



BRUGOLA OEB Industriale SpA

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

*AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N. 231
E SUCCESSIVE MODIFICHE ED INTEGRAZIONI*

APPROVATO DAL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE IN DATA
19 Settembre 2019

Sommario

DEFINIZIONI	6
PARTE GENERALE.....	8
I. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001.....	9
1.1. Caratteristiche fondamentali ed ambito di applicazione.....	9
1.2. Fattispecie di reato individuate dal Decreto.....	9
1.3. Criteri di imputazione della responsabilità all'ente.....	10
1.4. Il Modello di organizzazione, gestione e controllo.....	12
1.5. Reati commessi all'estero.....	12
1.6. Le sanzioni.....	13
1.7. Responsabilità dell'ente e vicende modificative.....	14
II. IL MODELLO BRUGOLA.....	16
2. PROCESSO DI REDAZIONE DEL MODELLO.....	16
2.1 La Società e l'adozione del Modello.....	16
2.2 Approccio metodologico adottato.....	17
2.3 La struttura del Modello.....	18
3. IL MODELLO.....	19
3.1 Finalità del Modello.....	19
3.2 Codice Etico.....	19
3.3 Destinatari del Modello.....	19
3.4 Rapporti infragruppo.....	20
3.5 Adozione, modifiche e integrazioni del Modello.....	21
4. LE COMPONENTI DEL SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO.....	22
4.1 Sistema di principi etici.....	22
4.2 Sistema organizzativo.....	23
4.3 Sistema autorizzativo.....	23
4.4 Sistema di Controllo di gestione e dei flussi finanziari.....	23
4.5 Programma di informazione e formazione.....	23
4.6 Sistema disciplinare.....	23
4.7 Sistema di Procedure operative.....	24
4.8 Sistemi informativi ed applicativi informatici.....	24
5. ORGANISMO DI VIGILANZA.....	25
5.1 Funzione.....	25
5.2 Requisiti dell'OdV.....	25
5.3 Composizione, nomina e permanenza in carica dell'OdV.....	26
5.4 Requisiti di eleggibilità, cause di ineleggibilità, incompatibilità, motivi e poteri di revoca.....	26
5.5 Compiti e poteri dell'OdV.....	28
5.6 Obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza.....	29
5.7 Reporting dell'OdV agli organi sociali.....	31
5.8 Conservazione delle informazioni.....	32
6. DIFFUSIONE DEL MODELLO.....	33
6.1 Comunicazione.....	33
6.2 Formazione.....	33
7. SISTEMA SANZIONATORIO.....	34
7.1 Principi Generali.....	34
7.2 Violazioni del Modello.....	35
7.3 Misure nei confronti dei dipendenti.....	36
7.4 Violazioni del Modello da parte dei dirigenti e relative misure.....	38
7.5 Misure nei confronti degli Amministratori e dei membri dell'OdV.....	40
7.6 Misure nei confronti dei Sindaci.....	41
7.7 Misure nei confronti dei Soggetti Terzi coinvolti nelle Attività Sensibili.....	41
PARTE SPECIALE "A" - I REATI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE	43
A.1 Le fattispecie di reato nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 del Decreto).....	43
A.2 Attività Sensibili.....	44
A.3 Principi generali e regole di condotta.....	46
A.4 Protocolli specifici di comportamento e di controllo.....	49

A.4.1 Gestione dei rapporti con soggetti pubblici	49
A.4.2 Gestione delle risorse umane.....	51
A.4.3 Gestione delle note spese.....	52
A.4.4 Gestione degli approvvigionamenti	53
A.4.5 Sviluppo e gestione dei rapporti commerciali.....	56
A.4.6 Gestione della fatturazione e dei flussi finanziari	57
A.4.7 Gestione delle attività di marketing, delle erogazioni liberali e degli omaggi.....	59
A.4.8 Gestione dei rapporti infragruppo.....	60
PARTE SPECIALE “B” - I REATI SOCIETARI	62
B.1 Le fattispecie di reati societari (art. 25-ter del Decreto).....	62
B.2 Attività Sensibili.....	63
B.3 Principi generali e regole di condotta.....	64
B.4 Protocolli specifici di comportamento e di controllo	68
B.4.1 Predisposizione dei Bilanci e delle comunicazioni ai Soci e/o al mercato	68
B.4.2 Gestione dei rapporti con la Società di Revisione ed il Collegio Sindacale	70
B.4.3 Gestione dei conferimenti, degli utili e delle operazioni sulle partecipazioni	71
B.4.4 Gestione degli approvvigionamenti	72
B.4.5 Gestione dei rapporti con soggetti pubblici	72
B.4.6 Gestione delle risorse umane.....	72
B.4.7 Gestione delle note spese.....	72
B.4.8 Sviluppo e gestione dei rapporti commerciali.....	73
B.4.9 Gestione della fatturazione e dei flussi finanziari	73
B.4.10 Gestione delle attività di marketing, delle erogazioni liberali e degli omaggi.....	73
B.4.11 Gestione dei rapporti infragruppo.....	73
PARTE SPECIALE “C” - I REATI DI RICETTAZIONE, RICICLAGGIO, IMPIEGO DI DENARO, BENI O UTILITÀ DI PROVENIENZA ILLECITA NONCHÉ AUTORICICLAGGIO.....	74
C.1 Le fattispecie di reato di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio (art. 25-octies del Decreto)	74
C.2 Attività Sensibili	75
C.3 Principi generali e regole di condotta	75
C.4 Protocolli specifici di comportamento e di controllo.....	76
C.4.1 Gestione delle note spese.....	76
C.4.2 Gestione degli approvvigionamenti.....	76
C.4.3 Gestione della fatturazione e dei flussi finanziari.....	77
C.4.4 Rapporti infragruppo.....	77
C.4.5 Gestione delle risorse umane	77
C.4.6 Sviluppo e gestione dei rapporti commerciali.....	78
C.4.7 Gestione delle attività di marketing, delle erogazioni liberali e degli omaggi.....	78
C.4.8 Predisposizione dei Bilanci e delle comunicazioni ai Soci e/o al mercato.....	78
PARTE SPECIALE “D” - I REATI DI CRIMINALITÀ ORGANIZZATA E TRANSNAZIONALI	79
D.1 Le fattispecie di reati di criminalità organizzata (art. 24-ter del Decreto) e di reati transnazionali (art. 10 L. 146/2006)	79
D.2 Attività Sensibili	81
D.3 Principi generali e regole di condotta	82
D.4 Protocolli specifici di comportamento e di controllo.....	83
D.4.1 Gestione delle risorse umane	83
D.4.2 Gestione degli approvvigionamenti.....	83
D.4.3 Gestione dei rapporti infragruppo.....	83
D.4.4 Sviluppo e gestione dei rapporti commerciali.....	83
D.4.5 Gestione della fatturazione e dei flussi finanziari.....	84
D.4.6 Gestione delle attività di marketing, delle erogazioni liberali e degli omaggi.....	84
D.4.7 Predisposizione delle dichiarazioni in materia fiscale.....	84

PARTE SPECIALE “E” - I REATI IN VIOLAZIONE DEL DIRITTO D’AUTORE E REATI DI CRIMINALITÀ INFORMATICA.....	85
Definizioni.....	85
E.1 Le fattispecie di reati in violazione del diritto d'autore (art. 25-novies del Decreto) e di criminalità informatica (art. 24-bis del Decreto).....	86
E.1.1 <i>Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis del Decreto)</i>	86
E.1.2 <i>Delitti in violazione del diritto d'autore (art. 25-novies del Decreto)</i>	89
E.2 Attività Sensibili.....	90
E.3 Principi generali e regole di condotta.....	91
E.4 Protocolli specifici di comportamento e di controllo.....	93
E.4.1 <i>Utilizzo della postazione di lavoro</i>	93
E.4.2 <i>Gestione e presidio dei sistemi informativi</i>	95
E.4.3 <i>Gestione della documentazione con valore probatorio</i>	96
E.4.4 <i>Gestione dei software aziendali</i>	97
E.4.5 <i>Utilizzo di banche dati</i>	98
PARTE SPECIALE “F” – REATO DI INDUZIONE A NON RENDERE DICHIARAZIONI O A RENDERE DICHIARAZIONI MENDACI ALL’AUTORITÀ GIUDIZIARIA.....	99
F.1 La fattispecie di reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all’Autorità Giudiziaria (art.25-decies del Decreto).....	99
F.2 Attività Sensibili.....	99
F.3 Principi generali e regole di condotta.....	99
PARTE SPECIALE “G” - REATO DI IMPIEGO DI CITTADINI DI PAESI TERZI IL CUI SOGGIORNO È IRREGOLARE E REATI IN MATERIA DI IMMIGRAZIONE CLANDESTINA.....	102
G.1 La fattispecie di reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare e i reati in materia di immigrazione clandestina (art. 25-duodecies del Decreto).....	102
G.2 Attività Sensibili.....	102
G.3 Principi generali e regole di condotta.....	103
G.4 Protocolli specifici di comportamento e di controllo.....	103
G.4.1 <i>Gestione degli approvvigionamenti</i>	103
G.4.2 <i>Gestione delle risorse umane</i>	104
PARTE SPECIALE “H” - I REATI CONTRO L’INDUSTRIA ED IL COMMERCIO.....	106
H.1 Le fattispecie di reati contro l’industria ed il commercio (art. 25-bis.1. del Decreto).....	106
H.2 Attività Sensibili.....	106
H.3 Principi generali e regole di condotta.....	107
H.4 Protocolli specifici di comportamento e di controllo.....	107
H.4.1 <i>Gestione degli approvvigionamenti</i>	107
H.4.2 <i>Sviluppo e gestione dei rapporti commerciali</i>	107
H.4.3 <i>Innovazione di processo e prodotto</i>	108
I.1 Le fattispecie di delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies del Decreto).....	109
I.2 Attività Sensibili.....	109
I.3 Principi generali e regole di condotta.....	109
I.4 Protocolli specifici di comportamento e di controllo.....	110
I.4.1 <i>Gestione degli approvvigionamenti</i>	110
I.4.2 <i>Gestione delle risorse umane</i>	111
L.1 Le fattispecie di reato in materia di salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies del Decreto).....	113
L.2 Attività Sensibili.....	114
L.3 Principi generali e regole di condotta.....	115
L.4 Protocolli specifici di comportamento e di controllo.....	116
L.4.1 <i>Sistema salute e sicurezza sul lavoro</i>	116
L.4.2 <i>Standard tecnico-strutturali</i>	116

<i>L.4.3 Compiti e responsabilità in materia di salute e sicurezza sul lavoro</i>	117
<i>L.4.4 Valutazione dei rischi e misure di prevenzione e protezione</i>	118
<i>L.4.5 Gestione delle emergenze</i>	120
<i>L.4.6 Gestione degli appalti</i>	121
<i>L.4.7 Gestione della comunicazione interna/esterna e la consultazione</i>	122
<i>L.4.8 Sorveglianza sanitaria</i>	123
<i>L.4.9 Formazione/informazione del personale</i>	123
<i>L.4.10 Vigilanza sulle procedure ed istruzioni di lavoro</i>	124
<i>L.4.11 Certificazioni</i>	125
<i>L.4.12 Efficacia Procedure</i>	126
<i>L.4.13 Registrazione dell'avvenuta effettuazione delle attività</i>	126
PARTE SPECIALE “M” - I REATI AMBIENTALI	128
M.1 Le fattispecie di reati ambientali (art. 25-undecies del Decreto)	128
M.2 Attività Sensibili	132
M.3 Principi generali e regole di condotta	132
M.4 Protocolli specifici di comportamento e di controllo	133
<i>M.4.1 Gestione degli scarichi idrici</i>	133
<i>M.4.2 Gestione emissioni in atmosfera</i>	134
<i>M.4.3 Gestione delle apparecchiature contenenti gas ozonolesivi</i>	135
<i>M.4.4 Gestione dei rifiuti</i>	136
<i>M.4.5 Gestione delle contaminazioni di suolo e sottosuolo</i>	137
<i>M.4.6 Fenomeni di inquinamento o disastro ambientale</i>	137
PARTE SPECIALE “N” - I REATI DI RAZZISMO E XENOFOBIA	139
N.1 Le fattispecie di reato di razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies del Decreto).....	139
N.2 Attività Sensibili	139
N.3 Principi generali e regole di condotta	139
N.4 Protocolli specifici di comportamento e di controllo.....	140
<i>N.4.1 Gestione delle attività di marketing, delle erogazioni liberali e degli omaggi</i>	140
ALLEGATI	141
Allegato A - Codice Etico	
Allegato B - Facsimile dichiarazione dipendenti	
Allegato C - Facsimile clausole contrattuali	
Allegato D - Facsimile addendum contrattuale	
Allegato E - Facsimile dichiarazione lavoratori somministrati	
Allegato F - Elenco dei Reati Presupposto	
Allegato G - Organigramma aziendale	
Allegato H - Facsimile dichiarazione Società del Gruppo	

DEFINIZIONI

Appaltatori	Appaltatori di opere o di servizi ai sensi del codice civile, nonché i subappaltatori, i somministranti, i lavoratori autonomi che abbiano stipulato un contratto con la Società e di cui questa si avvale.
Processo/Attività Sensibile/ Area a Rischio	Attività, operazioni e processi aziendali di Brugola OEB Industriale SpA nel cui ambito potrebbe presentarsi il rischio di commissione di uno o più Reati presupposto.
CCNL	Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro.
Consulenti	Soggetti non dipendenti della Società che agiscono in nome e/o per conto di Brugola OEB Industriale SpA sulla base di un mandato o di un altro rapporto di collaborazione.
Soggetti Terzi	Tutti i collaboratori esterni, complessivamente considerati, vale a dire i Consulenti, i Partner, gli Appaltatori, i Fornitori.
Decreto	Il Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001 e smi.
Destinatari	Soggetti cui è rivolto il Modello, in particolare: gli organi societari ed i loro componenti, i dipendenti, i lavoratori somministrati, le Società del Gruppo e i loro dipendenti coinvolti nelle Attività Sensibili, i Consulenti, i Fornitori, gli Appaltatori, i Partner e altri eventuali soggetti terzi coinvolti nelle Attività Sensibili, nonché i membri dell'Organismo di Vigilanza, in quanto non appartenenti alle categorie summenzionate.
Fornitori	I fornitori di beni e servizi (escluse le consulenze), di cui la Società si avvale.
Modello	Il presente modello di organizzazione, gestione e controllo.
Organismo di Vigilanza - OdV	L'organismo di cui all'art. 6, lett. b) del Decreto.
Organo Dirigente	Consiglio di Amministrazione di Brugola OEB Industriale SpA.
Partner	Soggetti con cui Brugola intrattiene rapporti di partnership e joint venture nonché di collaborazione per la realizzazione di progetti speciali.
Reati presupposto	Le fattispecie di reato e gli specifici illeciti amministrativi specificatamente individuati dal Decreto e da cui può quindi derivare la responsabilità amministrativa dell'Ente.
Responsabile dell'Attività Sensibile	Soggetto che per posizione organizzativa ricoperta o per le attività svolte è responsabile del Processo/Attività Sensibile di riferimento o ne ha maggiore visibilità ai fini del Modello.

