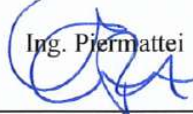

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001			
	PARTE GENERALE			
	Documento 231-PG	Revisione 2	Data di emissione 05/2023	Pagina 1 di 39




Rev.	Data	Motivo	Redatto (Nome Cognome /Firma)	Verificato (Nome Cognome /Firma)	Approvato (Nome Cognome /Firma)
00	03-2017	Prima Emissione SGI	Ing. Tummolo	S. Argiolas	N. Vicentini
01	07-2019	Aggiornamento alle modificazioni intervenute D. Lgs. N. 231/2001		Ing. Paris	Ing. Piermattei
02	5-05-2023	Aggiornamento alle modificazioni intervenute al Modello Organizzativo ex art. 6 D. Lgs. N. 231/2001	Avv. Agrusti	Ing. Paris	


	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001		
	PARTE GENERALE		
	Documento 231-PG	Revisione 2	Data di emissione 05/2023
			Pagina 2 di 39

INDICE

INDICE	2
2 PREMESSA	6
3 L'ORGANIZZAZIONE AZIENDALE	6
3.1 <i>LA SOCIETÀ</i>	6
3.2 <i>LE ATTIVITÀ AFFIDATE IN OUTSOURCING</i>	6
4 QUADRO NORMATIVO	7
4.1 <i>IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001</i>	7
4.2 <i>IL REGIME DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI</i>	7
4.3 <i>I REATI PRESUPPOSTO</i>	8
4.4 <i>I SOGGETTI</i>	17
4.5 <i>L'INTERESSE O IL VANTAGGIO DELL'ENTE</i>	17
4.6 <i>NELL'AMBITO DEL GRUPPO</i>	18
4.7 <i>LE SANZIONI</i>	18
4.8 <i>L'ADOZIONE DEL MODELLO QUALE ESIMENTE DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA</i>	19
5 IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	20
5.1 <i>FINALITÀ</i>	20
5.2 <i>STRUTTURA DEL MODELLO</i>	21
5.3 <i>ADOZIONE, MODIFICHE E INTEGRAZIONI DEL MODELLO</i>	21
5.4 <i>DESTINATARI DEL MODELLO</i>	22
6. <i>L'ORGANISMO DI VIGILANZA</i>	22
6.1 Individuazione.....	22
6.2 Nomina.....	23
6.3 Requisiti di eleggibilità.....	24
6.4 Cause di decadenza.....	25
6.5 Cause di sospensione.....	26
6.6 Temporaneo impedimento del componente effettivo.....	26
6.7 Durata e cause di revoca.....	27
6.8 Compiti ed attribuzioni.....	27
6.9 Funzionamento dell'Organo di Vigilanza.....	28
6.9.1 <i>Flussi informativi verso gli Organi Sociali</i>	29
6.9.2 <i>Flussi informativi verso l'Organo di Vigilanza</i>	29
6.9.3 <i>Tipologie dei flussi informativi verso l'Organo di Vigilanza</i>	30
6.9.4 <i>Gestione dei flussi informativi</i>	31
7. <i>IL SISTEMA WHISTLEBLOWING</i>	32
8. <i>IL SISTEMA DISCIPLINARE</i>	33
9. <i>INFORMAZIONE E FORMAZIONE</i>	34
9.1 Informazione.....	35
9.2 Formazione.....	35
9.3 Salute e sicurezza sul lavoro.....	36
9.4 Tutela dell'ambiente.....	37


	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001			
	PARTE GENERALE			
	Documento 231-PG	Revisione 2	Data di emissione 05/2023	Pagina 3 di 39

10.	<i>IL CODICE ETICO</i>	37
11.	<i>LE "AREE DI ATTIVITÀ A RISCHIO REATO"</i>	38


	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001		
	PARTE GENERALE		
	Documento 231-PG	Revisione 2	Data di emissione 05/2023

1 DEFINIZIONI

Società	HTR BONIFICHE S.r.l.
Decreto	Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”
Modello	Il modello organizzativo adottato dalla Società ai sensi delle previsioni contenute nel Decreto, al fine di impedire la commissione dei reati in esso contemplati
Principi procedurali/protocolli di controllo specifici	Insieme di norme comportamentali, meccanismi organizzativi ed operativi, funzionali alla gestione e prevenzione del rischio rilevante ai fini del D.lgs. n. 231/2001
Procedura	Procedura che definisce i soggetti competenti, le attività e le modalità con le quali dare esecuzione ai protocolli
Codice Etico	Codice contenente principi etici rilevanti ai fini del D.lgs. n. 231/2001
Attività sensibili/Aree di rischio	Attività della Società nel cui ambito sussiste il rischio, anche potenziale, di commissione di reati di cui al Decreto, così come individuate nelle singole Parti Speciali del Modello
Reati	Fattispecie di reato alle quali si applica la disciplina prevista dal Decreto.
Organismo di Vigilanza (OdV)	Organismo previsto dall’art. 6 del Decreto, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull’osservanza del Modello
Organi sociali	Organo di gestione: due amministratori (amministrazione pluripersonale individuale disgiuntiva e congiuntiva). Organo di controllo: Collegio Sindacale
Procuratori/Delegati	Soggetti che hanno ricevuto delega scritta per lo svolgimento di specifiche attività e funzioni
Dipendenti	Tutti i lavoratori subordinati della Società.
Consulenti	Soggetti che prestano la propria opera intellettuale in favore o per conto della Società sulla base di un mandato o di altro rapporto di collaborazione professionale.
CCNL	Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato dalla Società.
P.A.	Pubblica Amministrazione, inclusi i relativi funzionari nella loro veste di pubblici ufficiali (art. 357 cod. pen.).
Partner	Controparti contrattuali della Società, persone fisiche o giuridiche, con cui la Società addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata (es. appaltatori, fornitori, lavoratori autonomi)
Lavoratori	Tutti i lavoratori subordinati della Società, nonché i lavoratori incardinati presso la struttura organizzativa della Società e che, a qualunque titolo, svolgano attività per conto della Società, i collaboratori a progetto e i lavoratori legati da contratto di somministrazione

