di un programma semestrale o annuale di verifiche ovvero della sua attuazione; in particolare, costituisce grave negligenza l'"omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'Organismo di Vigilanza – secondo quanto previsto dall'art. 6 (1) (d) del d.lgs. n. 231/2001 – risultante da una sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, emessa nei confronti della Società ai sensi del D.lgs. n. 231/2001 ovvero da provvedimento che comunque ne accerti la responsabilità.

L'attribuzione al soggetto che ricopra la funzione di Organismo di Vigilanza di funzioni e responsabilità operative all'interno dell'organizzazione aziendale comunque incompatibili con i requisiti di "autonomia e indipendenza" e "continuità di azione" propri dell'Organismo di Vigilanza comporta l'incompatibilità di tale soggetto con la funzione di Organismo di Vigilanza. Tale incompatibilità deve essere tempestivamente comunicata all'Organo Amministrativo della Società e all'organo di controllo e dal primo accertata mediante deliberazione, con conseguente decadenza e sostituzione di tale soggetto.

In casi di particolare gravità, l'Organo Amministrativo della Società potrà comunque disporre – sentito il parere dell'Organo di Controllo – la sospensione dei poteri dell'Organismo di Vigilanza e la nomina di un Organismo di Vigilanza ad interim.

3.6. Conflitti d'interesse e concorrenza

Nel caso in cui, in relazione ad una determinata attività a rischio, un componente dell'Organismo di Vigilanza si trovi, o ritenga di trovarsi o di potersi venire a trovare, in una situazione di potenziale o attuale conflitto di interessi con la Società nello svolgimento delle sue funzioni di vigilanza, tale soggetto deve darne comunicazione immediata all'Organo Amministrativo e all'Organo di Controllo, nonché agli altri eventuali componenti dell'Organismo di Vigilanza.

La sussistenza di una situazione di potenziale o attuale conflitto di interessi determina, per tale soggetto, l'obbligo di astenersi dal compiere atti connessi o relativi a tale attività a rischio nell'esercizio delle funzioni di vigilanza; in tal caso, l'Organismo di Vigilanza provvede a sollecitare la nomina di altro soggetto quale suo sostituto per l'esercizio delle funzioni di vigilanza in relazione all'attività a rischio in questione.

A titolo esemplificativo, costituisce situazione di conflitto di interessi con riferimento a un'attività a rischio il fatto che un soggetto sia legato ad uno o più altri soggetti coinvolti nella medesima attività a rischio a causa di cariche sociali, rapporti di coniugio, parentela o affinità entro il quarto

Modello di organizzazione, gestione e controllo

grado, lavoro, consulenza o prestazione d'opera retribuita, ovvero altri rapporti di natura patrimoniale che ne compromettano l'indipendenza ai sensi dell'art. 2399, lett. c), Codice Civile.

Ogni componente dell'Organismo di Vigilanza soggiace al divieto di concorrenza di cui all'art. 2390 Codice Civile.

3.7. Remunerazione e rimborso spese

La remunerazione spettante all'Organismo di Vigilanza è stabilita all'atto della nomina o con successiva decisione dell'Organo Amministrativo della Società.

All'Organismo di Vigilanza spetta il rimborso delle spese sostenute per le ragioni dell'ufficio.

3.8. Poteri di spesa e nomina di consulenti esterni

L'Organismo di Vigilanza è dotato di poteri di spesa illimitati, esercitabili senza necessità di preventiva autorizzazione dell'Organo Amministrativo della Società (esclusi in ogni caso gli interventi comportanti innovazioni di carattere strutturale della Società), fermo restando il rispetto delle procedure interne di volta in volta vigenti in materia di pre e post-informazione alle funzioni competenti della Società, anche al fine della redazione dei preventivi e consuntivi di spesa annuali o infranuali – di regola semestrali – (budget) della Società.

L'Organismo di Vigilanza può avvalersi – sotto la sua diretta responsabilità – nello svolgimento dei compiti affidatigli, della collaborazione di tutte le funzioni e strutture della Società ovvero di consulenti esterni.

All'atto del conferimento dell'incarico, il consulente esterno deve rilasciare apposita dichiarazione nella quale attesta:

- l'assenza dei sopra elencati motivi di ineleggibilità o di ragioni ostaive all'assunzione dell'incarico (es. conflitti di interesse; relazioni di parentela con componenti dell'Organo Amministrativo della Società, o con soggetti apicali in genere o componenti dell'Organo di Controllo della Società e revisori incaricati dal Revisore, ecc.);
- la circostanza di essere stato adeguatamente informato delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal Modello e di impegnarsi a rispettarle.

3.9. Funzioni e poteri

All'Organismo sono affidate le seguenti funzioni:

- vigilare sull'effettiva e concreta applicazione del Modello, verificando la congruità dei comportamenti all'interno della Società rispetto allo stesso;
- valutare la concreta adeguatezza del Modello a svolgere la sua funzione di strumento di prevenzione di reati;
- analizzare il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello;
- relazionare agli organi competenti sullo stato di attuazione del presente Modello;
- curare, sviluppare e promuovere il costante aggiornamento del Modello elaborando e formulando all'organo dirigente, mediante la presentazione di rapporti e/o relazioni scritte, proposte di modifica ed aggiornamento del Modello volte (i) a correggere eventuali disfunzioni o lacune, come emerse di volta in volta; (ii) ad adeguare il Modello a significative modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento dell'attività di impresa; ovvero (iii) a recepire eventuali modifiche normative¹⁵;

¹⁵ Si veda, a riguardo, quanto espressamente prevede il comma 4 dell'art. 30 del d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81 in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro secondo cui ".... il riesame e l'eventuale modifica del modello organizzativo devono essere adottati quando siano scoperte violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene sul lavoro, ovvero in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico".