Responsabile Interno per l'Attività Sensibile	Soggetto, interno alla Società, individuato quale responsabile per le operazioni della specifica Attività, il quale occupa un ruolo chiave nell'organizzazione aziendale.
Società (o "Brugola")	Brugola OEB Industriale SpA, con sede legale in Lissone (MB), Piazza Papa Giovanni XXIII 36, CAP 20851 C.F. 05976200153 e Numero REA: MB – 1055916.
Società del Gruppo	Le società controllate da Brugola OEB Industriale S.p.A.

PARTE GENERALE

I. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001

1.1. Caratteristiche fondamentali ed ambito di applicazione

Il D.Lgs. 231/2001 introduce e disciplina la responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato.

Il Decreto, che dà attuazione alla normativa di origine comunitaria sulla lotta contro la corruzione, ha innovato il nostro ordinamento, che non conosceva, fino al 2001, forme di responsabilità penale o amministrativa per i soggetti collettivi, i quali potevano al massimo essere chiamati a pagare, in via solidale, le multe, ammende e sanzioni amministrative inflitte ai propri rappresentanti legali, amministratori o dipendenti. Dal 2001 ad oggi, il Decreto è stato oggetto di continui aggiornamenti, volti ad estenderne progressivamente l'ambito di applicazione, mediante l'introduzione di nuove categorie di reato presupposto, come si vedrà al successivo paragrafo 1.2.

L'ambito di operatività del Decreto è piuttosto vasto e colpisce tutti gli enti forniti di personalità giuridica, le società, le associazioni anche prive di personalità giuridica, gli enti pubblici economici, gli enti privati concessionari di un pubblico servizio. Sono invece esclusi lo Stato, gli enti pubblici territoriali, gli enti pubblici non economici, gli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale (per esempio i partiti politici e i sindacati).

Gli enti rispondono per la commissione o la tentata commissione di taluni reati da parte di soggetti ad essi funzionalmente legati. L'inosservanza della disciplina contenuta nel Decreto può comportare per l'ente sanzioni che possono incidere fortemente anche sull'esercizio della propria attività.

La responsabilità dell'ente sorge quindi se:

- è commesso un reato a cui il Decreto collega la responsabilità dell'ente;
- il reato è stato commesso da un soggetto che ha un particolare legame con l'ente;
- esiste un interesse o un vantaggio per l'ente nella commissione del reato.

La natura di questa nuova forma di responsabilità dell'ente è di genere misto. Essa può definirsi come una responsabilità che coniuga i tratti essenziali del sistema penale con quelli del sistema amministrativo. L'ente risponde di un illecito amministrativo ed è punito con una sanzione amministrativa, ma il meccanismo di irrogazione delle sanzioni è basato sul processo penale, l'Autorità competente a contestare l'illecito è il Pubblico Ministero e l'Autorità competente ad irrogare le sanzioni è il Giudice penale.

La responsabilità amministrativa dell'ente è autonoma rispetto a quella della persona fisica che commette il reato e sussiste, quindi, anche se l'autore del reato non è stato identificato (o se il reato si sia estinto per una causa diversa dall'ammnistia).

La responsabilità dell'ente, in ogni caso, si aggiunge e non sostituisce quella della persona fisica che ha commesso il reato.

1.2. Fattispecie di reato individuate dal Decreto

La responsabilità dell'ente sorge nei limiti previsti dalla legge. Il primo e fondamentale limite consiste nel numero chiuso dei reati per i quali l'ente può essere chiamato a rispondere. Ciò significa che l'ente non può essere sanzionato per qualsiasi reato commesso nell'ambito dello svolgimento delle sue attività, bensì soltanto per i reati selezionati dal legislatore ed espressamente indicati dal Decreto.

Il Decreto, nella sua versione originaria e nelle successive integrazioni, indica agli artt. 24 ss. i reati (c.d. Reati Presupposto) che possono far sorgere la responsabilità dell'ente.

Il limite alla applicabilità del Decreto ai soli Reati Presupposto è dettato dal fatto che non avrebbe senso punire l'ente per la commissione di reati che non hanno alcun legame con la sua attività e che derivano unicamente dalle scelte o dagli interessi della persona fisica che li commette.

Il novero dei Reati Presupposto è stato oggetto di aggiornamenti successivi all'introduzione del Decreto ampliando la responsabilità dell'Ente a categorie di reati anche molto diverse tra loro.

Alla data di approvazione del presente Modello, i Reati Presupposto richiamati da Decreto appartengono alle seguenti categorie:

- reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25);
- delitti informatici e trattamento illecito dei dati (art. 24-bis);
- delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter);
- reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis);
- delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1);
- reati societari (art. 25-ter);
- delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater);
- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater.1);
- delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies);
- abusi di mercato (art. 25-sexies);
- omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme a tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies);
- ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-octies);
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies);
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria (art. 25-decies);
- reati ambientali (art. 25-undecies);
- delitti in materia di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare e reati in materia di immigrazione clandestina (art. 25-duodecies);
- reati di razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies);
- frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-quaterdecies);
- reati transnazionali (art. 10, L. 146/2006).

Per l'elenco completo dei Reati Presupposto si veda Allegato F.

1.3. Criteri di imputazione della responsabilità all'ente

La commissione di uno dei Reati Presupposto costituisce solo una delle condizioni per l'applicabilità della disciplina di cui al Decreto. L'ente può infatti essere punito solo se si verificano ulteriori condizioni, che vengono definite criteri di imputazione del reato all'ente.

Tali criteri, in ragione della loro natura, possono essere distinti in "soggettivi" e "oggettivi".

I criteri *oggettivi* richiedono che:

- il fatto di reato sia stato commesso da parte di un soggetto funzionalmente legato all'ente;
- il reato sia commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente.

Il primo criterio *oggettivo* prevede quindi che, perché possa derivare la responsabilità dell'ente, debba sussistere un collegamento rilevante tra individuo-autore del reato ed Ente, in particolare l'autore del reato può appartenere a una di queste due categorie:

- soggetti in «posizione apicale», ovvero con funzioni di amministrazione, gestione e direzione della dell'ente quali, ad esempio, il legale rappresentante, l'amministratore, i dirigenti, anche di una unità organizzativa autonoma, nonché le persone che esercitano, anche di fatto, la gestione dell'ente.
- soggetti «subordinati», coloro che sono sottoposti alla direzione e al controllo da parte dei soggetti apicali. Tipicamente si tratta dei lavoratori dipendenti, ma anche Soggetti Terzi, non appartenenti al personale dell'ente ai quali sia stato affidato un incarico da svolgere sotto la direzione e la sorveglianza dei soggetti apicali. Quello che conta ai fini dell'appartenenza a questa categoria non è l'esistenza di contratto di lavoro subordinato, bensì l'attività in concreto svolta. E' evidente l'esigenza della legge di evitare che l'ente possa sfuggire a responsabilità,

delegando a Soggetti Terzi attività nell'ambito delle quali può essere commesso un reato. Tra i soggetti esterni interessati vi sono, per esempio, i collaboratori e i consulenti, i quali, su mandato della società, compiono attività nel suo interesse.

Il secondo criterio "oggettivo" prevede che il reato debba essere commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente. Le due condizioni sono alternative ed è sufficiente che sussista almeno una delle due:

- l'*interesse* sussiste quando l'autore del reato ha agito con l'intento di favorire la società, indipendentemente dalla circostanza che poi tale obiettivo sia stato conseguito;
- il *vantaggio* sussiste quando la società ha tratto, o avrebbe potuto trarre, dal reato un risultato positivo, economico o di altra natura.

La legge non richiede che il beneficio, ottenuto o anche solo sperato, sia necessariamente di natura economica anche il miglioramento della posizione sul mercato dell'ente, l'occultamento di una situazione di crisi finanziaria, la conquista di un'area territoriale nuova sono risultati che coinvolgono gli interessi della società, senza procurarle un immediato beneficio economico, e come tali potenzialmente sufficienti ad imputare una responsabilità amministrativa all'Ente.

L'ente non risponde se il fatto di reato è stato commesso nell'interesse esclusivo dell'autore del reato o nell'interesse esclusivo di terzi.

I criteri di imputazione di natura *soggettiva* attengono invece al profilo della colpevolezza dell'ente.

Il Decreto esclude infatti la responsabilità dell'ente nel caso in cui, prima della commissione del reato, si sia dotato ed abbia efficacemente attuato un «modello di organizzazione e di gestione» (il Modello), idoneo a prevenire la commissione di reati della specie di quello che è stato realizzato.

Volgendo in positivo il dettato normativo, si può affermare che la responsabilità dell'ente sussiste in caso di mancata adozione del Modello ovvero mancato rispetto di standard doverosi di sana gestione e di controllo attinenti alla sua organizzazione e allo svolgimento della sua attività. La colpa dell'ente, e quindi la possibilità di muovere ad esso un rimprovero, dipende dall'accertamento di una politica di impresa non corretta oppure di deficit strutturali dell'organizzazione aziendale che non abbiano prevenuto la commissione di uno dei reati presupposto.

Non potendo l'ente esprimere una propria volontà di delinquere saranno i suoi rappresentanti, i suoi amministratori o la sua organizzazione ad esprimere e concretizzare la sua partecipazione colpevole nella commissione del reato.

Il Modello opera quale esimente sia che il reato presupposto sia stato commesso da un soggetto apicale sia che sia stato commesso da un soggetto subordinato.

Tuttavia, per i reati commessi dai soggetti apicali, il Decreto introduce una sorta di presunzione di responsabilità dell'ente, dal momento che si prevede l'esclusione della sua responsabilità solo se l'ente dimostra che:

- il Consiglio di Amministrazione ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curarne l'aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (Organismo di Vigilanza - di cui al successivo Capitolo 5);
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'OdV.

Il Decreto richiede che l'ente dimostri che l'apicale ha commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello: l'ente deve quindi anche provare una sorta di "frode" interna al Modello da parte dei soggetti apicali.

Nell'ipotesi di reati commessi da soggetti subordinati, l'ente può essere chiamato a rispondere invece solo qualora si accerti che *la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza* che gravano tipicamente sul vertice aziendale. Si tratta di una vera e propria colpa di organizzazione: si assume che la società ha acconsentito indirettamente alla commissione del reato, non presidiando le attività e i soggetti a rischio di commissione di un reato presupposto.

Anche in questo caso, comunque, l'adozione e l'efficace attuazione del Modello, prima della commissione del reato, esclude l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza ed esonera l'ente da responsabilità.

L'adozione e attuazione del Modello non costituisce un adempimento obbligatorio ai sensi di legge. Tuttavia, alla luce dei citati criteri di imputazione del reato all'ente, il Modello è l'unico strumento a disposizione per dimostrare la propria non colpevolezza e, in definitiva, per non subire le sanzioni stabilite dal Decreto. È dunque un interesse della società dotarsi di un modello efficace e farlo rispettare.

1.4. Il Modello di organizzazione, gestione e controllo

La mera adozione del Modello non è condizione di per sé sufficiente per escludere la responsabilità della società.

Il Modello opera, infatti, quale causa di non punibilità c.d. esimente) solo se:

- idoneo, vale a dire solo ragionevolmente adatto alla prevenzione dei reati presupposto;
- efficacemente attuato, ovvero il suo contenuto trova applicazione nelle procedure aziendali e nel sistema di controllo interno.

Il Decreto non disciplina analiticamente la natura e le caratteristiche del Modello, ma si limita a dettare alcuni principi di ordine generale e alcuni elementi essenziali di contenuto.

In generale, secondo il Decreto, il Modello deve prevedere, in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione, nonché al tipo di attività svolta, misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a rilevare ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

Con riferimento all'idoneità del Modello, il Decreto prevede che esso deve:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati (c.d. Attività Sensibili);
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente, in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;

Con riferimento all'efficace attuazione del Modello, il Decreto prevede la necessità di una verifica periodica e di un aggiornamento, qualora emergano significative violazioni delle prescrizioni in esso contenute ovvero qualora intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'ente.

1.5. Reati commessi all'estero

In forza dell'art. 4 del Decreto, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia anche in relazione a reati presupposto commessi all'estero, sempre che siano soddisfatti i criteri di imputazione oggettivi e soggettivi stabiliti dal Decreto.

Il Decreto, tuttavia, condiziona la possibilità di perseguire l'ente per reati commessi all'estero all'esistenza dei seguenti ulteriori presupposti:

- che lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato non proceda già nei confronti dell'ente;
- che l'ente abbia la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;

- che il reato sia stato commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'ente;
- che sussistano le condizioni di procedibilità previste dagli articoli 7, 8, 9, 10 del codice penale.

1.6. Le sanzioni

L'ente ritenuto responsabile per la commissione di uno dei reati presupposto può essere condannato a quattro tipi di sanzioni, diverse per natura e per modalità di esecuzione.

1) Sanzione Pecuniaria

In caso di condanna dell'ente, è sempre applicata la sanzione pecuniaria. La sanzione pecuniaria è determinata dal giudice attraverso un sistema basato su «quote». Il numero delle quote, e quindi l'entità della sanzione pecuniaria, dipende della gravità del reato, dal grado di responsabilità della società, dall'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del reato o per prevenire la commissione di altri illeciti. Il giudice, nel determinare l'entità della singola quota, tiene conto delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione.

Sono previsti casi di riduzione della sanzione pecuniaria. In particolare, la riduzione della sanzione pecuniaria può essere quantificata da un terzo alla metà se, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento, l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato, ovvero se è stato adottato e reso operativo un Modello idoneo a prevenire la commissione di ulteriori reati.

2) Sanzioni Interdittive

Le sanzioni interdittive possono essere applicate in aggiunta alle sanzioni pecuniarie ma soltanto se espressamente previste per il reato per cui si procede e purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- l'ente ha tratto dal reato un profitto rilevante e il reato è stato commesso da un soggetto apicale, o da un soggetto subordinato, ma solo qualora la commissione del reato sia stata resa possibile da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive previste dal Decreto sono:

- l'interdizione, temporanea o definitiva, dall'esercizio dell'attività;
- la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- il divieto, temporaneo o definitivo, di pubblicizzare beni o servizi.

Le sanzioni interdittive hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente e sono normalmente temporanee (in un intervallo che va da tre mesi a due anni), ma possono eccezionalmente essere applicate con effetti definitivi.