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001		
	PARTE GENERALE		
	Documento 231-PG	Revisione 2	Data di emissione 05/2023
			Pagina 5 di 39

Destinatari	Tutti i soggetti cui sono rivolte le prescrizioni del Modello, e, in particolare: organi societari; lavoratori incardinati presso la struttura organizzativa della Società e che, a qualunque titolo, svolgano attività per conto della Società; soggetti terzi che, a qualunque titolo, svolgano, nell'ambito della loro autonoma organizzazione, attività nell'interesse o in favore della Società.
Regolamento OdV	Documento redatto allo scopo di disciplinare il funzionamento, i doveri e i compiti dell'Organismo di Vigilanza

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001		
	PARTE GENERALE		
	Documento 231-PG	Revisione 2	Data di emissione 05/2023

2 PREMESSA

La HTR ha ritenuto di creare ed attuare un sistema di prescrizioni e strumenti organizzativi finalizzato a garantire che l'intera attività sociale sia svolta nel pieno rispetto del Decreto, in modo da prevenire e contrastare la commissione dei reati ivi previsti, sanzionando gravemente tutti i comportamenti a rischio di commissione degli stessi.


Con il presente documento, denominato Parte Generale, ricostruita l'organizzazione aziendale della Società, si procederà a delimitare e descrivere il quadro normativo di riferimento, le finalità del Modello, le modalità di redazione e revisione del presente Modello, nonché i criteri di adeguamento e aggiornamento dello stesso; le regole di nomina e funzionamento dell'Organismo di Vigilanza della Società, OdV, con indicazione delle funzioni, poteri e flussi informativi che lo riguardano; il sistema disciplinare e il relativo apparato sanzionatorio; le modalità di diffusione, aggiornamento e applicazione dei contenuti del Modello.

3 L'ORGANIZZAZIONE AZIENDALE

3.1 LA SOCIETÀ

Denominazione	HTR BONIFICHE S.r.l.
Sede legale	Via Bassano del Grappa n. 4, 00187 Roma
P.IVA	11656511000
Capitale sociale	€ 150.000,00
Attività	L'attività principale consiste nella decontaminazione da amianto e da altre sostanze pericolose nonché l'esercizio delle attività di bonifica ambientale e della carpernteria meccanica
Assetto organizzativo	<p>La società ha adottato un sistema di amministrazione e controllo basato sulla presenza dei seguenti organi:</p> <ul style="list-style-type: none"> • un consiglio di amministrazione, composto da due membri organi apicali che, nello svolgimento delle proprie funzioni di indirizzo e coordinamento dell'attività di impresa e nel determinare e fissare le strategie e gli obiettivi aziendali, promuovono l'effettiva applicazione del Modello da parte di tutti i Destinatari e recepiscono le indicazioni e gli input dell'Organismo di Vigilanza; • un sindaco: organo apicale, al quale sono affidati i poteri e le funzioni di controllo

3.2 LE ATTIVITÀ AFFIDATE IN OUTSOURCING

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001		
	PARTE GENERALE		
	Documento 231-PG	Revisione 2	Data di emissione 05/2023
			Pagina 7 di 39

Attività	Affidatario
Smaltimento rifiuti (anche speciali)	Società esterne
Consulenza in materia di lavoro	Consulente esterno
Assistenza legale	Professionisti esterni
Consulenza fiscale	Professionista esterno

4 QUADRO NORMATIVO

4.1 IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001

In data 8 giugno 2001 è stato emanato - in esecuzione della delega di cui all'art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300 - il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica", entrato in vigore il 4 luglio successivo.

L'emanazione del Decreto si inserisce in un contesto legislativo nazionale di attuazione di obblighi internazionali: esso, infatti, ha inteso adeguare la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni internazionali cui l'Italia aveva precedentemente aderito, quali la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 (sulla tutela degli interessi finanziari della Comunità Europea), la Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 (sulla lotta alla corruzione che coinvolga funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri) e la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 (sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali).


4.2 IL REGIME DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI

Con il D. Lgs. 231/2001 è stato introdotto per la prima volta nel nostro ordinamento un regime di responsabilità amministrativa - riferibile sostanzialmente alla responsabilità penale - a carico degli enti che costituisce un'importante deroga al principio *societas delinquere non potest*.

L'esigenza di introdurre un regime sanzionatorio a carico degli enti per responsabilità da reato nasce dalla consapevolezza che la commissione di illeciti all'interno dell'ente non è sempre frutto di un'iniziativa autonoma del singolo, ma è spesso espressione di una diffusa politica aziendale oppure può essere il frutto di decisioni di vertice dell'ente medesimo.

Detta responsabilità, sebbene denominata "amministrativa", ha natura sostanzialmente penale ed il relativo regime è previsto in conformità a principi garantisciti propri del diritto penale, ma con funzione preventiva.