Modello di organizzazione, gestione e controllo

- promuovere il periodico aggiornamento del sistema di identificazione, mappatura e classificazione delle attività sensibili;
- sottoporre proposte di integrazione ovvero di adozione di istruzioni per l'attuazione del presente Modello agli organi competenti;
- verificare l'attuazione e l'effettiva funzionalità delle modifiche apportate al presente Modello ("follow-up").

Nell'espletamento di tali funzioni, l'Organismo ha il compito di:

- proporre e promuovere tutte le iniziative necessarie alla conoscenza del presente Modello all'interno ed all'esterno della Società;
- mantenere un collegamento costante con l'Organo di Controllo e il Revisore salvaguardandone la necessaria indipendenza, e con gli altri consulenti e collaboratori coinvolti nelle attività di efficace attuazione del Modello;
- controllare l'attività svolta dalle varie funzioni all'interno della Società, accedendo alla relativa documentazione e, in particolare, controllare l'effettiva presenza, la regolare tenuta e l'efficacia della documentazione richiesta in conformità a quanto previsto nella Parte Speciale per le diverse tipologie di reati ivi contemplate;
- effettuare verifiche mirate su determinati settori o specifiche procedure dell'attività aziendale e condurre le indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del presente Modello;
- rilevare gli eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i responsabili delle varie funzioni;
- verificare che gli elementi previsti dalla Parte Speciale del Modello per le diverse tipologie di reati ivi contemplate (procedure di sistema, istruzioni operative, documenti tecnici, moduli, clausole standard, ecc.) siano comunque adeguati e rispondenti alle esigenze di osservanza di quanto prescritto dal D.lgs. n. 231/2001, provvedendo, in caso contrario, a un aggiornamento degli elementi stessi;
- coordinarsi con le altre funzioni aziendali, al fine di studiare la mappa delle aree a rischio, monitorare lo stato di attuazione del presente Modello e predisporre interventi migliorativi o integrativi in relazione agli aspetti attinenti all'attuazione coordinata del Modello (istruzioni per l'attuazione del presente Modello, criteri ispettivi, definizione delle clausole standard, formazione, provvedimenti disciplinari, ecc.);
- accedere liberamente presso la sede della Società, ovvero convocare, qualsiasi unità, esponente o dipendente della Società – senza necessità di alcun consenso preventivo – per richiedere ed acquisire informazioni, documentazione e dati, ritenuti necessari per lo svolgimento dei compiti previsti dal D.lgs. n. 231/2001, da tutto il personale;
- raccogliere, elaborare e conservare dati ed informazioni relative all'attuazione del Modello;
- promuovere l'attivazione di eventuali procedimenti disciplinari e proporre le eventuali sanzioni di cui al presente Modello;
- in caso di controlli, indagini, richieste di informazioni da parte di autorità competenti finalizzati a verificare la rispondenza del Modello alle previsioni del D.lgs. n. 231/2001, curare il rapporto con i soggetti incaricati dell'attività ispettiva, fornendo loro adeguato supporto informativo;
- sentito il parere dell'Organo di Controllo, disciplinare il proprio funzionamento anche attraverso l'introduzione di un regolamento delle proprie attività che disciplini, fra l'altro, le scadenze temporali dei controlli, l'individuazione dei criteri e delle procedure di analisi;
- adottare un programma semestrale delle proprie attività, con particolare riferimento alle verifiche da svolgere, i cui risultati sono riferiti agli organi di amministrazione e controllo.

Modello di organizzazione, gestione e controllo

L'Organo Amministrativo della Società cura l'adeguata e tempestiva comunicazione alle strutture aziendali dei poteri e delle funzioni dell'Organismo di Vigilanza, stabilendo espressamente specifiche sanzioni disciplinari in caso di mancata collaborazione nei confronti dell'Organismo stesso, secondo quanto meglio precisato nei paragrafi che seguono.

3.10. *Obblighi di informazione all'Organismo di Vigilanza*

3.10.1. *Obblighi generali*

Affinché possa essere tutelata l'integrità della Società e assicurato il corretto ed efficiente espletamento delle proprie funzioni da parte dell'Organismo di Vigilanza è necessario rendere disponibili tutte le informazioni relative alle aree a rischio nonché di tutti i dati concernenti condotte funzionali alla commissione di reati.

All'interno della Società i soggetti in posizione apicale ed i loro sottoposti saranno tenuti a comunicare all'Organismo di Vigilanza:

- le informazioni e la documentazione prescritta nella Parte Speciale del presente Modello con riferimento alle singole fattispecie di reato ivi previste;
- tutte le condotte che risultino in contrasto o in difformità o comunque non in linea con le previsioni del presente Modello;
- tutte le notizie utili in relazione all'effettiva attuazione del presente Modello, a tutti i livelli aziendali;
- ogni altra notizia o informazione relativa all'attività della Società nelle aree a rischio, che l'Organismo ritenga, di volta in volta, di acquisire.

3.10.2. *Segnalazioni*

Sono altresì stabiliti specifici canali informativi che consentono ai Destinatari di presentare segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del D.lgs. n. 231/2001 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del presente Modello, 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.

L'Organismo di Vigilanza è il destinatario delle predette segnalazioni.