Esse possono essere applicate anche in via cautelare, ovvero prima della sentenza di condanna, su richiesta del Pubblico Ministero, qualora sussistano gravi indizi della responsabilità dell'ente e vi siano fondati e specifici elementi da far ritenere il concreto pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede.

Le sanzioni interdittive, tuttavia, non si applicano qualora l'ente, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, abbia:

- risarcito il danno ed eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato (o, almeno, si sia efficacemente adoperato in tal senso);

- messo a disposizione dell'autorità giudiziaria il profitto del reato;
- eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato adottando e rendendo operativi modelli organizzativi idonei a prevenire la commissione di nuovi reati della specie di quello verificatosi.

3) Confisca

Disposta con la sentenza di condanna, la confisca consiste nell'acquisizione da parte dello Stato del prezzo o del profitto del reato o di un valore ad essi equivalente (c.d. confisca per equivalente di somme di denaro, beni o altra utilità).

4) La pubblicazione della sentenza di condanna

Consiste nella pubblicazione, una sola volta, della sentenza di condanna, per estratto o per intero a spese dell'ente, in uno o più giornali indicati dal Giudice nella sentenza nonché mediante affissione nel Comune ove l'ente ha la sede principale.

Le sanzioni hanno natura amministrativa, ancorché applicate da un Giudice penale. Il quadro sanzionatorio stabilito dal Decreto è molto severo, sia perché le sanzioni pecuniarie possono essere molto elevate, sia perché le sanzioni interdittive possono limitare significativamente l'esercizio normale delle attività della società, precludendole una serie di affari.

Le sanzioni amministrative a carico dell'ente si prescrivono, salvo i casi di interruzione della prescrizione, nel termine di cinque anni dalla data di consumazione del reato.

La condanna definitiva dell'ente è iscritta nell'anagrafe nazionale delle sanzioni amministrative da reato dell'ente: archivio contenente tutte le decisioni relative a sanzioni divenute irrevocabili, applicate agli enti ai sensi del Decreto.

Il Decreto prevede altresì l'applicabilità di misure cautelari reali in capo all'ente. In particolare:

- in forza dell'art. 53 del Decreto, il Giudice può disporre il sequestro preventivo delle cose di cui è consentita la confisca a norma dell'art. 19 del Decreto stesso;
- in forza dell'art. 54 del Decreto, il Giudice può disporre, in ogni stato e grado del processo di merito, il sequestro conservativo dei beni mobili e immobili dell'ente o delle somme o cose allo stesso dovute, se vi è fondata ragione di ritenere che manchino o si disperdano le garanzie per il pagamento della sanzione pecuniaria, delle spese del procedimento e di ogni altra somma dovuta all'erario dello Stato.

1.7. Responsabilità dell'ente e vicende modificative

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

Il Decreto sancisce la regola che, nel caso di «*trasformazione dell'ente resta ferma la responsabilità per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto*». Il nuovo ente sarà quindi destinatario delle sanzioni applicabili all'ente originario, per fatti commessi anteriormente alla trasformazione.

In caso di fusione, il Decreto prevede che l'ente risultante dalla fusione, anche per incorporazione, risponde dei reati dei quali erano responsabili gli enti partecipanti alla fusione.

Nel caso di scissione parziale, il Decreto prevede invece che resti ferma la responsabilità dell'ente scisso per i reati commessi anteriormente alla scissione. Tuttavia, gli enti beneficiari della scissione, parziale o totale, sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie dovute dall'ente scisso per reati anteriori alla scissione. L'obbligo è limitato al valore del patrimonio trasferito.

Se la fusione o la scissione sono intervenute prima della conclusione del giudizio di accertamento della responsabilità dell'ente, il giudice nella commisurazione della sanzione pecuniaria terrà conto delle condizioni economiche dell'ente originario e non di quelle dell'ente risultante dalla fusione.

In ogni caso, le sanzioni interdittive si applicano agli enti a cui è rimasto o è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nell'ambito del quale il reato è stato commesso.

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

II. IL MODELLO BRUGOLA

2. PROCESSO DI REDAZIONE DEL MODELLO

2.1 La Società e l'adozione del Modello

Brugola OEB Industriale SpA è una società leader nella produzione di componenti di fissaggio per il settore automotive che si distingue per l'attenzione alla qualità e l'impegno al miglioramento continuo. Nel perseguimento dei propri obiettivi di eccellenza, la Società opera nel rispetto dei principi generali di correttezza e buona fede, concorrenza leale e nell'osservanza della legge, aspirando a mantenere e sviluppare il rapporto di fiducia con tutti gli stakeholder.

Brugola – nell'ambito del sistema di controllo già esistente – ha posto in essere le attività necessarie per l'adeguamento di tale sistema organizzativo a quanto previsto dal Decreto Legislativo.

Brugola, con l'adozione del Modello, si è posta l'obiettivo di dotarsi di un complesso di principi generali, regole di condotta e protocolli specifici di comportamento e di controllo (di seguito anche "Presidi di controllo") che, nel rispetto del sistema di attribuzione di funzioni e di deleghe di poteri, nonché delle procedure interne, risponda alle finalità ed alle prescrizioni richieste dal Decreto Legislativo e dalle successive modificazioni intervenute, di prevenzione dei Reati e degli Illeciti Amministrativi.

I Presidi di controllo, intesi come regole a cui devono attenersi i Destinatari, si aggiungono all'intero complesso organizzativo di Brugola (procedure, organigrammi, ordini di servizio e sistema di attribuzione di poteri) e sono integrati e compatibili con lo stesso.

Nonostante il Decreto non imponga l'adozione di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, Brugola ha ritenuto opportuno provvedere in tal senso formalizzando in tale documento i principi etici e di legittimità, correttezza e trasparenza nello svolgimento dell'attività aziendale che da sempre contraddistinguono l'operato della Società.

Non da ultimo, la scelta di adottare il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo corrisponde all'esigenza di Brugola di perseguire la propria missione nel rispetto rigoroso dell'obiettivo di creazione di valore per i propri azionisti.

La Società ha avviato il percorso di adeguamento al D.Lgs. 231/01 svolgendo le attività di *Control & Risk Self Assessment* (di seguito anche *CRSA*), nonché predisponendo e adottando il presente Modello; quest'ultimo rappresenta non solo un valido strumento di sensibilizzazione di tutti coloro che operano per conto della Società, affinché tengano comportamenti corretti e lineari nell'espletamento delle proprie attività, ma anche un imprescindibile mezzo di prevenzione contro il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto.

La predisposizione del presente Modello risulta ispirata ad alcuni principi fondamentali:

- la mappatura delle attività a rischio (c.d. "Attività Sensibili"), ovvero di quelle attività nell'ambito delle quali possono essere commessi i reati previsti dal Decreto, quale condizione essenziale per un'adeguata organizzazione preventiva;
- l'attribuzione ai soggetti coinvolti nella formazione e nell'attuazione della volontà sociale di poteri coerenti con le responsabilità organizzative assegnate;
- la trasparenza e tracciabilità di ogni operazione significativa nell'ambito delle attività a rischio di commissione dei reati e la conseguente possibilità di verifica *ex post* dei comportamenti aziendali;
- l'attribuzione ad un organismo di controllo indipendente (Organismo di Vigilanza) di specifici compiti di vigilanza sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
- la diffusione nell'impresa di regole comportamentali, procedure e politiche aziendali conformi ai principi stabiliti nel Modello e il coinvolgimento di tutti i livelli aziendali nella loro attuazione;

- l'esigenza di verificare sul campo il corretto funzionamento del Modello e di procedere ad un aggiornamento periodico dello stesso sulla base delle indicazioni emergenti dall'esperienza applicativa.

Presupposto e parte fondante del Modello è la documentazione elaborata all'esito delle attività di *Control & Risk Self Assessment*.

2.2 Approccio metodologico adottato

Il Modello, ispirato alle Linee Guida ai fini del D.Lgs. 8 Giugno 2001, n. 231 proposte da Confindustria nella versione del marzo 2008 e recentemente aggiornate a luglio 2014, è stato elaborato tenendo conto della struttura e dell'attività concretamente svolta dalla Società, della natura e delle dimensioni della sua organizzazione.

Eventuali divergenze rispetto a punti specifici delle Linee Guida di Confindustria rispondono all'esigenza di adeguare le misure organizzative e gestionali all'attività concretamente svolta dalla Società ed al contesto nel quale essa opera. Ciò può, infatti, richiedere qualche scostamento dalle indicazioni contenute nelle Linee Guida delle associazioni di categoria che, per loro natura, hanno carattere generale e non assumono valore cogente.

In particolare, la Società ha proceduto ad un'analisi preliminare del proprio contesto aziendale individuando i Reati Presupposto ritenuti applicabili in ragione dell'operatività aziendale; successivamente, si è dato corso ad un approfondimento avente ad oggetto le aree di attività ove sono ipotizzabili profili di rischio di commissione di tali reati.

In particolar modo sono stati analizzati, a mero titolo esemplificativo, ancorché non esaustivo:

- la storia della Società e il contesto societario;
- il settore di appartenenza;
- l'assetto organizzativo (formalizzato in organigrammi aziendali, ordini di servizio, etc.);
- il sistema di *corporate governance* esistente;
- il sistema delle procure e delle deleghe;
- i rapporti giuridici esistenti con soggetti terzi, anche con riferimento ai contratti di servizio che regolano i rapporti infragruppo;
- la modalità tipiche di conduzione del business;
- la tipologia delle relazioni e delle attività (es. commerciale, finanziaria, di controllo, regolamentare, di rappresentanza, di contrattazione collettiva, etc.) intrattenute con pubbliche amministrazioni;
- i casi di eventuali e presunte irregolarità avvenute in passato;
- le prassi e le procedure formalizzate e diffuse all'interno della Società per lo svolgimento delle attività aziendali.

Sulla base delle analisi preliminari sono state quindi identificate le funzioni aziendali coinvolte nelle aree di attività che presentano profili potenziali di rischio in relazione alla commissione dei reati indicati, nonché i soggetti, appartenenti a tali funzioni, che occupano ruoli chiave nell'organizzazione aziendale, c.d. Responsabile dell'Attività Sensibile.

Ai fini della preparazione del presente documento, la Società ha quindi proceduto, mediante analisi documentale e interviste con i Responsabili dell'Attività Sensibili, a:

- individuare le Attività Sensibili, ovvero le aree in cui è possibile che siano commessi i reati presupposto indicati nel Decreto ritenuti applicabili per Brugola e delle possibili modalità attuative dei reati stessi;
- identificare le modalità operative di esecuzione delle Attività Sensibili, dei soggetti coinvolti e del sistema di ripartizione delle responsabilità;
- valutare i rischi (cd "*Control & Risk Self Assessment*") di commissione di reato;
- descrivere il sistema di controllo interno volto a prevenire comportamenti potenzialmente illeciti identificandone i Presidi di controllo necessari per la prevenzione dei reati suddetti o per la mitigazione del rischio di commissione;
- identificare eventuali ambiti di miglioramento dei presidi di controllo.

Le attività sopra descritte sono preliminari alla redazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo la cui struttura è stata descritta al precedente paragrafo 2.2.

In particolare, i risultati dell'analisi condotte e descritte in precedenza riconducibili al *Control & Risk Self Assessment*, ivi comprese le esemplificazioni delle possibili modalità di commissione dei reati nell'ambito delle Attività Sensibili, nonché i Protocolli specifici individuati, sono contenuti o richiamati nella documentazione in cui sono formalizzate le evidenze emerse dal CRSA. Tale documentazione costituisce presupposto del presente Modello.

Nel Modello sono stati quindi individuati, alla luce dei risultati delle attività di *Control & Risk Self Assessment*, i principi generali, le regole di condotta e i Protocolli specifici che devono essere attuate per prevenire, per quanto ragionevolmente possibile, la commissione dei Reati Presupposto rilevanti per la Società. A tal fine, la Società ha tenuto conto degli strumenti di controllo e di prevenzione già esistenti, diretti a regolamentare il governo societario, quali lo Statuto, l'organigramma, il sistema di deleghe e procure, i contratti nonché le procedure e istruzioni operative della Società.

L'adozione del Modello quale strumento capace di orientare il comportamento dei soggetti che operano all'interno della Società e di promuovere a tutti i livelli aziendali comportamenti improntati a legalità e correttezza si riverbera positivamente sulla prevenzione di qualsiasi reato o illecito previsto dall'ordinamento.

Tuttavia, al fine di ottemperare alle specifiche previsioni del Decreto, ed in considerazione dell'analisi del contesto aziendale e delle attività potenzialmente a rischio-reato, sono considerati rilevanti, e quindi specificamente esaminati nel Modello, gli illeciti elencati al paragrafo 1 delle singole Parti Speciali, cui si rimanda per una loro esatta individuazione.

La documentazione in formato elettronico e/o cartaceo inerente la Società e gli output prodotti nelle diverse fasi del progetto sono stati archiviati e resi disponibili in uno specifico archivio consultabile dai componenti dell'OdV (in seguito "Archivio D.Lgs. 231 2001").

2.3 La struttura del Modello

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Brugola è costituito da una "Parte Generale" e da più "Parti Speciali" (come meglio specificato *infra*) e dagli allegati di volta in volta richiamati nel testo del Modello e da considerarsi parte integrante del Modello stesso.

Nella Parte Generale, dopo un richiamo ai principi del Decreto, viene rappresentata la metodologia utilizzata per sviluppare il Modello; successivamente vengono illustrate le finalità e la natura del Modello, descritte le modalità di intervento e modifica dello stesso, le componenti del sistema di controllo preventivo, le caratteristiche e il funzionamento dell'OdV, le modalità di diffusione del Modello e il sistema disciplinare legato ad eventuali infrazioni dei principi sanciti dal Modello.

Sulla base delle risultanze delle attività di CRSA sono state quindi sviluppate tante "Parti Speciali" dedicate ad ognuna delle famiglie di reato analizzate, aventi lo scopo di:

- fornire ai Destinatari una rappresentazione del sistema di organizzazione, gestione e controllo della Società nonché un'esemplificazione circa le modalità di commissione dei reati nell'ambito di ciascuna Attività Sensibile;
- indicare ai Destinatari i principi di comportamento, le regole di condotta generali e le prescrizioni specifiche a cui devono attenersi nello svolgimento delle proprie attività.

Laddove ritenuto necessario per favorire un più efficace coordinamento fra le diverse norme organizzative, le disposizioni contenute nel Modello sono espressamente riportate anche nelle procedure aziendali di riferimento. Nessuna disposizione contenuta nelle procedure aziendali può in ogni caso giustificare il mancato rispetto delle norme contenute nel presente Modello.

3. IL MODELLO

3.1 Finalità del Modello

Il presente Modello di organizzazione, gestione e controllo (il Modello), adottato sulla base delle disposizioni contenute negli artt. 6 e 7 del Decreto, costituisce a tutti gli effetti regolamento interno della Società.