Si tratta di una forma di responsabilità che si aggiunge e non sostituisce quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto illecito, che, pertanto, resta regolata dal diritto penale comune ed è

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001		
	PARTE GENERALE		
	Documento 231-PG	Revisione 2	Data di emissione 05/2023
			Pagina 8 di 39

autonoma rispetto ad essa sussistendo anche nel caso in cui l'autore del reato non sia identificato o non sia imputabile ed anche qualora il reato si estingua per causa diversa dall'amnistia.

La responsabilità dell'Ente prescinde dal luogo in cui viene materialmente commesso il fatto. Invero, anche i reati commessi all'estero, in presenza delle condizioni previste dal D. Lgs. n. 231/2001, possono essere fonte di responsabilità per l'ente. Ciò a condizione che lo Stato presso il quale si considera commesso il fatto non abbia già proceduto per quella determinata fattispecie nei confronti dell'Ente.

L'accertamento della responsabilità dell'ente è rimesso alla competenza esclusiva del giudice penale e può essere affermata laddove sussistano i seguenti requisiti oggettivi e soggettivi previsti dalla legge:

- commissione di uno dei reati presupposto tassativamente elencati nel decreto;
- esecuzione del reato da parte di soggetti qualificati (apicali o ad essi sottoposti);
- commissione del reato nell'interesse o a vantaggio della società;

La sussistenza di detti requisiti consente di collegare oggettivamente il reato all'ente.

L'ente, tuttavia, non risponde dello stesso fatto commesso dalla persona fisica, che costituisce uno dei presupposti della sua responsabilità, ma di un illecito diverso ed autonomo rispetto al predetto reato presupposto.

Detto illecito è ravvisabile solo se il reato presupposto è stato commesso con la consapevolezza da parte dell'ente, cosiddetta "colpa in organizzazione", intesa come violazione di adeguate regole di diligenza autoimposte dall'ente medesimo e volte a prevenire lo specifico rischio.

Più specificamente, sussiste la responsabilità della Società se la stessa, agevolando o non impedendo il reato, manifesta una carenza organizzativa.


Diviene, dunque, rilevante per la società stessa organizzare la propria struttura ed attività in modo da assicurare adeguate condizioni di salvaguardia degli interessi penalmente protetti.

4.3 I REATI PRESUPPOSTO


Primo requisito essenziale per ravvisare la responsabilità amministrativa della Società ai sensi del D. Lgs. 231/2001 è la commissione di uno dei reati o illeciti amministrativi tassativamente elencati nel decreto, cosiddetti reati presupposto.

Alla data di approvazione del presente documento, i reati e illeciti amministrativi potenziali fonti di responsabilità per l'ente sono quelli di cui alle categorie indicate di seguito:


art. 24	<p>Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione Europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico:</p> <ul style="list-style-type: none"> • malversazione di erogazioni pubbliche (art. 316 <i>bis</i> cod. pen.); • indebita percezione di erogazioni pubbliche (art. 316 <i>ter</i> cod. pen.); • frode nelle pubbliche forniture (art. 356 cod. pen.) • truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico o dell'Unione Europea (art. 640, comma 2, n. 1, cod. pen.); • truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640 <i>bis</i> cod. pen.);
----------------	---

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001		
	PARTE GENERALE		
	Documento 231-PG	Revisione 2	Data di emissione 05/2023


	<ul style="list-style-type: none"> • frode informatica a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640 <i>ter</i> cod. pen.); • frode nelle pubbliche forniture (art. 356 cod. pen.) • frode ai danni del Fondo europeo agricolo (art. 2 della L. n. 898/1986)
art. 24-bis	<p>Delitti informatici e trattamento illecito di dati:</p> <ul style="list-style-type: none"> • falsità in un documento informatico pubblico avente efficacia probatoria (art. 491 <i>bis</i> cod. pen.); • accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615 <i>ter</i> c.p.); • detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, codici e altri mezzi atti all'accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615 <i>quater</i> cod. pen.); • detenzione, diffusione e installazione abusiva apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615 <i>quinqües</i> cod. pen.); • intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 <i>quater</i> cod. pen.); • detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature e di altri mezzi atti a intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 <i>quinqües</i> cod. pen.); • danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635 <i>bis</i> cod. pen.); • danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635 <i>ter</i> cod. pen.); • danneggiamento di sistemi informatici o telematici (635 <i>quater</i> cod. pen.); • danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (635 <i>quinqües</i> cod. pen.); • frode informatica del certificatore di firma elettronica (640 <i>quinqües</i> cod. pen.); • violazione delle norme in materia di perimetro di sicurezza nazionale cibernetica (art. 1, comma 11, D.L. 105/2019)
art. 24-ter	<p>Delitti di criminalità organizzata:</p> <ul style="list-style-type: none"> • associazione per delinquere (art. 416 cod. pen.); • associazione di tipo mafioso anche straniere (art 416 <i>bis</i> cod. pen.); • delitti commessi avvalendosi delle condizioni previste dall'art. 416-<i>bis</i> cod. pen. (cioè avvalendosi della forza di intimidazione del vincolo associativo e della condizione di assoggettamento e di omertà che ne deriva) ovvero al fine di agevolare l'attività delle associazioni previste dallo stesso articolo; • scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-<i>ter</i> cod. pen.); • sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 cod. pen.); • associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001		
	PARTE GENERALE		
	Documento 231-PG	Revisione 2	Data di emissione 05/2023
Pagina 10 di 39			