Le segnalazioni di condotte non conformi al presente Modello dovranno avere ad oggetto ogni violazione o sospetto di violazione del Modello. Il destinatario delle segnalazioni agirà in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

Le suddette segnalazioni dovranno essere effettuate esclusivamente attraverso i "canali informativi dedicati" istituiti dalla Società secondo quanto indicato nell'**Allegato 3**, uno dei quali con modalità informatiche, con le modalità eventualmente stabilite da strumenti normativi interni e comunicate con la funzione di facilitare il flusso di segnalazioni e informazioni.

Gli obblighi di informazione su eventuali comportamenti contrari alle disposizioni contenute nel Modello rientrano nel più ampio dovere di diligenza ed obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro di cui agli artt. 2104 e 2105 c.c. Il corretto adempimento dell'obbligo di informazione da parte del prestatore di lavoro non può, pertanto, dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari.

È, invece, prevista l'applicazione del sistema disciplinare nei confronti di coloro i quali dovessero, *inter alia*, (i) compiere atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti dei soggetti che effettuano segnalazioni per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alle segnalazioni; (ii) violare le misure di tutela previste a tutela dei soggetti che effettuano segnalazioni; (iii) effettuare con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

3.10.3. *Obblighi specifici*

Modello di organizzazione, gestione e controllo

In aggiunta alle segnalazioni relative a violazioni di carattere generale sopra descritte, i Responsabili e gli Esponenti Aziendali della Società sono tenuti a comunicare all’Organismo completa informativa in relazione ai seguenti fatti, sia essa relativa a se stessi ovvero agli altri Destinatari, di cui essi siano comunque a conoscenza (unitamente a copia della documentazione di supporto, se ad essi disponibile o accessibile e, se indisponibile o inaccessibile, unitamente all’indicazione di dove e come tale documentazione è o si presume possa ragionevolmente essere ottenuta):

- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al D.lgs. n. 231/2001;
- richieste di assistenza legale inoltrate da Destinatari in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati rilevanti ai fini del D.lgs. n. 231/2001, salvo espresso divieto dell’autorità giudiziaria;
- rapporti preparati dai Responsabili di altre funzioni aziendali e da altri Esponenti Aziendali nell’ambito della loro attività di controllo e dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all’osservanza delle norme del D.lgs. n. 231/2001;
- le decisioni relative alla richiesta, erogazione ed utilizzazione di finanziamenti pubblici;
- le decisioni relative alla richiesta ed ottenimento di permessi e autorizzazioni rilasciate dalla Pubblica Amministrazione o da enti pubblici;
- i prospetti riepilogativi degli appalti affidati a seguito di gare a livello nazionale, europeo o di trattativa privata ovvero notizie relative a commesse attribuite da enti pubblici che svolgano funzioni di pubblica utilità.

I Collaboratori, i Consulenti e i Dipendenti della Società saranno tenuti a comunicare all’Organismo completa informativa (con copia della documentazione in loro possesso) in relazione ai fatti sopra indicati, se relativa a sé stessi ovvero ad altri Destinatari. La documentazione di supporto, nel caso in cui non sia in possesso dei Dipendenti, è ricercata a cura dell’Organismo in forza dei suoi poteri ispettivi.

Le competenti funzioni aziendali della Società trasmettono tempestivamente all’Organismo completa informativa in relazione ai procedimenti svolti e alle eventuali sanzioni irrogate o agli altri provvedimenti adottati (ivi compresi i provvedimenti disciplinari verso i Dipendenti), ivi inclusi gli eventuali provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

Per quanto concerne agenti, partner commerciali, consulenti, collaboratori esterni, ecc., è contrattualmente previsto un obbligo di informativa immediata a loro carico nel caso in cui gli stessi ricevano, direttamente o indirettamente, da un Dipendente o da un rappresentante della Società una richiesta di comportamenti che potrebbero determinare una violazione del Modello.

3.10.4. Linee di riporto

Nello svolgimento delle proprie attività, l’Organismo di Vigilanza riporta:

- a) all’Organo Amministrativo e all’Organo di Controllo della Società, su base periodica (almeno semestrale¹⁶), a mezzo della presentazione di una relazione illustrativa del complesso delle attività dallo stesso svolte e dello stato di attuazione del Modello (si veda il paragrafo 2.4);
- b) al Presidente del Consiglio di Amministrazione o all’Amministratore Delegato della Società, su base continuativa, mediante la presentazione di rapporti scritti, concernenti aspetti puntuali e specifici della propria attività, ritenuti di particolare rilievo e significato nel contesto dell’attività di prevenzione e controllo. L’Organismo di Vigilanza potrà inoltre essere convocato dagli organi sopra menzionati ogni qualvolta sia dagli stessi ritenuto

¹⁶ Si vedano le Linee Guida Confindustria, p. 81.

Modello di organizzazione, gestione e controllo

opportuno, per riportare in merito a specifici fatti o accadimenti o per discutere di argomenti ritenuti di particolare rilievo nel contesto della funzione di prevenzione di reati.

Inoltre, l'Organismo di Vigilanza potrà riferire agli organi sopra menzionati specifici fatti od accadimenti, ogni qualvolta lo ritenga opportuno.

Di regola, in caso di violazione del Modello da parte di uno dei membri dell'Organo Amministrativo o dell'Organo di Controllo, l'Organismo riporta a tali organi per l'adozione di adeguati provvedimenti, in conformità al successivo paragrafo 5.2.