Esso si pone come obiettivo principale quello di configurare un sistema strutturato e organico di procedure organizzative, gestionali e di controllo, finalizzato a prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto, nonché a rendere più efficace il sistema dei controlli e di *corporate governance* adottato dalla società.

Più in generale, il Modello si propone quale fondamentale strumento di sensibilizzazione di tutti i dipendenti e di tutti gli stakeholder (fornitori, clienti, partner commerciali, ecc.), chiamati ad adottare comportamenti corretti e trasparenti, in linea con i valori etici a cui si ispira la Società nel perseguimento del proprio oggetto sociale.

Le previsioni contenute nel presente Modello mirano pertanto all'affermazione e alla diffusione di una cultura di impresa improntata alla legalità, quale presupposto indispensabile per un successo economico duraturo: nessun comportamento illecito, sia pur realizzato nell'interesse o a vantaggio dell'impresa, può ritenersi in linea con la politica adottata dalla Società.

Il Modello è finalizzato inoltre alla diffusione di una cultura del controllo, che deve governare tutte le fasi decisionali e operative dell'attività sociale, nella piena consapevolezza dei rischi derivanti dalla possibile commissione di reati.

Il raggiungimento delle predette finalità si concretizza nell'adozione di misure idonee a migliorare l'efficienza nello svolgimento delle attività di impresa e ad assicurare il costante rispetto della legge e delle regole, individuando ed eliminando tempestivamente situazioni di rischio. In particolare, l'obiettivo di un'efficiente ed equilibrata organizzazione dell'impresa, idonea a prevenire la commissione di reati, è perseguito intervenendo, principalmente, sui processi di formazione ed attuazione delle decisioni della Società, sui controlli, preventivi e successivi, nonché sui flussi di informazione, sia interna che esterna.

3.2 Codice Etico

Il Codice Etico di Brugola, adottato con delibera del Consiglio d'Amministrazione in data 19 aprile 2012 e da questi successivamente aggiornato in data 29 Marzo 2018 è strumento differente per natura, funzione e contenuti dal presente Modello.

Tuttavia il Codice Etico contiene i principi di comportamento e i valori etici basilari cui si ispira la Società nel perseguimento dei propri obiettivi e tali principi devono essere rispettati da tutti coloro che interagiscono con la Società.

Da questo punto di vista, il Codice Etico va considerato quale fondamento essenziale del Modello, giacché le disposizioni contenute nel secondo presuppongono il rispetto di quanto previsto nel primo, formando insieme un corpus sistematico di norme interne finalizzato alla diffusione di una cultura dell'etica e della trasparenza aziendale.

Il Codice Etico, che qui si intende integralmente richiamato, è allegato al Modello (Allegato A) e ne costituisce parte integrante.

3.3 Destinatari del Modello

Le prescrizioni del Modello (e del Codice Etico) sono indirizzate a: organi societari e loro componenti, dipendenti, lavoratori somministrati, Società del Gruppo, Consulenti, Fornitori, Partners, Appaltatori e eventuali altri Soggetti Terzi coinvolti nelle Attività Sensibili, nonché i membri dell'Organismo di Vigilanza, in quanto non appartenenti alle categorie summenzionate.

Le regole contenute nel Modello e nel Codice Etico si applicano quindi, in primo luogo, a coloro che svolgono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione della Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché a chi esercita, anche di fatto, la gestione e il controllo della Società.

Il Modello ed il Codice Etico si applicano inoltre a tutti i dipendenti della Società, ivi compresi coloro che operano all'estero, nonché i soggetti apicali o i dipendenti di succursali estere della Società.

Il Modello ed il Codice Etico si applicano altresì, nei limiti del rapporto in essere, a coloro i quali, pur non appartenendo alla Società, operano su mandato o per conto della stessa o sono comunque legati alla Società da rapporti giuridici rilevanti in funzione della prevenzione dei Reati.

A tal fine, il Direttore Amministrativo determina preliminarmente le tipologie di rapporti giuridici con soggetti esterni alla Società, ai quali è opportuno applicare, in ragione della natura dell'attività svolta, le previsioni del Modello e del Codice Etico e definisce:

- le modalità di comunicazione di tali previsioni ai soggetti esterni interessati;
- le procedure necessarie per il rispetto delle disposizioni in essi contenute in modo da assicurarne l'effettiva conoscenza da parte di tutti i soggetti interessati (secondo le modalità stabilite al successivo Capitolo 6).

I Destinatari sono tenuti a rispettarne puntualmente tutte le disposizioni e i Protocolli del Modello e del Codice Etico, nonché tutte le procedure di attuazione delle stesse, anche in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati con la Società.

La Società condanna qualsiasi comportamento difforme, alla legge e/o alle previsioni del Modello e del Codice Etico, anche qualora il comportamento sia realizzato nell'interesse della Società ovvero con l'intenzione di arrecare ad essa un vantaggio.

Per le misure sanzionatorie in caso di violazioni si rinvia a quanto previsto al Capitolo 7.

3.4 Rapporti infragruppo

Prestazioni di servizi svolte a favore di Società del Gruppo

Le prestazioni di servizi, svolte dalla Società a favore di Società del Gruppo, che possono interessare le Attività Sensibili di cui alle successive Parti Speciali, devono essere disciplinate da un contratto scritto.

In particolare, il contratto di prestazione di servizi, di cui al punto precedente, deve prevedere: l'obbligo da parte della società beneficiaria del servizio di attestare la veridicità e completezza della documentazione o delle informazioni comunicate alla Società per lo svolgimento dei servizi richiesti.

Nelle prestazioni di servizi di cui al presente paragrafo, la Società si attiene, oltre che al Codice Etico, a quanto previsto dal proprio Modello e dalle procedure stabilite per la sua attuazione.

Qualora i servizi erogati rientrino nell'ambito di attività sensibili non contemplate dal proprio Modello, la Società, sentito l'OdV, si dota di regole e procedure adeguate e idonee a prevenire la commissione dei Reati.

Prestazioni di servizi svolte da Società del Gruppo in favore della Società

Le prestazioni di servizi che possono interessare le attività sensibili di cui alle successive Parti Speciali, svolte da Società del Gruppo a favore della Società, devono essere disciplinate da un contratto scritto.

In particolare, il contratto di prestazione di servizi di cui al punto precedente, deve prevedere:

- l'obbligo, da parte della Società, di attestare la veridicità e completezza della documentazione o delle informazioni fornite ai fini dello svolgimento delle prestazioni richieste;

- il potere dell'Organismo di Vigilanza della Società di richiedere informazioni alle funzioni della società che presta i servizi – previa informazione delle rispettive funzioni della Società -, al fine del corretto svolgimento della propria funzione di vigilanza.

I contratti devono prevedere che la Società del Gruppo alla quale è richiesto il servizio si doti di procedure idonee a prevenire la commissione dei Reati e degli illeciti amministrativi.

3.5 Adozione, modifiche e integrazioni del Modello

L'Organo Dirigente è competente per l'adozione, la modifica e l'integrazione del Modello.

L'Organismo di Vigilanza, nell'ambito dei poteri ad esso conferiti conformemente all'art. 6, comma 1, lett. b) e dall'art. 7, comma 4, lett. a) del Decreto, ha la potestà di formulare al Consiglio di Amministrazione proposte in ordine all'aggiornamento e all'adeguamento del presente Modello e ha il dovere di segnalare al Consiglio di Amministrazione, in forma scritta e tempestivamente, o quanto meno nella relazione annuale di cui al punto 5.7, fatti, circostanze o carenze organizzative riscontrate nell'attività di vigilanza che evidenzino la necessità o l'opportunità di modificare o integrare il Modello.

Il Modello deve essere tempestivamente modificato o integrato dal Consiglio di Amministrazione, anche su proposta e comunque previa consultazione dell'Organismo di Vigilanza, quando siano intervenute:

- violazioni o elusioni delle prescrizioni del Modello che ne abbiano dimostrato l'inefficacia o l'incoerenza ai fini della prevenzione dei Reati;
- significative modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa;
- modifiche normative.

Le modifiche, gli aggiornamenti o le integrazioni al Modello devono sempre essere comunicati all'Organismo di Vigilanza.

Le procedure operative adottate in attuazione del presente Modello sono modificate a cura delle funzioni aziendali competenti, qualora si dimostrino inefficaci ai fini di una corretta attuazione delle disposizioni del Modello. Le funzioni aziendali competenti curano altresì le modifiche o integrazioni alle procedure operative necessarie per dare attuazione alle eventuali revisioni del presente Modello.

L'Amministratore Delegato, informato l'OdV, può apportare modifiche non sostanziali al Modello Organizzativo comunicando le stesse al Consiglio di Amministrazione alla prima adunanza consigliare. Il Consiglio di Amministrazione ratifica o eventualmente integra o modifica le variazioni apportate: la pendenza della ratifica non priva di efficacia le modifiche nel frattempo adottate.

4. LE COMPONENTI DEL SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO

Il Modello predisposto da Brugola si fonda e si integra con il sistema di controllo interno strutturato ed organico composto da protocolli e regole, strumenti di definizione delle responsabilità, nonché da meccanismi e strumenti di monitoraggio dei processi aziendali, preesistente rispetto all'emanazione del Modello.

I principi di controllo che ispirano l'architettura del sistema di controllo interno di Brugola, con particolare riferimento alle Attività Sensibili delineate dal Modello e coerentemente con le previsioni di Confindustria, sono di seguito descritti:

- **chiara identificazione di ruoli, compiti e responsabilità** dei soggetti che partecipano alla realizzazione delle attività aziendali (interni o esterni all'organizzazione);
- **segregazione dei compiti** tra chi esegue operativamente un'attività, chi la controlla, chi la autorizza e chi la registra (ove applicabile);
- **verificabilità e documentabilità delle operazioni:** le attività rilevanti condotte (soprattutto nell'ambito delle Attività Sensibili) trovano adeguata formalizzazione, con particolare riferimento alla documentazione predisposta durante la realizzazione delle stesse. La documentazione prodotta e/o disponibile su supporto cartaceo od elettronico, deve essere archiviata in maniera ordinata e sistematica a cura delle funzioni/soggetti coinvolti;
- **identificazione di controlli preventivi e verifiche ex-post, manuali e automatici:** devono essere previsti dei presidi, manuali e/o automatici, idonei a prevenire la commissione dei Reati o a rilevare ex-post delle irregolarità che potrebbero contrastare con le finalità del presente Modello. Tali controlli sono più frequenti, articolati e sofisticati nell'ambito di quelle Attività Sensibili caratterizzate da un profilo di rischio di commissione dei Reati più elevato.

Le componenti del sistema di controllo preventivo che deve essere attuato a livello aziendale per garantire l'efficacia del Modello sono riconducibili ai seguenti elementi:

- sistema di principi etici finalizzati alla prevenzione dei reati previsti dal Decreto;
- sistema organizzativo sufficientemente formalizzato e chiaro;
- sistema di poteri autorizzativi e di firma coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali definite;
- sistema di controllo di gestione in grado di fornire tempestiva segnalazione dell'esistenza e dell'insorgere di situazioni di criticità;
- sistema di comunicazione e formazione del personale avente ad oggetto gli elementi del Modello;
- sistema disciplinare adeguato a sanzionare la violazione delle norme del Modello;
- sistema di procedure operative, manuali od informatiche, volte a regolamentare le attività nelle aree aziendali a rischio con gli opportuni punti di controllo;
- sistema informativo e di applicativi informatici per lo svolgimento di attività operative o di controllo nell'ambito delle Attività Sensibili, o a supporto delle stesse.

Fatto salvo le prescrizioni del presente paragrafo aventi caratteristiche comuni in relazione a tutte le fattispecie di reato ritenute rilevanti, si rinvia a ciascuna Parte Speciale per quanto concerne invece i protocolli aventi caratteristiche specifiche per ciascuna Attività Sensibile.

4.1 Sistema di principi etici

La Società ritiene indispensabile che i Destinatari rispettino principi etici e regole generali di comportamento nello svolgimento delle proprie attività e nella gestione dei rapporti con organi sociali, dipendenti, Clienti, Fornitori, Appaltatori, Consulenti, Pubblica Amministrazione e Soggetti Terzi in genere.

Tali norme sono formulate nel Codice Etico (Allegato A).

4.2 Sistema organizzativo

Il sistema organizzativo della Società viene definito attraverso la predisposizione dell'organigramma aziendale (Allegato G) e l'emanazione di deleghe di funzioni e disposizioni organizzative, che forniscono una chiara definizione delle funzioni e delle responsabilità attribuite a ciascuna funzione.

4.3 Sistema autorizzativo

Il sistema autorizzativo e decisionale si traduce in un sistema articolato e coerente di deleghe di funzioni e procure della Società, fondato sulle seguenti prescrizioni:

- le deleghe devono coniugare ciascun potere di gestione alla relativa responsabilità e ad una posizione adeguata nell'organigramma ed essere aggiornate in conseguenza dei mutamenti organizzativi;
- ciascuna delega deve definire e descrivere in modo specifico e non equivoco i poteri gestionali del delegato ed il soggetto cui il delegato riporta gerarchicamente/funzionalmente;
- i poteri gestionali assegnati con le deleghe e la loro attuazione devono essere coerenti con gli obiettivi aziendali;
- il delegato deve disporre di poteri di spesa adeguati alle funzioni conferitegli;
- le procure possono essere conferite esclusivamente a soggetti dotati di delega funzionale interna o di specifico incarico e devono prevedere l'estensione dei poteri di rappresentanza ed, eventualmente, i limiti di spesa numerici;
- tutti coloro che, per conto di Brugola, intrattengono rapporti con la Pubblica Amministrazione devono essere dotati di delega/procura in tal senso.

4.4 Sistema di Controllo di gestione e dei flussi finanziari

Il sistema di controllo di gestione adottato da Brugola è articolato nelle diverse fasi di elaborazione del budget annuale, di analisi dei consuntivi periodici e di elaborazione delle previsioni a livello di Società.

Il sistema garantisce la capacità di fornire tempestiva segnalazione dell'esistenza e dell'insorgere di situazioni di criticità attraverso un adeguato e tempestivo sistema di flussi informativi e di *reporting*.

La gestione delle risorse finanziarie avviene sulla base di un sistema di poteri e responsabilità che ne garantisce un adeguato livello di controllo. Infine, la gestione della liquidità è ispirata a criteri di conservazione del patrimonio, con connesso divieto di effettuare operazioni finanziarie a rischio.

4.5 Programma di informazione e formazione

Con specifico riferimento alle attività realizzate nell'ambito delle Attività Sensibili viene previsto e garantito un adeguato programma di informazione e formazione periodico e sistematico rivolto sia agli esponenti aziendali sia ai soggetti terzi coinvolti nelle Attività Sensibili.