	<p>stupefacenti o psicotrope (art. 74 D.P.R. 9 ottobre 1990 n. 309);</p> <ul style="list-style-type: none"> • illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo (art. 407, comma 2, lett. a), n. 5, cod. proc.pen.).
art. 25	<p>Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio:</p> <ul style="list-style-type: none"> • peculato* (art. 314, comma 1, cod. pen.) • peculato mediante profitto dell'errore altrui* (art. 316 cod. pen.) • concussione (art. 317 cod. pen.); • corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 cod. pen.); • corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 cod. pen.); • circostanze aggravanti (art. 319 bis cod. pen.); • corruzione in atti giudiziari (art. 319 ter c. p.); • induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319 quater cod. pen.); • corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 cod. pen.) • pene per il corruttore (art. 321 cod. pen.); • istigazione alla corruzione (art. 322 cod. pen.) • peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri delle Corti internazionali o degli organi delle Comunità europee o di assemblee parlamentari internazionali o di organizzazioni internazionali e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (art. 322-bis cod. pen.) • abuso di ufficio* (art. 323 cod. pen.) • traffico di influenze illecite (art. 346 bis cod. pen.) <p>*le fattispecie assumono rilevanza ai sensi dell'art. 25 quando il fatto offende gli interessi finanziari dell'Unione Europea</p>
art. 25-bis	<p>Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento:</p> <ul style="list-style-type: none"> • falsificazione di monete, spendita ed introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 cod. pen.); • alterazione di monete (art. 454 cod. pen.); • spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 cod. pen.); • spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 cod. pen.); • falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 cod. pen.); • contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 cod. pen.); • fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 cod. pen.);

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001		
	PARTE GENERALE		
	Documento 231-PG	Revisione 2	Data di emissione 05/2023


	<ul style="list-style-type: none"> • uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464, commi 1 e 2, cod. pen.); • contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 cod. pen.); • introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 cod. pen.).
art. 25-bis.1	<p>Delitti contro l'industria e il commercio:</p> <ul style="list-style-type: none"> • turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 cod. pen.); • illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513 bis cod. pen.); • frodi contro le industrie nazionali (art. 514 cod. pen.); • frode nell'esercizio del commercio (art. 515 cod. pen.); • vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 cod. pen.); • vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 cod. pen.); • fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (517 ter cod. pen.); • contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517 quater cod. pen.).
art. 25-ter	<p>Reati societari:</p> <ul style="list-style-type: none"> • false comunicazioni sociali (art. 2621 cod. civ.); • fatti di lieve entità (art. 2621 bis cod. civ.); • false comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 cod. civ.); • impedito controllo (art. 2625, comma 2, cod. civ.); • indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 cod. civ.); • illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 cod. civ.); • illecite operazioni sulle azioni o quote sociali, o della società controllante (art. 2628 cod. civ.); • operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 cod. civ.); • omessa comunicazione del conflitto d'interessi (art. 2629 bis cod. civ.); • formazione fittizia del capitale (art. 2632 cod. civ.); • indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 cod. civ.); • corruzione fra privati (art. 2635 cod. civ.); • istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635 bis cod. civ.); • illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 cod. civ.); • aggio (art. 2637 cod. civ.); • ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638, commi 1 e 2, cod. civ.).
art. 25-quater	Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico.
art.25-quater.1	<p>Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili:</p> <ul style="list-style-type: none"> • pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001		
	PARTE GENERALE		
	Documento 231-PG	Revisione 2	Data di emissione 05/2023


	<i>bis</i> cod. pen.).
art. 25-quinquies	<p>Delitti contro la personalità individuale:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 cod. pen.); • prostituzione minorile (art. 600 <i>bis</i> cod. pen.); • pornografia minorile (art. 600 <i>ter</i> cod. pen.); • detenzione di materiale pornografico (art. 600 <i>quater</i> cod. pen.); • pornografia virtuale (art. 600 <i>quater</i>.1 cod. pen.); • iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600 <i>quinquies</i> cod. pen.); • tratta di persone (art. 601 cod. pen.); • acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 cod. pen.); • intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603-<i>bis</i> cod. pen.); • adescamento di minori (art. 609 <i>undecies</i>).
art. 25-sexies	<p>Abusi di mercato:</p> <ul style="list-style-type: none"> • abuso o comunicazione illecita di informazioni privilegiate ovvero raccomandazione o induzione di altri alla commissione di abuso di informazioni privilegiate manipolazione del mercato (art. 184 D.Lgs. 58/98); • manipolazione del mercato (art. 185 <i>ter</i> D. Lgs 58/98).
Art. 187 <i>quinquies</i> TUF	<p>Altre fattispecie in materia di abusi di mercato (Art. 187-<i>quinquies</i> TUF):</p> <ul style="list-style-type: none"> • divieto di manipolazione del mercato (art. 15 Reg. UE n. 596/2014); • divieto di abuso di informazioni privilegiate e di comunicazione illecita di informazioni privilegiate (art. 14 Reg. UE n. 596/2014).
art. 25-septies	<p>Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commesse con violazione delle norme sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro:</p> <ul style="list-style-type: none"> • omicidio colposo (art. 589 cod. pen.); • lesioni personali colpose (art. 590, comma 3, cod. pen.).
art. 25-octies	<p>Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ricettazione (art. 648 cod. pen.); • riciclaggio (art. 648 <i>bis</i> cod. pen.); • impiego di danaro, beni od utilità di provenienza illecita (art. 648 <i>ter</i> cod. pen.); • autoriciclaggio (art. 648 <i>ter</i>.1 cod. pen.).
art. 25- <i>octies</i>.1	<p>Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti</p> <ul style="list-style-type: none"> • indebito utilizzo e falsificazione di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493 <i>ter</i> cod. pen.); • detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493 <i>quater</i> cod. pen.);