Peraltro, stante la necessità di garantire l'indipendenza dell'Organismo, laddove esso ritenga che per circostanze gravi e comprovabili sia necessario riportare direttamente all'Assemblea dei soci della Società informazioni che riguardano violazioni del Modello da parte dei componenti dell'Organo Amministrativo o dell'Organo di Controllo¹⁷, esso è autorizzato, mediante richiesta al Presidente del Consiglio di Amministrazione o all'Amministratore Delegato (o, in caso di assenza, impedimento o coinvolgimento di quest'ultimo, all'Organo di Controllo) ad essere ammesso a partecipare alla prima Assemblea dei soci utile, al fine di riferire ai soci, ovvero, in casi di straordinaria gravità e urgenza, di esigere la convocazione senza indugio di una apposita Assemblea dei soci.

3.10.5. *Verifiche*

Il presente Modello è soggetto, tra le altre, alle seguenti verifiche, che saranno condotte dall'Organismo di Vigilanza con la cooperazione delle funzioni aziendali competenti:

- (I) verifiche degli atti: l'Organismo di Vigilanza procede su base semestrale alla verifica dei principali atti societari e dei contratti di maggior rilevanza conclusi dalla Società in aree di attività a rischio, secondo i criteri da esso stabiliti;
- (II) verifiche delle procedure: l'Organismo di Vigilanza procede alla costante verifica dell'efficace attuazione e dell'effettivo funzionamento del Modello. Su base semestrale, l'Organismo di Vigilanza valuta, nel loro complesso, tutte le comunicazioni e segnalazioni ricevute nel corso del semestre, le azioni intraprese in relazione a tali segnalazioni e gli eventi considerati rischiosi, con la collaborazione delle funzioni di volta in volta competenti.

L'Organismo di Vigilanza illustra analiticamente le suddette verifiche, indicando i metodi adottati ed i risultati ottenuti, nella propria relazione periodica all'Organo Amministrativo della Società.

3.10.6. *Indipendenza*

L'Organo Amministrativo della Società adotta forme di tutela nei confronti dell'Organismo per evitare rischi di ritorsioni, comportamenti discriminatori o comunque condotte pregiudizievoli nei suoi confronti per l'attività svolta.

In particolare, l'adozione di qualsiasi atto modificativo o interruttivo del rapporto della Società con l'Organismo (o i soggetti che lo compongono) è sottoposto alla preventiva approvazione dell'Organo Amministrativo della Società e, in caso di approvazione degli interventi modificativi o interruttivi adottati senza l'unanimità di decisione, è data adeguata informazione da parte dell'Organo Amministrativo della Società, o in sua carentia da parte dell'Organo di Controllo alla prima occasione utile.

¹⁷ Sebbene i Sindaci non possano essere considerati – in linea di principio – soggetti in posizione apicale, come affermato dalla stessa Relazione illustrativa del D.lgs. n. 231/2001 (p. 7), tuttavia è astrattamente ipotizzabile il coinvolgimento, anche indiretto, degli stessi Sindaci nella commissione dei reati di cui al d.lgs. 231/2001 (eventualmente a titolo di concorso con soggetti in posizione apicale).

Capitolo 4.

PIANO DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE

4.1. Selezione e formazione del personale

4.1.1. Sistema di formazione

L'efficacia e l'effettività del presente Modello richiedono che lo stesso sia conosciuto e attuato dai soggetti apicali della Società e dai loro sottoposti e, in particolare, dal personale della Società, a tutti i livelli.

A tal fine, l'attività di comunicazione e formazione, diversificata e tarata a seconda dei Destinatari cui essa si rivolge e dei livelli e delle funzioni dagli stessi rivestiti, è, in ogni caso, improntata a principi di completezza, chiarezza, accessibilità e continuità al fine di consentire ai diversi destinatari la piena consapevolezza di quelle disposizioni aziendali che sono tenuti a rispettare e delle norme etiche che devono ispirare i loro comportamenti.

L'attività di comunicazione e formazione è supervisionata e integrata dall'Organismo di Vigilanza, con la collaborazione delle funzioni aziendali competenti, al quale sono assegnati, tra gli altri, i compiti di promuovere e definire le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, nonché per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei contenuti del Modello e di promuovere ed elaborare interventi di comunicazione e formazione sui contenuti del D.lgs. n. 231/2001, sulla normativa che regolamenta l'attività dell'azienda e sulle norme comportamentali.

In particolare, la funzione cui fa capo la gestione delle risorse umane, in coordinamento con l'Organismo:

- a) inserisce, tra i criteri di selezione del personale, la condivisione dei valori espressi dal presente Modello e la predisposizione ad osservare gli stessi;
- b) diffonde la conoscenza del presente Modello attraverso i seguenti momenti formativi:
 - Responsabili, Esponenti Aziendali ed altri Dipendenti con funzioni di rappresentanza o poteri di firma ad efficacia esterna:
 - seminario iniziale (esteso annualmente a tutti i neo-assunti, in gruppo o individualmente a seconda del caso);
 - informativa nella lettera di assunzione per i neo-assunti con obbligo per gli stessi, di sottoscrivere una dichiarazione di osservanza dei contenuti del Modello ivi descritti;
 - seminari di aggiornamento;
 - comunicazioni occasionali di aggiornamento in caso di necessità o urgenza anche tramite collocazione di tali comunicazioni in apposita sezione del sito intranet aziendale, se disponibile, dedicato all'argomento e aggiornato dall'Organismo;
 - altri Dipendenti e Collaboratori:
 - nota informativa interna;
 - informativa nella lettera di assunzione per i neo-assunti;
 - comunicazioni occasionali di aggiornamento in caso di necessità o urgenza anche tramite collocazione di tali comunicazioni in apposita sezione del sito intranet aziendale, se disponibile, dedicato all'argomento e aggiornato dall'Organismo.