Tali attività integrano e completano il percorso di informazione e formazione sul tema specifico delle attività poste in essere dalla Società in tema di adeguamento al D.Lgs. 231/01 previsto e disciplinato specificamente nei capitoli a ciò dedicati della Parte Generale del Modello.

4.6 Sistema disciplinare

L'esistenza di un sistema di sanzioni applicabili in caso di mancato rispetto delle regole di condotta aziendali e, nello specifico, delle prescrizioni e delle procedure interne previste dal Modello e dal Codice Etico è una componente indispensabile per garantire l'effettività del Modello stesso. In merito a tale aspetto si rimanda a quanto ampiamente descritto di seguito nell'ambito del Capitolo 7 del presente documento.

4.7 Sistema di Procedure operative

L'art. 6, comma 2, lett. b) del Decreto esplicitamente statuisce che il Modello debba *“prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire”*.

La Società, per ciascuna Attività Sensibile, ha adottato *policy* e procedure aziendali, tenuto conto anche del particolare assetto organizzativo della Società.

Tali documenti consentono in particolare di disciplinare più nel dettaglio le attività oggetto delle Attività Sensibili e di guidare e garantire dunque l'implementazione e l'attuazione nella pratica dei principi di comportamento e di controllo stabiliti nel presente Modello.

Tali *policy* e procedure applicabili nelle Attività Sensibili integrano e completano i principi e le regole di condotta, nonché i componenti del sistema di organizzazione, gestione e controllo descritti o richiamati nel presente Modello e sono, quindi, da considerarsi parte integrante dei protocolli organizzativi definiti nel Modello stesso, utili al fine di prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto.

4.8 Sistemi informativi ed applicativi informatici

Per la salvaguardia del patrimonio documentale ed informativo aziendale devono essere previste adeguate misure di sicurezza a presidio del rischio di perdita e/o alterazione della documentazione riferita alle Attività Sensibili o di accessi indesiderati a tali dati/documenti.

5. ORGANISMO DI VIGILANZA

5.1 Funzione

In ottemperanza a quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. b) del Decreto, è istituito uno specifico organismo societario (Organismo di Vigilanza, di seguito anche solo "OdV") con il compito di vigilare continuativamente sull'efficace funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento, proponendo al Consiglio di Amministrazione modifiche e/o integrazioni in tutti i casi in cui – ai sensi del paragrafo 3.5 – ciò si renda necessario.

L'esenzione da colpa della società dipende quindi dall'adozione ed attuazione efficace di un Modello di prevenzione dei reati e dalla istituzione di un Organismo di Vigilanza sul Modello. All'Organismo di Vigilanza è assegnata la responsabilità di sorvegliare la conformità della attività agli standard e alle procedure definite nel Modello. In particolare, il Decreto assegna all'Organismo di Vigilanza i seguenti compiti:

- vigilanza sul funzionamento del Modello;
- eventuale aggiornamento del Modello;
- acquisizione di informazioni relative alle violazioni dei precetti comportamentali, anche attraverso la creazione di flusso informativo interno;
- coordinamento con gli altri organismi aziendali dotati di competenze similari;
- attivazione di procedimenti disciplinari.

5.2 Requisiti dell'OdV

Al fine di soddisfare le funzioni stabilite dal Decreto, l'Organismo deve possedere i seguenti requisiti:

- **onorabilità:** I componenti dell'OdV sono individuati tra soggetti dotati dei requisiti soggettivi di onorabilità previsti dal D.M. del 30 marzo 2000 n. 162 per i membri del Collegio Sindacale di società quotate, adottato ai sensi dell'art. 148 comma 4 del TUF.
- **autonomia ed indipendenza:** come anche precisato dalle Linee Guida di Confindustria, la posizione dell'Organismo nell'Ente "*deve garantire l'autonomia dell'iniziativa di controllo da ogni forma di interferenza e/o condizionamento da parte di qualunque componente dell'Ente*" (ivi compreso il Consiglio di Amministrazione). L'OdV dispone di autonomi poteri di spesa sulla base di un preventivo di spesa annuale, approvato dal Consiglio di Amministrazione, su proposta dell'Organismo stesso. In ogni caso, l'OdV può richiedere un'integrazione dei fondi assegnati, qualora non sufficienti all'efficace espletamento delle proprie incombenze, e può estendere la propria autonomia di spesa di propria iniziativa in presenza di situazioni eccezionali o urgenti, che saranno oggetto di successiva relazione al Consiglio di Amministrazione.

Le attività poste in essere dall'OdV non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale, fermo restando che il Consiglio di Amministrazione è in ogni caso chiamato a svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza del suo intervento, in quanto responsabile ultimo del funzionamento e dell'efficacia del Modello.

Al fine di garantirne la necessaria autonomia di iniziativa ed indipendenza, "*è indispensabile che all'OdV non siano attribuiti compiti operativi che, rendendolo partecipe di decisioni ed attività operative, ne minerebbero l'obiettività di giudizio nel momento delle verifiche sui comportamenti e sul Modello*";

L'OdV deve essere composto esclusivamente o in maggioranza da soggetti privi di qualsiasi altro rapporto con la Società ovvero con altre Società del Gruppo (ad eccezione del ruolo di componente dell'Organismo di Vigilanza o di membro del Collegio Sindacale in una o più Società del Gruppo). Gli eventuali membri interni non devono in ogni caso svolgere alcun ruolo operativo all'interno della Società ovvero di altre Società del Gruppo, e non devono dipendere gerarchicamente da alcun responsabile di aree operative.

Nell'esercizio delle loro funzioni i membri dell'OdV non devono trovarsi in situazioni, anche potenziali, di conflitto di interesse derivanti da qualsivoglia ragione di natura personale, familiare o professionale. In tale ipotesi essi sono tenuti ad informare immediatamente gli altri

membri dell'Organismo e devono astenersi dal partecipare alle relative deliberazioni. Di tali ipotesi viene data menzione nella relazione di cui al successivo paragrafo 5.7.

- **professionalità:** l'OdV deve essere dotato di competenze tecniche specialistiche per poter svolgere le funzioni che la norma gli attribuisce. In particolare, i componenti dell'OdV devono avere conoscenze specifiche in relazione a qualsiasi tecnica utile per compiere l'attività ispettiva, consulenziale, di analisi del sistema di controllo e di tipo giuridico (in particolare nel settore penalistico e societario), come chiaramente specificato nelle Linee Guida di Confindustria;
- **continuità di azione:** l'OdV deve essere in grado di garantire la necessaria continuità nell'esercizio delle proprie funzioni, anche attraverso la calendarizzazione dell'attività e dei controlli, la verbalizzazione delle riunioni e la disciplina dei flussi informativi provenienti dalle strutture aziendali.

5.3 Composizione, nomina e permanenza in carica dell'OdV

Sulla base delle indicazioni contenute nelle Linee Guida di Confindustria, l'Organismo di Vigilanza di Brugola è composto in forma collegiale, da tre membri non appartenenti al personale della Società.

L'OdV è nominato dal Consiglio di Amministrazione della Società, con provvedimento motivato che dia atto della sussistenza dei requisiti di onorabilità, professionalità, autonomia e indipendenza.

A tal fine i candidati esterni sono tenuti ad inviare il loro *curriculum vitae* accompagnato da una dichiarazione nella quale attestano di possedere i requisiti sopra descritti.

Il Consiglio di Amministrazione esamina le informazioni fornite dagli interessati, o comunque a disposizione della Società, al fine di valutare l'effettivo possesso dei necessari requisiti.

All'atto dell'accettazione della carica i membri dell'OdV, presa visione del Modello e data formale adesione al Codice Etico, si impegnano, sottoscrivendo la dichiarazione di cui al successivo paragrafo 5.4, a svolgere le funzioni loro attribuite garantendo la necessaria continuità di azione ed a comunicare immediatamente al Consiglio di Amministrazione qualsiasi avvenimento suscettibile di incidere sul mantenimento dei requisiti sopra citati.

Successivamente alla nomina dell'OdV, almeno una volta all'anno, il Consiglio di Amministrazione della Società verifica il permanere dei requisiti soggettivi in capo ai componenti dell'OdV ed all'Organismo nella sua interezza.

Il venir meno dei requisiti soggettivi in capo ad un componente dell'OdV ne determina l'immediata decadenza dalla carica. In caso di decadenza, morte, dimissione o revoca, il Consiglio di Amministrazione provvede tempestivamente alla sostituzione del membro cessato.

Al fine di garantirne la piena autonomia e indipendenza, la durata dell'incarico sarà coincidente con quella del Consiglio di Amministrazione della Società ovvero della diversa durata stabilita nella delibera di nomina e, comunque, fino alla nomina del nuovo Organismo di Vigilanza, indipendentemente dalla scadenza o eventuale scioglimento anticipato del Consiglio di Amministrazione che lo ha nominato.

5.4 Requisiti di eleggibilità, cause di ineleggibilità, incompatibilità, motivi e poteri di revoca

La nomina quale componente dell'Organismo di Vigilanza è condizionata alla presenza dei requisiti soggettivi dell'onorabilità, integrità, rispettabilità e professionalità, nonché all'assenza delle seguenti cause di ineleggibilità e incompatibilità con la nomina stessa:

- esistenza di relazioni di parentela, coniugio o affinità entro il IV grado con componenti del Consiglio di Amministrazione, con soggetti apicali in genere, con sindaci della Società e con revisori incaricati dalla società di revisione;

- sussistenza di conflitti di interesse, anche potenziali, con la Società tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri dell'Organismo di Vigilanza;
- prestazione di fidejussione o di altra garanzia in favore di uno degli amministratori (o del coniuge di questi), ovvero avere con questi ultimi rapporti - estranei all'incarico conferito - di credito o debito;
- titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare una notevole influenza sulla società;
- esercizio di funzioni di amministrazione – nei tre esercizi precedenti alla nomina quale membro dell'OdV – 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 membro dell'OdV ovvero all'instaurazione del rapporto di consulenza/collaborazione con lo stesso organismo;
- esistenza di sentenza di condanna anche non passata in giudicato, ovvero sentenza di applicazione della pena su richiesta (il c.d. patteggiamento), in Italia o all'estero, per i delitti richiamati dal Decreto;
- esistenza di condanna, con sentenza anche non passata in giudicato, 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;
- esistenza di condanna, con sentenza passata in giudicato, ovvero sentenza di applicazione della pena su richiesta (il c.d. patteggiamento) in Italia o all'estero, per reati diversi da quelli richiamati nel Decreto, che incidono sulla moralità professionale.

Il componente dell'OdV, con l'accettazione della nomina, rilascia alla Società un'apposita dichiarazione con la quale attesta, sotto la propria responsabilità, che non sussistono detti motivi di ineleggibilità e incompatibilità.

Le regole sopra descritte si applicano anche in caso di nomina del componente dell'OdV in sostituzione del componente precedentemente nominato.

La revoca dalla carica di componente dell'OdV e l'attribuzione di tale carica ad altro soggetto potranno avvenire soltanto per giusta causa, anche legata ad interventi di ristrutturazione organizzativa della Società, mediante un'apposita delibera del Consiglio di Amministrazione presa all'unanimità.

A tale proposito, per "giusta causa" di revoca dei poteri connessi con l'incarico di componente dell'Organismo di Vigilanza potrà intendersi, a titolo esemplificativo e non tassativo:

- la perdita dei requisiti soggettivi di onorabilità, integrità, rispettabilità e professionalità presenti in sede di nomina;
- il sopraggiungere di un motivo di incompatibilità;
- l'omessa redazione delle relazioni informative sull'attività svolta al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale (si veda paragrafo 5.7 della presente Parte Generale);
- l'omessa redazione del Piano delle Verifiche dell'OdV (si veda paragrafi 5.5 e 5.7 della presente Parte Generale);
- l'omessa verifica delle segnalazioni di cui è destinatario ai sensi del successivo paragrafo 5.6, in merito alla commissione o la presunta commissione di reati di cui al Decreto, nonché alla violazione o presunta violazione del Codice Etico, del Modello o delle procedure stabilite in attuazione dello stesso;
- la mancata convocazione e tenuta di riunioni dell'OdV nel corso di un semestre;
- l'omessa verifica dell'adeguatezza dei programmi di formazione, delle modalità di attuazione e dei risultati (si veda paragrafo 6.2);
- l'omessa segnalazione al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale degli eventuali mutamenti del quadro normativo e/o significative modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività di impresa che richiedono un aggiornamento del Modello;
- l'omessa segnalazione al Consiglio di Amministrazione di provvedimenti disciplinari e sanzioni eventualmente applicate dalla Società, con riferimento alle violazioni delle previsioni del

- presente Modello, dei protocolli di prevenzione e delle relative procedure di attuazione nonché alle violazioni delle previsioni del Codice Etico;
- la mancata effettuazione delle attività di verifica, di routine/ad hoc, sulle attività sensibili di cui al Piano delle Verifiche dell'OdV.
 - l'attribuzione di funzioni e responsabilità operative all'interno dell'organizzazione aziendale incompatibili con i requisiti di "autonomia e indipendenza" e "continuità di azione" propri dell'Organismo di Vigilanza;
 - la mendace dichiarazione circa l'insussistenza dei motivi di incompatibilità sopra descritti.

In casi di particolare gravità, il Consiglio di Amministrazione potrà comunque disporre la sospensione dei poteri dell'OdV e la nomina di un Organismo *ad interim* prima di provvedere alla revoca dell'OdV.

5.5 Compiti e poteri dell'OdV

L'OdV è completamente autonomo nell'esplicazione dei suoi compiti e le sue determinazioni sono insindacabili.

In particolare l'OdV deve:

- vigilare sull'**effettività** del Modello, cioè sulla coerenza tra i comportamenti concreti dei Destinatari e il Modello;
- esaminare l'**adeguatezza** del Modello, ossia la sua reale - non già meramente formale - capacità di prevenire i comportamenti vietati;
- analizzare il **mantenimento** nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello;
- curare il necessario **aggiornamento** in senso dinamico del Modello, nell'ipotesi in cui le analisi operate rendano necessario effettuare correzioni ed adeguamenti, ad esempio laddove si riscontrino esigenze di adeguamento in relazione a mutate condizioni aziendali, normative o di contesto esterno.

L'OdV dispone di autonomi poteri di iniziativa e di controllo nell'ambito della Società, tali da consentire l'efficace espletamento dei compiti previsti nel Modello.

All'OdV non competono poteri di gestione o poteri decisionali relativi allo svolgimento delle attività della Società, poteri organizzativi o di modifica della struttura aziendale, né poteri sanzionatori.