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001		
	PARTE GENERALE		
	Documento 231-PG	Revisione 2	Data di emissione 05/2023


	<ul style="list-style-type: none"> • frode informatica aggravata dalla realizzazione di un trasferimento di denaro, di valore monetario o di valuta virtuale (640 <i>ter</i> cod. pen.); • altre fattispecie.
art. 25-novies	<p>Delitti in materia di violazione del diritto d'autore:</p> <ul style="list-style-type: none"> • messa a disposizione del pubblico, in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, e senza averne diritto di un'opera dell'ingegno protetta, o di parte di essa (art. 171, comma 1, lett. a) bis, L. 633/1941); • reati di cui al punto precedente commessi su opere altrui non destinate alla pubblicazione, qualora ne risulti offeso l'onore o la reputazione dell'autore (art. 171, comma 3, L. 633/1941); • abusiva duplicazione, per trarne profitto, di programmi per elaboratore; importazione, distribuzione, vendita o detenzione a scopo commerciale o imprenditoriale o concessione in locazione di programmi contenuti in supporti non contrassegnati dalla SIAE; predisposizione di mezzi per rimuovere o eludere i dispositivi di protezione di programmi per elaboratori (art. 171-bis, comma 1, Legge 633/1941); • riproduzione, trasferimento su altro supporto, distribuzione, comunicazione, presentazione o dimostrazione in pubblico, del contenuto di una banca dati; estrazione o reimpiego della banca dati; distribuzione, vendita o concessione in locazione di banche di dati (art. 171 bis, comma 2, Legge 633/1941); • Abusiva duplicazione, riproduzione, trasmissione o diffusione in pubblico con qualsiasi procedimento, in tutto o in parte, di opere dell'ingegno destinate al circuito televisivo, cinematografico, della vendita o del noleggio di dischi, nastri o supporti analoghi o ogni altro supporto contenente fonogrammi o videogrammi di opere musicali, cinematografiche o audiovisive assimilate o sequenze di immagini in movimento; opere letterarie, drammatiche, scientifiche o didattiche, musicali o drammatico musicali, multimediali, anche se inserite in opere collettive o composite o banche dati; riproduzione, duplicazione, trasmissione o diffusione abusiva, vendita o commercio, cessione a qualsiasi titolo o importazione abusiva di oltre cinquanta copie o esemplari di opere tutelate dal diritto d'autore e da diritti connessi; immissione in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta dal diritto d'autore, o parte di essa (art. 171-ter legge n.633/1941); • mancata comunicazione alla SIAE dei dati di identificazione dei supporti non soggetti al contrassegno o falsa dichiarazione (art. 171 septies Legge 633/1941); • fraudolenta produzione, vendita, importazione, promozione, installazione, modifica, utilizzo per uso pubblico e privato di apparati o parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato effettuate via etere, via satellite, via cavo, in forma sia analogica sia digitale (art. 171 octies Legge 633/1941).

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001		
	PARTE GENERALE		
	Documento 231-PG	Revisione 2	Data di emissione 05/2023
Pagina 14 di 39			


art. 25-decies	<p>Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis cod. pen.).
art. 25-undecies	<p>Reati ambientali:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Inquinamento ambientale (art. 452 bis cod. pen.); • disastro ambientale (art. 452 quater cod. pen.); • delitti colposi contro l'ambiente 452 <i>quinquies</i> cod. pen.); • circostanze aggravanti (art. 452 <i>octies</i> cod. pen.); • traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452 <i>sexies</i>); • attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 452-<i>quaterdecies</i> cod. pen.); • uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727-bis cod. pen.); • distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733-<i>bis</i> cod. pen.); • Scarichi di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose; scarichi sul suolo, nel sottosuolo e nelle acque sotterranee; scarico nelle acque del mare da parte di navi od aeromobili (D. Lgs n.152/2006, art. 137 co. 3 e 5); • Attività di gestione di rifiuti non autorizzata (art. 256, D.Lgs. 152 del 3 aprile 2006 "Codice dell'Ambiente); • inquinamento del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali e delle acque sotterranee (art. 257, D.Lgs. 152 del 3 aprile 2006 "Codice dell'Ambiente"); • violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (art. 258 D.Lgs. 152 del 3 aprile 2006 "Codice dell'Ambiente); • traffico illecito di rifiuti (art. 259 D.Lgs. 152 del 3 aprile 2006 "Codice dell'Ambiente); • sanzioni (art. 279 D.Lgs. 152 del 3 aprile 2006 "Codice dell'Ambiente); • False indicazioni sulla natura, sulla composizione e sulle caratteristiche chimico-fisiche dei rifiuti nella predisposizione di un certificato di analisi di rifiuti; inserimento nel SISTRI di un certificato di analisi dei rifiuti falso; omissione o fraudolenta alterazione della copia cartacea della scheda SISTRI - area movimentazione nel trasporto di rifiuti (D. Lgs n.152/2006, art. 260-bis); • Inquinamento doloso provocato da navi (D. Lgs. n.202/2007, art. 8) • Inquinamento colposo provocato da navi (D. Lgs. n.202/2007, art. 9) • Cessazione e riduzione dell'impiego delle sostanze lesive (L. n. 549/1993 art. 3) • Importazione, esportazione, detenzione, utilizzo per scopo di lucro, acquisto, vendita, esposizione o detenzione per la vendita