Fermo quanto precede, ogni Dipendente ha l'obbligo di: i) acquisire consapevolezza dei contenuti del Modello e partecipare – con obbligo di frequenza – ai momenti formativi organizzati dalla Società; ii) conoscere le modalità operative con le quali deve essere realizzata la propria attività;

Modello di organizzazione, gestione e controllo

iii) contribuire attivamente, in relazione al proprio ruolo e alle proprie responsabilità, all'efficace attuazione del Modello, segnalando eventuali carenze riscontrate nello stesso.

La qualità dei momenti di formazione è perseguita dalla Società che, all'uopo, si deve avvalere di tutor esperti in materie giuridiche e organizzative attinenti al D.lgs. n. 231/2001, la cui competenza è attestata dalla relativa documentazione curriculare soggetta a verifica dell'Organismo di Vigilanza in via preventiva.

A tali fini, è offerta ai Dipendenti, ai Collaboratori, ai Responsabili e agli Esponenti Aziendali la possibilità di accedere e consultare la documentazione costituente il Modello anche direttamente sull'intranet aziendale.

Tali soggetti devono, inoltre, poter ottenere una copia cartacea del Modello. Al fine di agevolare la comprensione del Modello, tali soggetti, con modalità diversificate secondo il loro grado di coinvolgimento nelle attività individuate come sensibili ai sensi del d.lgs. 231/2001, sono tenuti a partecipare ad una specifica attività formativa.

Ai nuovi Dipendenti verrà consegnata, all'atto dell'assunzione, copia del Documento descrittivo del Modello e del Codice Etico e sarà fatta loro sottoscrivere dichiarazione di osservanza dei contenuti ivi descritti.

Ai componenti degli organi sociali della Società sarà resa disponibile copia della versione integrale del Modello. Analogamente a quanto previsto per i Dipendenti, ai nuovi componenti degli organi sociali sarà consegnata copia della versione integrale del Modello al momento dell'accettazione della carica loro conferita e sarà fatta loro sottoscrivere dichiarazione di osservanza dei contenuti del Modello stesso.

Idonei strumenti di comunicazione saranno adottati per aggiornare i Dipendenti, i Collaboratori, i Responsabili e gli Esponenti Aziendali circa le eventuali modifiche apportate al Modello, nonché ogni rilevante cambiamento procedurale, normativo o organizzativo.

4.1.2. *Programma di formazione*

La conoscenza da parte di tutti i suindicati soggetti, dei principi, delle disposizioni, delle procedure e dei documenti richiamati nel Modello rappresenta un elemento di primaria importanza per l'efficace attuazione del Modello medesimo.

La Società persegue, attraverso un adeguato programma di formazione rivolto a tutti i suindicati soggetti, una loro sensibilizzazione continua sulle problematiche attinenti al Modello, al fine di consentire ai destinatari di detta formazione di raggiungere la piena consapevolezza delle direttive aziendali e di essere posti in condizioni di rispettarle in pieno.

La Società predispone, con il supporto di consulenti esterni con specifiche competenze in materia di responsabilità amministrativa degli enti, interventi formativi rivolti a tutti i Dipendenti al fine di assicurare una adeguata conoscenza, comprensione e diffusione dei contenuti del Modello e di diffondere, altresì, una cultura aziendale orientata verso il perseguitamento di una sempre maggiore trasparenza ed eticità.

Gli interventi formativi prevedono i seguenti contenuti:

- una parte generale avente ad oggetto il quadro normativo di riferimento (d.lgs. 231/2001 e reati ed illeciti amministrativi rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti) e il Modello (elementi costitutivi, Organismo di Vigilanza, sistema disciplinare, Codice Etico, ecc.);
- una parte speciale avente ad oggetto le attività individuate come sensibili (o strumentali) ai sensi del d.lgs. 231/2001 e i protocolli di controllo relativi a dette attività;
- una verifica del grado di apprendimento della formazione ricevuta.

L'attività formativa può essere erogata attraverso le seguenti modalità:

- sessioni in aula, con incontri dedicati oppure mediante l'introduzione di moduli specifici nell'ambito di altre sessioni formative, a seconda dei contenuti e dei destinatari di queste ultime, con questionari di verifica del grado di apprendimento;

Modello di organizzazione, gestione e controllo

- e-learning: con esercitazioni intermedie e test di verifica di apprendimento.

I contenuti degli interventi formativi sono aggiornati quantomeno in relazione a ogni nuova versione del Modello.

La partecipazione agli interventi formativi è obbligatoria. La Società raccoglie e archivia le evidenze/attestazioni relative all'effettiva partecipazione a detti interventi formativi.

4.2. Selezione e formazione di Consulenti e Partner

L'effettività del presente Modello può essere inficiata dall'instaurazione di rapporti di collaborazione o commerciali con soggetti estranei agli obiettivi e ai valori da esso previsti.

In particolare, obiettivo della Società è estendere la comunicazione dei contenuti del Modello non solo ai propri Dipendenti ma anche ai soggetti che operano – anche occasionalmente – per il conseguimento degli obiettivi della Società in forza di rapporti contrattuali.