All'OdV è attribuito il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento. A tal fine all'Organismo di Vigilanza sono attribuiti i seguenti compiti e poteri:

- a) verificare l'efficienza, l'efficacia nonché l'adeguatezza del Modello rispetto alla prevenzione della commissione dei Reati previsti dal Decreto, proponendone tempestivamente l'eventuale aggiornamento al Consiglio di Amministrazione, secondo quanto previsto al precedente paragrafo 3.5;
- b) verificare, sulla base dell'analisi dei flussi informativi e delle segnalazioni di cui è destinatario ai sensi del successivo paragrafo 5.6, il rispetto del Codice Etico, delle regole di comportamento, dei protocolli di prevenzione e delle procedure previste dal Modello, rilevando eventuali scostamenti comportamentali;
- c) svolgere periodica attività ispettiva, secondo le modalità e le scadenze indicate nel Regolamento dell'OdV e dettagliate nel Piano delle Verifiche dell'OdV, portato a conoscenza del Consiglio di Amministrazione;
- d) proporre tempestivamente all'organo o alla funzione titolare del potere disciplinare l'adozione delle sanzioni di cui al successivo Capitolo 7;
- e) monitorare la definizione di programmi di formazione del personale aventi per oggetto il Modello e il Codice Etico di Brugola, di cui al seguente paragrafo 6.2;

- f) fornire l'informativa nei confronti degli organi sociali in accordo con quanto definito al seguente paragrafo 5.7;
- g) accedere liberamente presso qualsiasi unità organizzativa, senza necessità di preavviso, per richiedere ed acquisire informazioni, documentazione e dati ritenuti necessari per lo svolgimento dei compiti previsti dal Modello;
- h) accedere a tutte le informazioni concernenti le attività a rischio di reato, come meglio elencate nelle Parti Speciali del Modello;
- i) chiedere e ottenere informazioni o l'esibizione di documenti in merito alle attività a rischio di reato, laddove necessario, agli Amministratori, al Collegio Sindacale e alla Società di Revisione;
- j) chiedere e ottenere informazioni o l'esibizione di documenti in merito alle attività a rischio a tutti i soggetti tenuti all'osservanza del Modello, sempre che tale potere sia espressamente indicato nei contratti o nei mandati che legano il soggetto esterno alla Società;
- k) ricevere, per l'espletamento dei propri compiti di vigilanza sul funzionamento e l'attuazione del Modello, le informazioni previste in accordo con quanto indicato al successivo paragrafo 5.6;
- l) avvalersi dell'ausilio e del supporto delle funzioni aziendali nonché di eventuali consulenti esterni per problematiche di particolare complessità o che richiedono competenze specifiche.

L'OdV svolge le proprie funzioni coordinandosi con la funzione Internal Audit per gli aspetti relativi all'interpretazione e al monitoraggio del quadro normativo di riferimento del Modello, e con il Servizio di Prevenzione e Protezione e le altre figure specifiche previste dalla normativa di settore per le questioni afferenti la tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e la normativa ambientale. L'OdV si coordina inoltre con le funzioni aziendali interessate dalle attività a rischio per tutti gli aspetti relativi alla implementazione delle procedure operative di attuazione del Modello.

I componenti dell'OdV, nonché i soggetti dei quali l'Organismo, a qualsiasi titolo, si avvale, sono tenuti a rispettare l'obbligo di riservatezza su tutte le informazioni delle quali sono venuti a conoscenza nell'esercizio delle loro funzioni.

L'OdV esercita le proprie funzioni nel rispetto delle norme di legge, nonché dei diritti individuali dei lavoratori.

I soggetti appartenenti ad una funzione aziendale, nell'espletamento dell'incarico di supporto operativo all'OdV ad essi conferito, sono esonerati dallo svolgimento delle loro funzioni aziendali e rispondono per tali attività esclusivamente all'OdV.

L'OdV provvederà a dotarsi di un proprio Regolamento che ne assicuri l'organizzazione e gli aspetti di funzionamento quali, ad esempio, la periodicità degli interventi ispettivi, le modalità di deliberazione, le modalità di convocazione e verbalizzazione delle proprie adunanze, la risoluzione dei conflitti d'interesse e le modalità di modifica/revisione del Regolamento stesso.

5.6 Obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza

Tutti i destinatari del Modello comunicano all'Organismo di Vigilanza ogni informazione utile per agevolare lo svolgimento delle verifiche sulla corretta attuazione del Modello.

Al fine di agevolare l'attività di vigilanza sull'effettività e sull'efficacia del Modello, l'OdV è destinatario di:

- segnalazioni relative a violazioni, presunte o effettive, del Modello (di seguito Segnalazioni);
- informazioni utili e necessarie allo svolgimento dei compiti di vigilanza affidati all'OdV stesso (di seguito classificate in Informazioni Generali e Informazioni sulle Attività Sensibili).

I Destinatari dovranno tempestivamente segnalare all'OdV la commissione o la presunta commissione di reati di cui al Decreto di cui vengono a conoscenza, nonché ogni violazione, anche presunta, del Modello, del Codice Etico o delle procedure stabilite in attuazione dello stesso di cui vengono a conoscenza.

Tali Segnalazioni dovranno essere sufficientemente precise e circostanziate e riconducibili ad un definito evento o area. Si precisa che tali Segnalazioni potranno riguardare qualsiasi ambito

aziendale rilevante ai fini dell'applicazione del D.Lgs. 231/01, del Codice Etico e del Modello, ivi incluse le violazioni del Modello rilevanti ai fini della sicurezza e salute sul lavoro.

Tutti i dipendenti ed i membri degli organi sociali della Società possono chiedere chiarimenti all'OdV in merito alla corretta interpretazione/applicazione del presente Modello, dei principi generali, regole di condotta e Protocolli, delle relative procedure di attuazione e del Codice Etico.

In ogni caso al fine di agevolare le attività di vigilanza che gli competono, l'OdV deve ottenere tempestivamente le Informazioni Generali ritenute utili a tale scopo, tra cui, a titolo esemplificativo, ancorché non esaustivo:

- le criticità, anomalie o atipicità riscontrate dalle funzioni aziendali nell'attuazione del Modello;
- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i Reati;
- le comunicazioni interne ed esterne riguardanti qualsiasi fattispecie che possa essere messa in collegamento con ipotesi di reato di cui al Decreto (es. provvedimenti disciplinari avviati/attuati);
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i Reati;
- le commissioni di inchiesta o le relazioni interne dalle quali emergano responsabilità per le ipotesi di reato di cui al Decreto;
- le notizie relative a cambiamenti dell'assetto organizzativo;
- gli aggiornamenti del sistema delle deleghe e delle procure (ivi incluso il sistema poteri e deleghe in materia di sicurezza e salute sul lavoro);
- le notizie relative a cambiamenti organizzativi dei ruoli chiave in materia di sicurezza e salute sul luogo di lavoro (es.: cambiamenti in merito a ruoli, compiti e soggetti delegati alla tutela dei lavoratori) ed in materia ambientale;
- le eventuali comunicazioni del revisore esterno e del Collegio Sindacale riguardanti aspetti che possono indicare carenze nel sistema dei controlli interni, fatti censurabili, osservazioni sul bilancio della Società;
- qualsiasi incarico conferito o che si intende conferire all'eventuale società di revisione o a società ad esse collegate, diverso da quello concernente la revisione del bilancio o il controllo contabile.

Tali Informazioni Generali devono essere fornite all'OdV a cura dei responsabili delle funzioni aziendali secondo la propria area di competenza.

Le comunicazioni con l'OdV dovranno essere effettuate in forma scritta, utilizzando una casella di e-mail appositamente attivata e debitamente comunicata ai Destinatari del Modello.

Al fine di consentire il puntuale rispetto delle previsioni di cui al presente paragrafo è istituita la casella di posta elettronica odv231_brugola@brugola.com dedicata alla comunicazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza da parte dei dipendenti, dei membri degli organi sociali della Società e dei collaboratori esterni. Qualora l'accesso al sistema informatico non sia possibile o non sia disponibile, le segnalazioni possono essere comunicate all'OdV attraverso le cassette "Segnalazioni alla Direzione" o trasmesse tramite posta interna.

Le segnalazioni sono conservate a cura dell'OdV secondo le modalità indicate nel Regolamento dell'OdV.

L'OdV valuterà le Segnalazioni ricevute con discrezionalità e responsabilità, provvedendo ad indagare anche ascoltando l'autore della Segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione, motivando per iscritto la richiesta di applicazione del sistema sanzionatorio ovvero le ragioni dell'eventuale autonoma decisione di non procedere; l'OdV informa il Consiglio di Amministrazione delle Segnalazioni ricevute nell'ambito del processo di *reporting* (si rimanda sul tema al successivo Paragrafo 5.7).

È vietata qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione nei confronti di coloro che effettuino in buona fede segnalazioni all'OdV per motivi collegati, direttamente o indirettamente,

alla Segnalazione, fatto salvo il diritto degli aventi causa di tutelarsi qualora siano accertate in capo al segnalante responsabilità di natura penale o civile legate alla falsità della dichiarazione e fatti salvi gli obblighi di legge. In ogni caso, la Società adotta misure idonee affinché sia sempre garantita la riservatezza circa l'identità di chi trasmette informazioni all'OdV e delle informazioni stesse in ogni contesto successivo alla Segnalazione, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente o in mala fede. La Segnalazione si intende effettuata in buona fede quando la stessa è effettuata sulla base di una ragionevole convinzione fondata su elementi di fatto. La Società si riserva ogni azione contro chiunque effettui in mala fede segnalazioni non veritiere.

La violazione degli obblighi e dei divieti di cui al presente Paragrafo, costituendo violazione del Modello, risulta assoggettata alle previsioni di cui al successivo Capitolo 7 ("Il sistema sanzionatorio").

Inoltre, al fine di consentire il monitoraggio da parte dell'OdV delle attività di particolare rilevanza svolte nell'ambito delle Attività Sensibili di cui alla Parte Speciale, i *Responsabili di Processo* sono tenuti a trasmettere all'OdV le Informazioni sulle Attività Sensibili realizzate.

In particolare, i contenuti informativi riguardanti le Attività Sensibili, nonché in generale la disciplina dei flussi informativi nei confronti dell'OdV, in termini di frequenza, modalità di trasmissione e responsabilità per la trasmissione dei suddetti flussi saranno regolamentati dall'OdV stesso.

5.7 Reporting dell'OdV agli organi sociali

L'OdV riferisce al Consiglio di Amministrazione cui annualmente presenta il Piano delle Verifiche dell'OdV ove sono dettagliate le attività che intende svolgere per adempiere ai compiti assegnatigli e le risorse necessarie.

L'OdV, ogni qual volta lo ritenga opportuno e con le modalità indicate nel Regolamento dell'OdV, informa il Presidente del Consiglio di Amministrazione in merito a circostanze e fatti significativi del proprio ufficio o ad eventuali urgenti criticità del Modello emerse nell'ambito dell'attività di vigilanza.

L'OdV redige, almeno su base annuale, una relazione scritta al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale che deve contenere, quanto meno, le seguenti informazioni:

- a) la sintesi delle attività svolte nel periodo dall'OdV;
- b) una descrizione delle eventuali problematiche sorte riguardo alle procedure operative di attuazione delle disposizioni del Modello;
- c) una descrizione delle eventuali nuove attività a rischio di reato individuate;
- d) il resoconto delle segnalazioni ricevute da soggetti interni ed esterni, ivi incluso quanto direttamente riscontrato, in ordine a presunte violazioni delle previsioni del presente Modello, dei principi generali, regole di condotta e Protocolli e delle relative procedure di attuazione nonché alla violazione delle previsioni del Codice Etico, e l'esito delle conseguenti verifiche effettuate. Nel caso di violazioni del Codice Etico o del Modello da parte di un membro del Consiglio di Amministrazione o del Collegio Sindacale, l'OdV provvede alle comunicazioni di cui ai successivi paragrafi 7.5 e 7.6;
- e) informativa in merito all'eventuale commissione di reati rilevanti ai fini del Decreto;
- f) i provvedimenti disciplinari e le sanzioni eventualmente applicate dalla Società, con riferimento alle violazioni delle previsioni del presente Modello, dei principi generali, regole di condotta e Protocolli e delle relative procedure di attuazione nonché alle violazioni delle previsioni del Codice Etico;
- g) una valutazione complessiva sul funzionamento e l'efficacia del Modello con eventuali proposte di integrazioni, correzioni o modifiche;
- h) la segnalazione degli eventuali mutamenti del quadro normativo e/o significative modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa che richiedono un aggiornamento del Modello;

- i) la segnalazione dell'eventuale situazione di conflitto di interesse, anche potenziale, di cui al precedente paragrafo 5.2;
- j) il rendiconto delle spese sostenute.

Il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale hanno la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV affinché li informi in merito alle attività dell'ufficio.

L'OdV potrà, inoltre, comunicare i risultati dei propri accertamenti ai responsabili delle Attività qualora dalle verifiche scaturiscano carenze, comportamenti o azioni non in linea con il Modello. In tal caso l'OdV individua, con il supporto del Responsabile dell'Attività Sensibile le azioni da intraprendere, e la relativa tempistica di attuazione, al fine di ripristinare l'efficace attuazione del sistema di controllo definito nel Modello.

L'OdV ha l'obbligo di informare immediatamente il Consiglio di Amministrazione, qualora la violazione riguardi i soggetti apicali.

5.8 Conservazione delle informazioni

Le Informazioni, Segnalazioni, rapporti e altri documenti raccolti e/o predisposti in applicazione del presente Modello sono conservati dall'OdV, per un periodo di 10 anni, in un apposito archivio (informatico e/o cartaceo), gestito dall'OdV.

L'accesso all'archivio è consentito esclusivamente all'OdV, al Consiglio di Amministrazione e ad eventuali soggetti espressamente autorizzati dall'OdV.

Si precisa che la documentazione prodotta nell'ambito delle attività di predisposizione e aggiornamento del Modello (di cui al Capitolo 2) è raccolta, a cura dell'*Internal Audit*, in uno specifico archivio consultabile dai componenti dell'OdV.

6. DIFFUSIONE DEL MODELLO

Ai fini dell'efficacia del Modello, è di primaria importanza la piena conoscenza delle regole di condotta che vi sono contenute da parte di ogni Destinatario, con differente grado di approfondimento a seconda del diverso grado di coinvolgimento nelle Attività Sensibili.

6.1 Comunicazione

La Società garantisce nei confronti di tutti i dipendenti e di tutti i soggetti con funzione di gestione, amministrazione, direzione e controllo una corretta conoscenza e divulgazione del Modello e del Codice Etico.

Il Modello ed il Codice Etico sono comunicati a tutto il personale della società a cura della funzione Personale, ed a tutti i membri degli organi sociali a cura della funzione Internal Audit, attraverso i mezzi divulgativi ritenuti più opportuni,

In particolare, i dipendenti in forza, e ogni nuovo assunto, saranno tenuti a sottoscrivere, la dichiarazione di presa visione del Modello e del Codice Etico e di impegno ad osservarne le prescrizioni (Allegato B).