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001		
	PARTE GENERALE		
	Documento 231-PG	Revisione 2	Data di emissione 05/2023
Pagina 15 di 39			

	o per fini commerciali di specie protette (L. n.150/1992, art. 1, art. 2, art. 3-bis e art. 6).
art. 25-duodecies	Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare: <ul style="list-style-type: none"> • Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (Articolo 22, comma 12- bis, del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286); • Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, comma 3, 3bis, 3 ter e comma 5, D.lgs286/1998).
art. 25-terdecies	Razzismo e xenofobia: <ul style="list-style-type: none"> • Propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale, etnica e religiosa (art. 604-bis cod. pen.).
art. 25-quaterdecies	Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati: <ul style="list-style-type: none"> • Frodi in competizioni sportive (art. 1, L. n. 401/1989) • Esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommessa (art. 4, L. n. 401/1989).
art. 25-quinquedecies	Reati tributari: <ul style="list-style-type: none"> • Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 2 D.Lgs. n. 74/2000); • Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art. 3 D.Lgs. n. 74/2000); • Dichiarazione infedele* (art 4 D.lgs. n. 74/2000); • Omessa dichiarazione* (art. 5 D.lgs. n. 74/2000); • Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 8 D.Lgs. n. 74/2000); • Occultamento o distruzione di documenti contabili (art. 10 D.Lgs. n. 74/2000); • Indebita compensazione* (art. 10 <i>quater</i> D.lgs. 74/2000); • Sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (art. 11 D.Lgs. n. 74/2000). <p>* tali reati rilevano ai fini del D.lgs. 231/2001 solo se vengono commessi nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri e al fine di evadere imposta sul valore aggiunto per un importo complessivo non inferiore a dieci milioni di euro</p>
Art. 25-sexiesdecies	Contrabbando: <ul style="list-style-type: none"> • Contrabbando nel movimento delle merci attraverso i confini di terra e gli spazi doganali (art. 282 D.P.R. 43/1973) • Contrabbando nel movimento delle merci nei laghi di confine (art. 283 D.P.R. 43/1973) • Contrabbando nel movimento marittimo delle merci (art. 284 D.P.R. 43/1973) • Contrabbando nel movimento delle merci per via aerea (art. 285 D.P.R. 43/1973) • Contrabbando nelle zone extra-doganali (art. 286 D.P.R. 43/1973) • Contrabbando per indebito uso di merci importate con agevolazioni doganali (Art. 287 D.P.R. 43/1973) • Contrabbando nei depositi doganali (art. 288 D.P.R. 43/1973) • Contrabbando nel cabotaggio e nella circolazione (art. 289

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001		
	PARTE GENERALE		
	Documento 231-PG	Revisione 2	Data di emissione 05/2023
Pagina 16 di 39			

	<p>D.P.R. 43/1973)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Contrabbando nell'esportazione di merci ammesse a restituzione di diritti (Art. 290 D.P.R. 43/1973) • Contrabbando nell'importazione od esportazione temporanea (art. 291 D.P.R. 43/1973) • Contrabbando di tabacchi lavorati esteri (Art. 291-bis D.P.R. 43/1973) • Circostanze aggravanti del delitto di contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-ter D.P.R. 43/1973) • Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater D.P.R. 43/1973) • Altri casi di contrabbando (art. 292 D.P.R. 43/1973); • circostanze aggravanti del contrabbando (art. 295 D.P.R. 43/1973).
Art. 25-septiesdecies	<p>Delitti contro il patrimonio culturale</p> <ul style="list-style-type: none"> • Furto di beni culturali (518-bis cod. pen.) • Appropriazione indebita di beni culturali (art. 518-ter cod. pen.); • Ricettazione di beni culturali (art. 518 quater cod. pen.); • Falsificazione in scrittura privata relativa a beni culturali (art. 518-octies cod. pen.); • Violazioni in materia di alienazione di beni culturali (art. 518-novies cod. pen.); • Importazione illecita di beni culturali (art. 518-decies cod. pen.); • Uscita o esportazione illecite di beni culturali (art. 518-undecies cod. pen.); • Distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali o paesaggistici (art. 518-duodecies cod. pen.); • Contraffazione di opere d'arte (art. 518-quaterdecies cod. pen.).
art. 25-octiesdecies	<p>Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali paesaggistici</p> <ul style="list-style-type: none"> • Riciclaggio di beni culturali (art. 518-sexies cod. pen.); • Devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 518-terdecies cod. pen.).
art. 10, L. 146/2006	<p>Reati transnazionali:</p> <ul style="list-style-type: none"> • associazione per delinquere (art. 416 cod. pen.); • associazione di tipo mafioso (art. 416-bis cod. pen.); • associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater T.U. D.P.R. 23/1/1973, n. 43); • associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 T.U. D.P.R. 9/10/1990, n. 309); • disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, commi 3, 3-bis, 3-ter e 5, T.U. D.Lgs. 25/7/1998, n. 286); • induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis cod. pen.);

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001		
	PARTE GENERALE		
	Documento 231-PG	Revisione 2	Data di emissione 05/2023
Pagina 17 di 39			

	<ul style="list-style-type: none"> • favoreggiamento personale (art. 378 cod. pen.).
Art. 12, L. 9/2013	Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato (enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva)

4.4 I SOGGETTI

La commissione di uno dei reati presupposto assume rilievo ai fini della responsabilità dell'Ente se commesso da:

- **soggetti apicali**, persone fisiche che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli enti medesimi;
- **soggetti sottoposti agli apicali**, persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati.