A tal fine, la Società adotta criteri di selezione di Consulenti e di Partner volti a favorire il rispetto e l'attuazione del presente Modello e comunica ai suddetti soggetti le procedure e i criteri adottati dalla Società. Ai Consulenti e Partner sarà, inoltre, fatta sottoscrivere una dichiarazione con la quale gli stessi attestino di essere a conoscenza del Modello adottato dalla Società e degli obblighi dallo stesso derivanti oltre che l'impegno, da parte degli stessi, ad osservare i contenuti del Modello ad essi applicabili.

4.3. Altri Destinatari

L'attività di comunicazione dei contenuti del Modello è indirizzata anche nei confronti di quei soggetti terzi che intrattengano con la Società rapporti di collaborazione contrattualmente regolati o che rappresentano la Società senza vincoli di dipendenza e che, sia pure non rientranti nelle categorie di Consulenti o Partner, svolgano attività di rilievo nelle aree a rischio.

A tal fine, ai soggetti terzi più significativi la Società fornirà un estratto del Documento descrittivo del Modello ed il Codice Etico. Ai terzi cui sarà consegnato l'estratto del Documento descrittivo del Modello ed il Codice Etico, verrà fatta sottoscrivere una dichiarazione che attesti il ricevimento di tali documenti e l'impegno all'osservanza dei contenuti ivi descritti.

La Società, tenuto conto delle finalità del Modello, valuterà l'opportunità di comunicare i contenuti del Modello stesso a terzi, non riconducibili alle figure sopra indicate a titolo esemplificativo, e più in generale al mercato.

Capitolo 5.

SISTEMA DISCIPLINARE

5.1. ***Sanzioni nei confronti dei Dipendenti***

Ai sensi degli art. 6 (2) (e) e 7 (4) (b) del d.lgs. n. 231/2001, affinché un modello possa essere attuato efficacemente, è necessario che preveda un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello stesso.

A tal fine, la Società ha definito un sistema disciplinare volto a sanzionare le condotte in contrasto con le disposizioni del Modello.

Se e in quanto integrino una violazione delle disposizioni del Modello, sono sanzionabili, ad esempio:

- la violazione delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro previste dal d.lgs. n. 81/2008;
- l'abuso di fiducia, la concorrenza sleale, la violazione del segreto d'ufficio;
- l'esecuzione, in concorrenza con l'attività dell'azienda, di lavoro per conto proprio o di terzi, fuori dall'orario di lavoro;
- il compimento di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti dei soggetti che effettuano segnalazioni per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alle segnalazioni;
- la violazione delle misure di tutela previste a tutela dei soggetti che effettuano segnalazioni;
- l'effettuazione, con dolo o colpa grave, di segnalazioni che si rivelano infondate;
- la commissione di fatti illeciti e/o di fatti che abbiano rilevanza penale alla luce della normativa richiamata dal d.lgs. 231/2001, nell'esercizio dell'attività lavorativa, anche in occasione di contatti e/o trattative (intercorsi e/o condotte anche telefonicamente e, in generale, a distanza) con clienti, fornitori e terzi in generale.

Il rispetto delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal Codice Etico e dal Modello costituisce adempimento da parte dei Dipendenti degli obblighi previsti dall'art. 2104 (2) c.c. di cui il Modello rappresenta parte sostanziale e integrante.

I comportamenti tenuti dai Dipendenti in violazione delle disposizioni del Modello costituiscono, pertanto, illeciti disciplinari.

La commissione di illeciti disciplinari è sanzionata dalla Società mediante l'applicazione di sanzioni, nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 della Legge n. 300/1970 (Statuto dei Lavoratori) e delle disposizioni del contratto collettivo di lavoro applicabile.

Poiché le regole di condotta previste dal presente Modello sono assunte dalla Società in piena autonomia rispetto ai profili di illecitità eventualmente conseguenti alle condotte stesse, l'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito dei procedimenti penali eventualmente iniziati nei confronti dei Dipendenti¹⁸.

¹⁸ *"L'inosservanza delle misure previste dal modello organizzativo deve attivare il meccanismo sanzionatorio previsto da quest'ultimo, a prescindere dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale per il reato eventualmente commesso. Anzi, un modello potrà dirsi attuato in modo efficace solo quando azionerà l'apparato disciplinare per contrastare comportamenti prodromici al reato.*

Infatti, un sistema disciplinare volto a sanzionare comportamenti già di per sé costituenti reato finirebbe per duplicare inutilmente le sanzioni poste dall'ordinamento statale (pena per la persona fisica e sanzione ex decreto 231 per l'ente). Invece, ha senso prevedere un apparato disciplinare se questo opera come

Modello di organizzazione, gestione e controllo

La Società rinvia, per la disciplina dei rapporti con i propri Dipendenti, al contratto collettivo nazionale *medio tempore* vigente.

Le previsioni del CCNL relative ai provvedimenti disciplinari, salvo l'adozione di un codice disciplinare aziendale, consistono nelle disposizioni giusprivatistiche regolanti la materia, cui fa pertanto riferimento il presente Modello al fine di sanzionare gli illeciti disciplinari derivanti dalla violazione delle disposizioni del Modello.

I provvedimenti disciplinari sono adottati dal datore di lavoro tenuto conto dell'entità delle mancanze e alle circostanze che le accompagnano, nel pieno rispetto del principio di gradualità e proporzionalità tra infrazione commessa e sanzione irrogata, in conformità con quanto previsto dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori.

È fatta in ogni caso salva la prerogativa della Società di chiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione del Modello da parte di un Dipendente. Il risarcimento dei danni eventualmente richiesto sarà commisurato:

- al livello di responsabilità ed autonomia del Dipendente, autore dell'illecito disciplinare;
- all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso;
- al grado di intenzionalità del suo comportamento;
- alla gravità degli effetti del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio cui la Società ragionevolmente ritiene di essere stata esposta – ai sensi e per gli effetti del d.lgs. 231/2001 – a seguito della condotta censurata.