Analoga dichiarazione dovrà essere sottoscritta anche dai lavoratori somministrati (Allegato E).

Per quanto attiene invece i Soggetti Terzi il cui incarico prevede il coinvolgimento operativo nelle Attività Sensibili (quali, a titolo esemplificativo, Collaboratori, Consulenti, Fornitori, Appaltatori), la lettera di incarico/contratto deve esplicitamente contenere clausole in linea con quella riportata in allegato (Allegato C) che potranno anche essere stese su documenti separati rispetto al contratto stesso (Allegato D).

In caso di revisioni e/o aggiornamenti significativi del Modello la Società provvederà a darne debita comunicazione ai Destinatari.

Il Modello è inoltre reso disponibile secondo le modalità e gli strumenti che il Consiglio di Amministrazione riterrà opportuno adottare, quali, a titolo esemplificativo, la diffusione su sito internet della Società, la comunicazione e-mail ovvero la messa a disposizione di copia cartacea del Modello presso i luoghi di lavoro. Il Codice Etico è pubblicato in forma integrale sul sito aziendale.

6.2 Formazione

La Società si impegna ad attuare programmi di formazione con lo scopo di garantire l'effettiva conoscenza del Codice Etico e del Modello da parte dei dipendenti e dei membri degli organi sociali.

I programmi di formazione in materia 231 hanno ad oggetto: il quadro normativo di riferimento (D.Lgs. 231/2001 e Linee Guida di Confindustria); il Codice Etico ed il presente Modello; casi aziendali di applicazione della normativa; presidi e protocolli di controllo introdotti a seguito dell'adozione del Modello stesso.

La Società si riserva di identificare, oltre ai Soggetti Apicali della Società, le categorie di Destinatari alle quali indirizzare l'attività formativa, stabilendo contenuti e modalità di erogazione della stessa prevedendo moduli con un differente grado di approfondimento, in relazione alla qualifica dei destinatari e al diverso livello di coinvolgimento degli stessi nelle attività sensibili.

Le iniziative di formazione possono svolgersi anche a distanza mediante l'utilizzo di sistemi informatici (es.: video conferenza, e-learning).

La formazione del personale ai fini dell'attuazione del Modello è gestita dall'Ufficio del Personale; l'OdV verifica l'adeguatezza dei programmi di formazione in termini di identificazione dei partecipanti, contenuti, tempistiche e modalità di erogazione.

La partecipazione alle suddette attività formative da parte dei soggetti individuati è obbligatoria: conseguentemente, la mancata partecipazione sarà sanzionata ai sensi del Sistema Disciplinare contenuto nel Modello.

Della formazione effettuata dovrà essere tenuta puntuale registrazione.

7. SISTEMA SANZIONATORIO

7.1 Principi Generali

Il Decreto prevede che sia predisposto un “sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello” sia per i soggetti in posizione apicale sia per i soggetti sottoposti ad altrui direzione e vigilanza.

Il sistema sanzionatorio di seguito descritto è un sistema autonomo di misure, finalizzato a presidiare il rispetto e l’efficace attuazione del Modello e del Codice Etico, radicando nel personale aziendale ed in chiunque collabori a qualsiasi titolo con la Società la consapevolezza della ferma volontà di quest’ultima di perseguire qualunque violazione delle regole stabilite per il corretto svolgimento dell’attività aziendale.

L’applicazione delle sanzioni stabilite dal Modello non sostituisce né presuppone l’irrogazione di ulteriori, eventuali sanzioni di altra natura (penale, amministrativa, tributaria), che possano derivare dal medesimo fatto. Tuttavia, qualora la violazione commessa configuri anche un’ipotesi di reato oggetto di contestazione da parte dell’autorità giudiziaria, e la Società non sia in grado con gli strumenti di accertamento a sua disposizione di pervenire ad una chiara ricostruzione dei fatti, essa potrà attendere l’esito degli accertamenti giudiziari per adottare un provvedimento disciplinare.

Il rispetto delle disposizioni del Codice Etico e del Modello vale nell’ambito dei contratti di lavoro di qualsiasi tipologia e natura, inclusi quelli con i Dirigenti, a progetto, part-time, ecc., nonché nei contratti con i Soggetti Terzi.

Il procedimento disciplinare viene avviato anche su impulso dell’OdV che svolge, altresì, una funzione consultiva nel corso del suo intero svolgimento.

In particolare, l’OdV, acquisita la notizia di una violazione o di una presunta violazione del Codice Etico o del Modello, si attiva immediatamente per dar corso ai necessari accertamenti, garantendo la riservatezza del soggetto nei cui confronti si procede.

Se viene accertata la violazione da parte di un *dipendente* della Società (intendendo ogni soggetto legato da un rapporto di lavoro subordinato con la Società), l’OdV informa immediatamente il titolare del potere disciplinare e il Direttore Amministrazione, Finanza e Controllo.

Se la violazione riguarda un *Dirigente* della Società, l’OdV deve darne comunicazione, oltre che al titolare del potere disciplinare e al Direttore Amministrazione, Finanza e Controllo, anche al Consiglio di Amministrazione, in persona del Presidente e Amministratore Delegato, mediante relazione scritta.

Se la violazione riguarda un *Amministratore* della Società, l’OdV deve darne immediata comunicazione al Presidente del Collegio Sindacale e al Consiglio di Amministrazione, in persona del Presidente e Amministratore Delegato, se non direttamente coinvolti, mediante relazione scritta.

In caso di violazione da parte di un *membro del Collegio Sindacale*, l’OdV deve darne immediata comunicazione al Consiglio di Amministrazione, in persona del Presidente e Amministratore Delegato, e al Collegio Sindacale, in persona del Presidente, se non direttamente coinvolto, mediante relazione scritta.

Qualora si verifichi una violazione da parte dei *collaboratori o dei soggetti esterni* che operano su mandato della Società, l’Organismo di Vigilanza informa con relazione scritta il Presidente e Amministratore Delegato, nonché il Direttore Amministrazione, Finanza e Controllo e il Responsabile dell’area alla quale il contratto o rapporto si riferisce.

Gli organi o le funzioni titolari del potere disciplinare avviano i procedimenti di loro competenza al fine delle contestazioni e dell’eventuale applicazione delle sanzioni.

Le sanzioni per le violazioni delle disposizioni del Codice Etico e del presente Modello sono adottate dagli organi che risultano competenti in virtù dei poteri e delle attribuzioni loro conferiti dallo Statuto o dai regolamenti interni della Società.

Il sistema disciplinare è pubblicato in un luogo accessibile a tutti i Dipendenti e comunque è reso conoscibile a tutti i Destinatari.

Fatto salvo quanto previsto dal paragrafo 5.4 (“Requisiti di eleggibilità, cause di ineleggibilità, incompatibilità, motivi e poteri di revoca”), il sistema disciplinare definito potrà essere applicato anche ai componenti dell’OdV, relativamente alle funzioni ad essi attribuite dal presente Modello (si veda sul punto il successivo paragrafo 7.5).

7.2 Violazioni del Modello

Costituiscono infrazioni tutte le violazioni, realizzate anche con condotte omissive e in eventuale concorso con altri, delle prescrizioni del presente Modello, dei Protocolli di Prevenzione e delle relative procedure di attuazione, nonché le violazioni delle previsioni del Codice Etico.

Si riportano di seguito, a titolo esemplificativo e non esaustivo, alcuni comportamenti che costituiscono infrazione:

1. comportamenti che integrino le fattispecie di reato contemplate nel Decreto;
2. comportamenti che, sebbene non configurino una delle fattispecie di reato contemplate nel Decreto, siano diretti in modo univoco alla loro commissione;
3. comportamenti non conformi alle procedure richiamate nel Modello;
4. comportamenti in violazione degli strumenti di controllo preventivo di cui al capitolo 4 della presente Parte Generale;
5. comportamenti non conformi alle disposizioni previste nel Modello o richiamate dal Modello e, in particolare:
 - in relazione al rischio di commissione di un reato nei confronti della Pubblica Amministrazione, i comportamenti in violazione dei principi generali di condotta e comportamento e dei principi specifici elencati nei successivi paragrafi A.3 e A.4. della Parte Speciale A;
 - in relazione al rischio di commissione di un reato societario, ivi compreso il reato di corruzione tra privati, i comportamenti in violazione dei principi generali di condotta e comportamento e dei principi specifici elencati nei successivi paragrafi B.3 e B.4 della Parte Speciale B;
 - in relazione al rischio di commissione di un reato di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni, utilità di provenienza illecita o autoriciclaggio, i comportamenti in violazione dei principi generali di condotta e comportamento e dei principi specifici elencati nei successivi paragrafi C.3 e C.4 della Parte Speciale C;
 - in relazione al rischio di commissione di un reato di criminalità organizzata e di un reato transnazionale, i comportamenti in violazione dei principi generali di condotta e comportamento e dei principi specifici elencati nei successivi paragrafi D.3 e D.4 della Parte Speciale D;
 - in relazione al rischio di commissione di un reato di violazione del diritto d’autore e di un reato di criminalità informatica, i comportamenti in violazione dei principi generali di condotta e comportamento e dei principi specifici elencati nei successivi paragrafi E.3 e E.4 della Parte Speciale E;
 - in relazione al rischio di commissione del reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all’Autorità Giudiziaria, i comportamenti in violazione dei principi generali di condotta e comportamento elencati nel successivo paragrafo F.3 della Parte Speciale F;
 - in relazione al rischio di commissione del reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare e di un reato in materia di immigrazione clandestina, i comportamenti in violazione dei principi generali di condotta e comportamento e dei principi specifici elencati nei successivi paragrafi G.3 e G.4 della Parte Speciale G;
 - in relazione al rischio di commissione dei reati contro l’industria e il commercio i comportamenti in violazione dei principi generali di condotta e comportamento e dei principi specifici elencati nei successivi paragrafi H.3 e H.4 della Parte Speciale H;
 - in relazione al rischio di commissione di un reato contro la personalità individuale i comportamenti in violazione dei principi generali di condotta e comportamento e dei principi specifici elencati nei successivi paragrafi I.3 e I.4 della Parte Speciale I;
 - in relazione al rischio di violazione delle norme stabilite in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro da cui possa derivare l’evento di infortunio o della malattia

- professionale comportanti il reato di omicidio colposo o di lesioni gravi o gravissime, i comportamenti in violazione dei principi generali di condotta e comportamento e dei principi specifici elencati nei paragrafi L.3 e L.4 della Parte Speciale L;
- in relazione al rischio di commissione di un reato ambientale, i comportamenti in violazione dei principi generali di condotta e comportamento e dei principi specifici elencati nei successivi paragrafi M.3 e M.4 della Parte Speciale M;
 - in relazione al rischio di commissione dei reati di razzismo e xenofobia, i comportamenti in violazione dei principi generali di condotta e comportamento e dei principi specifici elencati nei successivi paragrafi N.3 e N.4. della Parte Speciale N;
6. comportamento non collaborativo nei confronti dell'OdV, consistente a titolo esemplificativo e non esaustivo, nel:
 - rifiuto di fornire le informazioni o la documentazione richiesta,
 - mancato rispetto delle direttive generali e specifiche rivolte dall'OdV al fine di ottenere le informazioni ritenute necessarie per l'assolvimento dei propri compiti,
 - mancata partecipazione senza giustificato motivo alle visite ispettive programmate dall'OdV,
 - violazione degli obblighi in materia di partecipazione ai programmi di formazione, di cui al precedente paragrafo 6.2 *Formazione*.
 7. la redazione in modo incompleto o non veritiero di documentazione prevista dal presente Modello, dai Protocolli e dalle relative procedure di attuazione;
 8. l'agevolazione della redazione, da altri effettuata in modo incompleto e non veritiero, di documentazione prevista dal presente Modello, dai Protocolli e dalle relative procedure di attuazione;
 9. l'omessa redazione della documentazione prevista dal presente Modello, dai Protocolli e dalle procedure di attuazione;
 10. la violazione o l'elusione del sistema di controllo previsto dal Modello, in qualsiasi modo effettuata, come, ad esempio, attraverso la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione inerente la procedura, l'ostacolo ai controlli, l'impedimento all'accesso alle informazioni e alla documentazione nei confronti dei soggetti preposti ai controlli delle procedure e delle decisioni;
 11. l'omessa comunicazione all'OdV delle informazioni prescritte;
 12. la violazione o l'elusione degli obblighi di vigilanza da parte degli apicali nei confronti dell'operato dei propri sottoposti;
 13. atti di ritorsione o discriminatori nei confronti di chi abbia effettuato la Segnalazione di una condotta illecita, rilevante ai fini del Decreto, o di una violazione del Modello, per ragioni direttamente o indirettamente collegate alla segnalazione stessa;
 14. violazioni degli obblighi di riservatezza sull'identità del segnalante;
 15. Segnalazioni, che si rivelino infondate, se effettuate con dolo o colpa grave.

7.3 Misure nei confronti dei dipendenti

La violazione delle singole regole comportamentali di cui al Modello da parte dei dipendenti non dirigenti costituisce illecito disciplinare in conformità al CCNL per i lavoratori addetti all'industria metalmeccanica.

Qualsiasi tipo di violazione delle regole comportamentali contenute nel Modello autorizza comunque l'OdV a richiedere alla funzione Personale l'avvio del procedimento di contestazione disciplinare e l'eventuale irrogazione di una delle sanzioni di seguito elencate, determinata sulla base della gravità della violazione commessa alla luce dei criteri indicati nel paragrafo 7.1 e del comportamento tenuto prima (e.g. eventuali precedenti violazioni commesse) e dopo il fatto (e.g. comunicazione all'OdV dell'avvenuta irregolarità) dall'autore della violazione.

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi di detti lavoratori - nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili, nonché del citato CCNL - sono quelli previsti dal seguente apparato sanzionatorio:

- a. Richiamo verbale;
- b. Ammonizione scritta;
- c. Multa non superiore a 3 ore della retribuzione oraria;

- d. Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a un massimo di 3 giorni;
- e. Licenziamento con diritto al preavviso e licenziamento senza preavviso.

In ogni caso, delle sanzioni irrogate e/o delle violazioni accertate la funzione Personale terrà sempre informato l'OdV.

Nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità, il tipo e l'entità delle sanzioni irrogabili saranno determinati in base ai seguenti criteri:

- gravità delle violazioni commesse;
- mansioni e posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti;
- volontarietà della condotta o grado di negligenza, imprudenza o imperizia;
- comportamento complessivo del lavoratore, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari, nei limiti consentiti dalla legge e dal CCNL;
- altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare.