La distinzione ha rilievo soprattutto sotto il profilo processuale, inerendo l'onere della prova della pubblica accusa.

In particolare, se il reato presupposto è commesso da un soggetto apicale, che come detto esprime, rappresenta e realizza la politica gestionale dell'ente stesso, la responsabilità dell'ente è presunta.

Al contrario, se l'autore del reato o dell'illecito amministrativo è una persona sottoposta alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali della società, non è ravvisabile alcuna presunzione di responsabilità in capo all'ente.

Tuttavia, non è sempre agevole individuare con certezza la natura apicale o subordinata dell'autore del reato.

Ciò rende opportuno predisporre il Modello prescindendo dalla richiamata distinzione e facendo, in generale, riferimento alle attività di cui si compone l'agire dell'ente, indipendentemente dal soggetto che in concreto svolge dette attività.


Il riferimento potrebbe essere anche a soggetti che non siano formalmente incardinati in seno alla struttura organizzativa dell'ente, ma che svolgano attività integrate con esso, come ad es., collaboratori esterni, agenti, consulenti, subappaltatori. In questa prospettiva, anche il comportamento di tali soggetti, esterni alla società, assume rilievo nella predisposizione del Modello.

4.5 L'INTERESSE O IL VANTAGGIO DELL'ENTE

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

I criteri dell'interesse o del vantaggio sono alternativi e concorrenti tra loro, come confermato dalla congiunzione disgiuntiva "o" presente nel testo della disposizione.

L'interesse esprime una valutazione teleologica del reato, apprezzabile ex ante, al momento della commissione del fatto, e secondo un metro di giudizio marcatamente soggettivo.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001		
	PARTE GENERALE		
	Documento 231-PG	Revisione 2	Data di emissione 05/2023

Il vantaggio ha una connotazione essenzialmente oggettiva e, come tale, valutabile ex post, sulla base degli effetti concretamente derivati dalla realizzazione dell'illecito.

A titolo esemplificativo, ricorre il requisito dell'interesse qualora l'autore del reato abbia consapevolmente violato la normativa cautelare allo scopo di far conseguire un'utilità all'Ente, mentre sussiste quello del vantaggio laddove l'agente abbia violato sistematicamente le norme prevenzionistiche, consentendo una riduzione dei costi ed un contenimento della spesa con conseguente massimizzazione del profitto.

Alla luce di quanto precede, la responsabilità dell'Ente è ravvisabile non soltanto allorché il comportamento illecito gli abbia determinato un vantaggio, patrimoniale o meno, ma anche nell'ipotesi in cui, pur in assenza di tale concreto risultato, il fatto illecito trovi ragione nell'interesse dell'Ente.

Al contrario, la responsabilità dell'ente non è configurabile nel caso in cui l'autore del reato o dell'illecito amministrativo abbia agito nell'esclusivo interesse proprio o di terzi.

4.6 NELL'AMBITO DEL GRUPPO

Il D.lgs. n. 231/2001 non fa alcun riferimento ai gruppi o alle altre forme di aggregazione di imprese, quali destinatari della disciplina ivi prevista.

Il gruppo, in quanto tale, non è pertanto tenuto alla predisposizione di un Modello di prevenzione unitario, autonomo e distinto rispetto a quello adottato dai singoli enti facenti parte dello stesso.

Tuttavia, l'esistenza di un rapporto di controllo o di collegamento all'interno di un gruppo societario può assumere rilievo ai fini dell'imputazione della responsabilità in capo ad altra società facente parte dello stesso gruppo ogni qual volta il reato sia stato commesso nell'interesse o a vantaggio anche di tale ultima società.


A tal fine, non è sufficiente l'esistenza di un mero rapporto di controllo o collegamento tra gli enti, ma affinché la responsabilità di cui al D.lgs. n. 231/2001 di una società del gruppo si estenda anche ad altre società del medesimo gruppo è necessario che siano soddisfatti tutti i requisiti oggettivi e soggettivi previsti dal decreto.

Più specificamente:

- deve essere stato commesso uno dei reati presupposto di cui al catalogo di cui al D.Lgs. 231/2001;
- tale reato deve essere stato commesso nell'interesse o vantaggio immediato e diretto, oltre che della società nel cui ambito il reato è stato commesso, anche di altra società facente parte del gruppo che non può essere ravvisato nel mero rapporto di controllo o collegamento;
- alla commissione di tale reato devono aver partecipato, fornendo un apporto causale rilevante, oltre che le persone fisiche collegate in via funzionale (c.d. soggetti apicali o c.d. soggetti sottoposti agli apicali) alla società nel cui ambito si è verificato il fatto, anche quelle collegate ad altra società del gruppo che se n'è avvantaggiata o nel cui interesse è stato commesso.

4.7 LE SANZIONI

L'accertamento della responsabilità prevista dal D. Lgs. 231/2001 espone l'ente a diverse tipologie di

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001		
	PARTE GENERALE		
	Documento 231-PG	Revisione 2	Data di emissione 05/2023
			Pagina 19 di 39

sanzioni, suddivise in:

- **sanzioni pecuniarie**, che si applicano ogni qual volta l'ente commetta uno dei reati o degli illeciti amministrativi previsti dal Decreto;
- **sanzioni interdittive**, tra queste le più gravi sono 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'interdizione dall'esercizio dell'attività, l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

Dette sanzioni, diversamente da quelle pecuniarie, possono essere applicate soltanto in relazione agli illeciti per i quali sono espressamente e specificatamente previste dal Decreto, e qualora ricorra almeno una delle seguenti condizioni: (i) l'ente abbia tratto dall'illecito un profitto di rilevante entità e l'illecito sia stato commesso da soggetti in posizione apicale, ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione e vigilanza, quando la commissione dell'illecito sia stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative; (ii) in caso di reiterazione degli illeciti.