In conformità a quanto previsto nel CCNL applicabile, i provvedimenti disciplinari sono applicati in relazione alla gravità della mancanza, da parte dell'organo a ciò deputato.

Il presente documento descrittivo del Modello (ovvero le parti rilevanti di esso ai fini di cui al presente Capitolo 5) deve essere affisso permanentemente in luoghi di lavoro accessibili a tutti, ai sensi e per gli effetti dell'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori.

Il Dipendente colpito da provvedimento disciplinare, il quale intenda impugnare la legittimità del provvedimento stesso, può inoltre avvalersi delle procedure di conciliazione previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori o di quelle previste dal CCNL applicabile.

I provvedimenti disciplinari sono irrogati, nel rispetto delle norme procedurali e sostanziali vigenti, dalla funzione Risorse Umane anche su richiesta o segnalazione dell'Organismo di Vigilanza.

5.2. Sanzioni nei confronti dell'Organo Amministrativo e dell'Organo di Controllo della Società

Fermo restando quanto stabilito dal precedente paragrafo 3.10.3, in caso di violazione del Modello da parte di alcuno dei componenti dell'Organo Amministrativo e dell'Organo di Controllo della Società, l'Organismo informa l'Organo Amministrativo della Società e l'Organo di Controllo di tale violazione per l'adozione di adeguati provvedimenti, che possono consistere, in relazione alla gravità del comportamento, in:

- censura scritta a verbale;
- sospensione del diritto al gettone di presenza o all'indennità di carica fino ad un massimo corrispondente a tre riunioni dell'organo;
- altri provvedimenti considerati opportuni rispetto alla gravità della violazione (revoca per giusta causa, azione di responsabilità, altro).

presidio interno all'impresa, che si aggiunge e previene l'applicazione di sanzioni "esterne" da parte dello Stato". In tal senso le Linee guida Confindustria, p.71, nella versione aggiornata al 8 giugno 2021.

5.3. Sanzioni nei confronti di altri soggetti

In caso di violazione del Modello da parte di soggetti diversi da quelli sopra indicati (ad es. lavoratori autonomi e fornitori), inclusi Collaboratori, Consulenti, Partner o altri soggetti aventi rapporti contrattuali con la Società, tale da determinare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal D.lgs. n. 231/2001, l'Organismo informa le funzioni aziendali competenti per l'adozione degli opportuni provvedimenti, quali la risoluzione dei rapporti contrattuali con gli stessi o l'applicazione di penali, in conformità alle norme di legge che disciplinano i rapporti con tali soggetti e le specifiche clausole contrattuali che saranno inserite nei relativi contratti, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento danni qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Società.

Tali clausole, facendo esplicito riferimento al rispetto delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello, potranno prevedere, ad esempio, l'obbligo da parte di questi soggetti terzi di non adottare atti o assumere comportamenti tali da determinare una violazione del Modello e/o del D.lgs. n. 231/2001 da parte della Società. In caso di violazione di tale obbligo, dovrà essere prevista la risoluzione del contratto con eventuale applicazione di penali.

Capitolo 6. AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

Ai sensi dell'art. 6 (1) (b) del d.lgs. n. 231/2001, all'Organismo di Vigilanza è affidato il compito di curare l'aggiornamento del Modello.

A tal fine l'Organismo di Vigilanza, anche avvalendosi del supporto delle funzioni aziendali preposte al monitoraggio delle innovazioni normative, delle modifiche organizzative e attinenti alle tipologie di attività svolte dalla Società – e in particolare dei relativi flussi informativi a tali fini con continuità assicurati in favore dell'Organismo – identifica e segnala all'Organo Amministrativo della Società l'esigenza di procedere all'aggiornamento del Modello, fornendo altresì indicazioni in merito alle modalità secondo cui procedere allo svolgimento delle relative attività.

L'Organo Amministrativo della Società valuta l'esigenza di aggiornamento del Modello segnalata dall'Organismo di Vigilanza e, sentito l'Organo di Controllo, delibera in merito all'aggiornamento del Modello in relazione a modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:

- modifiche normative in materia di responsabilità amministrativa degli enti e significative innovazioni nell'interpretazione delle relative disposizioni;
- identificazione di nuove attività sensibili o variazione di quelle precedentemente identificate, anche eventualmente in conseguenza dell'avvio di nuove attività e di modifiche dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività;
- emanazione e modifica di linee guida da parte delle associazioni di categoria di riferimento comunicate al Ministero della Giustizia a norma dell'art. 6 del d.lgs. n. 231/2001 e degli artt. 5 e ss. del D.M. n. 201/2003;
- commissione di violazioni rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti da parte dei Destinatari o, più in generale, di significative violazioni del Modello;
- rilevazione di carenze e/o lacune nelle previsioni del Modello a seguito di verifiche sull'efficacia dello stesso.

Contestualmente all'assunzione delle proprie delibere attinenti allo svolgimento di attività di aggiornamento del Modello, l'Organo Amministrativo della Società identifica le funzioni aziendali che saranno tenute ad occuparsi della realizzazione e attuazione dei predetti interventi di aggiornamento e le correlate modalità degli stessi, autorizzando l'avvio di un apposito progetto.