La gravità delle violazioni sarà valutata sulla base dei seguenti criteri:

- la presenza e l'intensità dell'elemento intenzionale;
- la presenza e l'intensità della condotta negligente, imprudente, imperita;
- la presenza e l'intensità della condotta recidiva;
- l'entità del pericolo e/o delle conseguenze della violazione per le persone destinatarie della normativa in materia di tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro, nonché per la Società;
- la prevedibilità delle conseguenze;
- i tempi e i modi della violazione;
- le circostanze nelle quali la violazione ha avuto luogo.

In particolare, e salvo quanto disposto nel periodo successivo, con riferimento alle violazioni del Modello realizzate dal lavoratore si prevede che:

1. incorre nei provvedimenti di **richiamo verbale o ammonizione scritta**, secondo la gravità della violazione, il dipendente che violi le procedure interne previste dal presente Modello o adottati, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento in violazione delle prescrizioni del Modello stesso;
2. incorre nel provvedimento della **multa non superiore a tre ore di retribuzione oraria** il lavoratore che commetta recidiva in una delle violazioni di cui al precedente punto 1, purché tra la precedente e l'attuale violazione non siano decorsi due anni;
3. incorre nel provvedimento di **sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a un massimo di tre giorni** il dipendente che commetta recidiva plurima (almeno 3 volte) in una delle violazioni di cui al punto 1, purché tra la precedente e l'attuale violazione non siano decorsi due anni.

Incorre nel medesimo provvedimento il dipendente che nel violare le procedure interne previste dal presente Modello o adottando nell'espletamento di attività nelle aree a rischio un comportamento in violazione delle prescrizioni dello stesso, arrechi danno alla Società o la esponga a una situazione oggettiva di pericolo alla integrità dei beni della stessa;

4. incorre nel provvedimento del **licenziamento con diritto al preavviso** il dipendente che adotti un comportamento recidivo in una qualunque delle mancanze che prevedano la sospensione disciplinare di cui al punto 3) che precede o allorché il lavoratore adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio di commissione di reati, un comportamento non conforme alle prescrizioni del presente Modello o del Codice Etico, tale da configurare un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali o condotta gravemente pregiudizievole per l'attività produttiva, l'organizzazione del lavoro e il regolare funzionamento di essa, come ad esempio:
 - qualsiasi comportamento diretto in modo univoco al compimento di un reato previsto dal Decreto;
 - qualsiasi comportamento volto a dissimulare la commissione di un reato previsto dal Decreto;
 - qualsiasi comportamento che contravvenga deliberatamente alle specifiche misure previste dal Modello e dalle relative procedure attuative, a presidio della sicurezza e salute dei lavoratori;

5. incorre nel provvedimento del **licenziamento senza preavviso** il dipendente che adotti un comportamento non conforme alle prescrizioni del presente Modello e diretto in modo univoco al compimento di uno dei reati contemplati dal Decreto, o il dipendente che adotti un comportamento consistente nella grave e/o reiterata violazione delle norme di comportamento e delle procedure contenute nel Modello ovvero delle prescrizioni del Codice Etico, in quanto comportamento tale da non consentire la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto di lavoro.

In ogni caso, con riferimento al rischio di commissione dei reati in violazione della normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro previsti dall'art. 25-*septies* del Decreto, in ossequio anche a quanto stabilito dalla Circolare del Ministero del Lavoro del 11 Luglio 2011 n. 15816 avente ad oggetto "Modello di organizzazione e gestione ex art. 30 D.Lgs. 81/2008", si indicano di seguito le possibili violazioni, graduate in ordine crescente di gravità:

1. incorre nel provvedimento dell'**ammonizione scritta** il dipendente che non rispetta il Modello, nel caso in cui la violazione comporti il determinarsi di una situazione di eventuale pericolo per l'integrità fisica di una o più persone, compreso l'autore della violazione, e sempre che non sia integrata una delle ipotesi previste nei successivi punti 2, 3, 4;
2. incorre nel provvedimento della **multa non superiore a tre ore di retribuzione oraria** il dipendente che non rispetta il Modello, nel caso in cui la violazione comporti il determinarsi di una situazione di eventuale pericolo per l'integrità fisica di una o più persone, compreso l'autore della violazione (con riferimento a un comportamento di recidiva che abbia già causato l'irrogazione di ammonizioni scritte), oppure una lesione all'integrità fisica di uno o più soggetti, compreso l'autore della violazione, e sempre che non sia integrata una delle ipotesi previste nei successivi punti 3 e 4;
3. incorre nel provvedimento della **sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a un massimo di tre giorni** il dipendente che non rispetta il Modello, nel caso in cui la violazione cagioni una lesione all'integrità fisica di uno o più soggetti, compreso l'autore dell'infrazione, e sempre che non sia integrata una delle ipotesi previste nel successivo punto 4;
4. incorre nel provvedimento del **licenziamento con diritto al preavviso**, il dipendente che adotti un comportamento recidivo in una qualunque delle mancanze che prevedano la sospensione dal lavoro e dalla retribuzione sino a un massimo di 3 giorni, così come specificato nel punto (3) che precede, come pure il dipendente che non rispetta il Modello, nel caso in cui la violazione cagioni una lesione qualificabile come "grave" ex art. 583, comma 1 cod. pen.;
5. incorre nel provvedimento del **licenziamento senza preavviso**, il dipendente che non rispetta il Modello, nel caso in cui la violazione cagioni una lesione, qualificabile come "gravissima" ex art. 583, comma 2 cod. pen. all'integrità fisica ovvero la morte di uno o più soggetti, compreso l'autore dell'infrazione.

Ove non si riscontri un divieto espresso nel CCNL di riferimento, nel caso in cui l'infrazione contestata sia valutata come grave da parte della funzione responsabile del potere disciplinare, il dipendente potrà essere sospeso cautelativamente dalla prestazione lavorativa con effetto immediato, fino al momento della comminazione della sanzione, o della comunicazione della decisione di non procedere all'adozione di alcuna sanzione.

Fermo restando il rispetto dell'art. 7 della legge n. 300/1970 e del CCNL di riferimento, nessun provvedimento disciplinare potrà essere adottato senza la preventiva contestazione degli addebiti al lavoratore e senza averlo sentito a sua difesa.

La contestazione degli addebiti con la specificazione del fatto costitutivo della infrazione sarà fatta mediante comunicazione scritta, nella quale sarà indicato il termine entro cui il lavoratore potrà presentare le proprie giustificazioni, che non sarà, in nessun caso, inferiore a cinque giorni lavorativi.

Il lavoratore potrà farsi assistere da un componente la Rappresentanza sindacale unitaria (RSU).

7.4 Violazioni del Modello da parte dei dirigenti e relative misure

Il rapporto dirigenziale si caratterizza per la natura eminentemente fiduciaria. Il comportamento del Dirigente oltre a riflettersi all'interno della Società, costituendo modello ed esempio per tutti coloro che vi operano, si ripercuote anche sull'immagine esterna della medesima. Pertanto, il rispetto da

parte dei dirigenti della Società delle prescrizioni del Codice Etico, del Modello e delle relative procedure di attuazione costituisce elemento essenziale del rapporto di lavoro dirigenziale.

Nei confronti dei Dirigenti che abbiano commesso una violazione del Codice Etico, del Modello o delle procedure stabilite in attuazione del medesimo, la funzione titolare del potere disciplinare avvia i procedimenti di competenza per effettuare le relative contestazioni e applicare le misure sanzionatorie più idonee, in conformità con quanto previsto dal CCNL Dirigenti e, ove necessario, con l'osservanza delle procedure di cui all'art. 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300.

Le violazioni delle singole regole di cui al presente Modello poste in essere da lavoratori della Società aventi qualifica di 'dirigente', costituiscono illecito disciplinare.

Qualsiasi tipo di violazione delle regole comportamentali contenute nel Modello autorizza l'OdV a richiedere al Consiglio di Amministrazione l'attivazione della procedura disciplinare finalizzata all'irrogazione di una delle sanzioni di seguito elencate, determinata sulla base della gravità della violazione commessa alla luce dei criteri indicati nel paragrafo 7.2 e del comportamento tenuto prima (per esempio, le eventuali precedenti violazioni commesse nel limite di due anni) e dopo il fatto (per esempio, la comunicazione all'OdV dell'avvenuta irregolarità).

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi dei 'dirigenti' - nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 commi 2 e 3 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) e delle eventuali normative speciali applicabili - sono quelli previsti dal seguente apparato sanzionatorio:

- a. ammonizione scritta;
- b. sospensione disciplinare;
- c. licenziamento con preavviso;
- d. licenziamento senza preavviso.

In ogni caso, delle sanzioni irrogate e/o delle violazioni accertate, la funzione aziendale competente terrà sempre informato l'OdV.

In particolare, con riferimento alle violazioni del Modello poste in essere dai dirigenti della Società, si prevede che:

- in caso di violazione non grave di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello, il dirigente incorre nel **ammonizione scritta** consistente nel richiamo all'osservanza del Modello, la quale costituisce condizione necessaria per il mantenimento del rapporto fiduciario con la Società;
- in caso di violazione non grave ma reiterata, di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello, il dirigente incorre nel provvedimento della **sospensione disciplinare**;
- in caso di violazione grave, oppure non grave ma ulteriormente reiterata, di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello, il dirigente incorre nel provvedimento del **licenziamento con preavviso**;
- laddove la violazione di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello sia di gravità tale da ledere irrimediabilmente il rapporto di fiducia, non consentendo la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro, il dirigente incorre nel provvedimento del **licenziamento senza preavviso**.

Per i lavoratori della Società aventi qualifica di 'dirigente' costituisce grave violazione delle prescrizioni del Modello:

- l'inosservanza dell'obbligo di direzione o vigilanza sui lavoratori subordinati circa la corretta ed effettiva applicazione del Modello stesso;
- l'inosservanza dell'obbligo di direzione e vigilanza sugli altri lavoratori che, sebbene non legati alla Società da un vincolo di subordinazione (trattasi, ad esempio, di Consulenti, lavoratori somministrati ecc.), sono comunque soggetti alla direzione e vigilanza del 'dirigente' ai sensi dell'art. 5 comma 1 lett. b) del D.Lgs. 231/01, indipendentemente dalla qualificazione giuridica del contratto o del rapporto con tali lavoratori.

Nel caso in cui l'infrazione contestata sia grave, il dirigente potrà essere sospeso cautelativamente dalla prestazione lavorativa con effetto immediato, fino al momento della comminazione della sanzione, o della comunicazione della decisione di non procedere all'adozione di alcuna sanzione.

Le sanzioni devono essere applicate nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità rispetto alla gravità del fatto e della colpa o dell'eventuale dolo. Tra l'altro, con la contestazione può essere disposta cautelativamente la revoca delle eventuali procure affidate al soggetto interessato, fino alla eventuale risoluzione del rapporto in presenza di violazioni così gravi da far venir meno il rapporto fiduciario con la Società.

7.5 Misure nei confronti degli Amministratori e dei membri dell'OdV

In caso di violazione del Modello da parte di uno o più membri dell'Organo Dirigente della Società, l'OdV informerà l'intero Consiglio di Amministrazione che prenderà gli opportuni provvedimenti coerentemente con la gravità della violazione commessa, alla luce dei criteri indicati nel paragrafo 7.2 e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo Statuto (dichiarazioni nei verbali delle adunanze, richiesta di convocazione o convocazione dell'Assemblea con all'ordine del giorno adeguati provvedimenti nei confronti dei soggetti responsabili della violazione ecc.).

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi di uno o più membri dell'Organo Dirigente della Società, previa delibera del Consiglio di Amministrazione da adottare con l'astensione dell'interessato e, ove previsto dalla legge e/o dallo Statuto, con delibera dell'Assemblea dei soci, sono quelli previsti dal seguente apparato sanzionatorio:

- a. richiamo scritto;
- b. sospensione temporanea dalla carica;
- c. revoca dalla carica.

In particolare, con riferimento alle violazioni del Modello poste in essere da uno o più membri dell'Organo Dirigente della Società, si prevede che:

- in caso di violazione non grave di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello, il membro dell'Organo Dirigente incorra nel **richiamo scritto** consistente nel richiamo all'osservanza del Modello, la quale costituisce condizione necessaria per il mantenimento del rapporto fiduciario con la Società;
- in caso di grave violazione di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello, il membro dell'Organo Dirigente incorre nel provvedimento della **sospensione temporanea dalla carica**;
- in caso di grave violazione di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello tale da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia, il membro dell'Organo Dirigente incorre nella **revoca dalla carica**.

Inoltre, per i membri del CdA della Società, costituirà violazione del Modello sanzionabile anche la violazione dell'obbligo di direzione o vigilanza sui sottoposti circa la corretta e l'effettiva applicazione delle prescrizioni del Modello.

Nei casi più gravi, e comunque, quando la mancanza sia tale da ledere la fiducia della Società nei confronti del responsabile, il Consiglio di Amministrazione convoca l'Assemblea, proponendo la revoca dalla carica.

In caso di violazione del Modello da parte dell'intero Organo Dirigente della Società, l'OdV informerà direttamente i Soci affinché questi convochino senza indugio l'Assemblea dei Soci per gli opportuni provvedimenti.

Qualora il CdA fosse informato in merito a violazioni del Modello da parte di uno o più membri dell'OdV, il detto Organo Dirigente provvederà ad assumere le iniziative ritenute più idonee coerentemente con la gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo Statuto.

In particolare, qualora la violazione sia commessa da un componente dell'OdV che sia anche un dipendente o dirigente della Società si applicheranno le sanzioni di cui ai Paragrafi 7.2 e 7.3.

In ogni caso, delle sanzioni irrogate e/o delle violazioni accertate il Consiglio di Amministrazione terrà sempre informato l'OdV.

7.6 Misure nei confronti dei Sindaci

Qualora a commettere la violazione siano uno o più Sindaci, l'OdV deve darne immediata comunicazione al Consiglio di Amministrazione, in persona del Presidente e Amministratore Delegato, e al Collegio Sindacale, in persona del Presidente, se non direttamente coinvolto, mediante relazione scritta.

I soggetti destinatari dell'informativa dell'Organismo di Vigilanza potranno assumere, secondo quanto previsto dallo Statuto, gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'Assemblea dei Soci, al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

Il Consiglio di Amministrazione, qualora si tratti di violazioni tali da integrare giusta causa di revoca, propone all'Assemblea l'adozione dei provvedimenti di competenza e provvede agli ulteriori incombeni previsti dalla legge.

7.7 Misure nei confronti dei Soggetti Terzi coinvolti nelle Attività Sensibili

Ogni violazione posta in essere dai Soggetti Terzi coinvolti nelle Attività Sensibili potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o negli accordi con gli stessi, ed in base alla gravità della violazione riscontrata:

1. La diffida per iscritto al rispetto delle prescrizioni del Modello e del Codice Etico;
2. L'applicazione di una penale;
3. La risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento, qualora da tale comportamento derivino danni per la Società, come nel caso di applicazione da parte del Giudice delle misure previste dal Decreto.