Le funzioni incaricate realizzano gli interventi deliberati secondo le istruzioni ricevute e, previa informativa all'Organismo di Vigilanza, sottopongono all'approvazione dell'Organo Amministrativo della Società le proposte di aggiornamento del Modello scaturenti dagli esiti del relativo progetto.

L'Organo Amministrativo della Società, sentito l'Organo di Controllo, approva gli esiti del progetto, dispone l'aggiornamento del Modello e identifica le funzioni aziendali che saranno tenute ad occuparsi dell'attuazione delle modifiche/integrazioni derivanti dagli esiti del progetto medesimo e della diffusione dei relativi contenuti all'interno e all'esterno della Società.

L'approvazione dell'aggiornamento del Modello viene immediatamente comunicata all'Organismo di Vigilanza, il quale, a sua volta, vigila sulla corretta attuazione e diffusione degli aggiornamenti operati.

L'Organismo di Vigilanza provvede, altresì, mediante apposita relazione, a informare l'Organo Amministrativo della Società circa l'esito dell'attività di vigilanza intrapresa in ottemperanza alla delibera che dispone l'aggiornamento del Modello.

Modello di organizzazione, gestione e controllo

Il Modello è, in ogni caso, sottoposto a procedimento di revisione periodica con cadenza triennale.

ALLEGATO 1

ASSETTO DI GOVERNANCE E ORGANIZZATIVO

L'assetto di governo e organizzativo della Società alla data di approvazione della presente versione del Modello è di seguito riportato.

L'amministrazione della Società è affidata a un Consiglio di Amministrazione composto dai seguenti due membri:

- Giovanni Pasotto (Presidente del Consiglio di Amministrazione);
- Monica Pasotto (Consigliere Delegato).

Il controllo della Società è affidato, invece, a un Collegio Sindacale composto da cinque sindaci. L'identità dei componenti del Collegio Sindacale è qui di seguito indicata:

- Claudio Giacomin (Presidente del Collegio Sindacale);
- Matteo Aldo Colnaghi (Sindaco Effettivo);
- Gianluca Zattera (Sindaco Effettivo);
- Francesco Elitropi (Sindaco Supplente);
- Damiano Carmosino (Sindaco Supplente).

Il controllo contabile è attualmente affidato alla società di revisione legale BDO Italia S.p.A.

ALLEGATO 2

DICHIARAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

MP Filtri S.p.A.

Modello di organizzazione, gestione e controllo ex. d.lgs. 231/2001

Dichiarazione dell'Organismo di Vigilanza

Il sottoscritto, [nome e cognome], nato a [luogo di nascita] il [data di nascita], in relazione alla proposta di nomina quale componente/esponente dell'Organismo di Vigilanza di MP Filtri S.p.A. (la **"Società"**) ai sensi del vigente modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. 231/2001 della Società (il **"Modello"**)

dichiara

- (i) di essere pienamente a conoscenza degli adempimenti da espletare e degli obblighi da osservare in qualità di Organismo di Vigilanza, con particolare ma non esclusivo riferimento alle procedure interne e al Modello;
- (ii) di essere dotato della necessaria professionalità e delle competenze tecniche (con particolare riferimento a quelle in materia ispettiva, consulenziale in materie giuridiche o di analisi dei sistemi di controllo) per svolgere le funzioni assegnate dalla legge all'Organismo di Vigilanza;
- (iii) di non avere relazioni di parentela, coniugio (o situazioni di convivenza di fatto equiparabili al coniugio) o affinità entro il quarto grado con componenti dell'organo amministrativo della Società, sindaci e revisori incaricati dalla società di revisione legale, nonché soggetti apicali della Società attualmente in carica;
- (iv) di non essere titolare, direttamente o indirettamente, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare una influenza dominante o notevole sulla Società, ai sensi dell'art. 2359 Codice Civile;
- (v) di non ricoprire funzioni di amministrazione con deleghe esecutive presso la Società o altre società del Gruppo;
- (vi) di non aver ricoperto funzioni di amministrazione – nei tre esercizi precedenti alla nomina quale componente/esponente dell'Organismo di Vigilanza – di imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o altre procedure concorsuali;
- (vii) di non esercitare poteri di firma e di non svolgere mansioni operative nelle aree a rischio individuate nel Modello;
- (viii) di non intrattenere e avere intrattenuto nei tre anni precedenti alla nomina quale componente/esponente dell'Organismo di Vigilanza rapporti di pubblico impiego o come consulenti/collaboratori presso amministrazioni centrali o locali che abbiano comportato l'esercizio di poteri autoritativi o negoziali nei confronti della Società;
- (ix) di non avere subito sentenze di condanna anche non passate in giudicato, ovvero provvedimenti che comunque ne accertino la responsabilità, in Italia o all'estero, per i delitti richiamati dal d.lgs. 231/2001 o delitti ad essi assimilabili;

Modello di organizzazione, gestione e controllo

- (x) di non avere subito condanne, con sentenza anche non passata in giudicato, ovvero con provvedimento che comunque ne accerti la responsabilità, 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.

Tutto ciò premesso, il sottoscritto dichiara di accettare la nomina sopra indicata.

In fede

Luogo, data:

Firma:

NOTA:

i file compilati dai membri dell'OdV sono allegati e conservati in archivio

ALLEGATO 3

CANALI DI SEGNALAZIONE

(WHISTLEBLOWING)

I canali istituti dalla Società per l'effettuazione delle segnalazioni sono i seguenti:

- posta ordinaria: Organismo di Vigilanza MP Filtri S.p.A. - Via Piave, 22 - 22060 Cabiate (CO)
- email: odv_mpfiltri@starsis.it