Le misure interdittive - qualora sussistano gravi indizi di responsabilità dell'ente e vi siano fondati e specifici elementi che rendano concreto il pericolo di un'eventuale commissione di illeciti della stessa indole - possono essere applicate, su richiesta del Pubblico Ministero, anche in via cautelare, già nella fase delle indagini.

Nei confronti dell'ente è sempre disposta, con la sentenza di condanna, la confisca del prezzo o del profitto di reato (salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato).

Quando non è possibile eseguire la confisca sui beni costituenti direttamente il prezzo o il profitto del reato, la stessa può avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto di reato. In via cautelare può essere disposto il sequestro delle cose che, costituendo prezzo o profitto di reato o loro equivalente monetario, sono suscettibili di confisca.


4.8 L'ADOZIONE DEL MODELLO QUALE ESIMENTE DELLA RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA

L'adozione del Modello è considerato dall'art. 6 del D. Lgs. 231/2001 causa di esclusione della responsabilità amministrativa dell'ente.

In particolare, è esclusa la responsabilità dell'ente se dimostra che:

- a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione dell'illecito, "modelli di organizzazione e di gestione" idonei a prevenire reati o illeciti amministrativi della specie di quello verificatosi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli, nonché di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- c) le persone che hanno commesso l'illecito hanno agito eludendo fraudolentemente i suddetti modelli di organizzazione, gestione e controllo;
- d) non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla lettera b) che precede.

L'"esonero" dalla responsabilità dell'ente passa attraverso il giudizio di idoneità del sistema interno di

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001		
	PARTE GENERALE		
	Documento 231-PG	Revisione 2	Data di emissione 05/2023
			Pagina 20 di 39

organizzazione e controlli, che il giudice penale è chiamato a formulare in occasione del procedimento penale a carico dell'autore materiale del fatto illecito (soggetto apicale o sottoposto).

Nella formulazione dei modelli di organizzazione e di gestione l'ente, dunque, deve porsi come obiettivo l'esito positivo di tale giudizio di idoneità.

L'onere probatorio per l'ente è più gravoso se il reato è commesso da soggetti apicali.

In tal caso, la causa di esclusione della responsabilità opera solo se l'ente dimostra, due circostanze:

- da un lato, di aver adottato ed efficacemente attuato un Modello organizzativo e gestionale a presidio delle decisioni aziendali e di aver istituito un Organismo di Vigilanza che abbia svolto i propri compiti in modo effettivo;
- dall'altro, che il sistema adottato sia stato fraudolentemente aggirato dall'autore del reato.

Quando, invece, il fatto è commesso da soggetti sottoposti, l'accusa dovrà dimostrare che la commissione dell'illecito sia stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e di vigilanza da parte dei soggetti apicali; questi obblighi, tuttavia, non possono ritenersi violati se prima della commissione dell'illecito l'ente abbia adottato ed efficacemente attuato un modello idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

Nella formulazione dei modelli di organizzazione e di gestione l'ente, dunque, deve porsi come obiettivo l'esito positivo del giudizio di idoneità da parte del giudice penale.

In questa prospettiva, il D. Lgs. 231/2001 prevede, quindi, che i modelli di organizzazione e di gestione debbano rispondere alle seguenti esigenze:

- a) identificare i c.d. "*rischi potenziali*", ovvero individuare nel contesto aziendale le aree o i settori di attività nel cui ambito potrebbero essere astrattamente commessi gli illeciti previsti dal Decreto ("*aree di attività a rischio reato*");
- b) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione agli illeciti da prevenire, con l'intento di contrastare efficacemente - cioè ridurre ad un livello accettabile - i rischi identificati;
- c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali illeciti;
- d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello;
- e) introdurre un sistema disciplinare interno all'ente idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.


Inoltre, affinché siano efficacemente attuati, i modelli di organizzazione e gestione, relativamente alle fattispecie di reato/illecito amministrativo considerate dal Decreto, richiedono verifiche periodiche e successive modifiche - laddove necessario - in relazione alle violazioni effettivamente verificatesi e agli eventuali mutamenti dell'organizzazione aziendale o dell'attività d'impresa.

5 IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

5.1 FINALITÀ

La Società con l'adozione del presente Modello si propone:

- di migliorare il sistema di *Corporate Governance*;

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001		
	PARTE GENERALE		
	Documento 231-PG	Revisione 2	Data di emissione 05/2023
			Pagina 21 di 39

- di introdurre ulteriori principi e regole di comportamento volte a promuovere e valorizzare una cultura etica al proprio interno, in un'ottica di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari;
- di predisporre un sistema strutturato ed organico di prevenzione e controllo finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati di cui al Decreto;
- di determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto della Società nelle “*aree di attività a rischio*”, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni sia a carico dell'autore della violazione (sul piano civilistico, disciplinare e, in taluni casi, penale) sia a carico della Società (responsabilità amministrativa ai sensi del Decreto);
- di informare tutti coloro che operano a qualsiasi titolo in nome, per conto o comunque nell'interesse della Società, che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello comporterà l'applicazione di apposite sanzioni oppure la risoluzione del rapporto contrattuale;
- ribadire che la Società non tollera comportamenti illeciti, di qualsiasi tipo ed indipendentemente da qualsiasi finalità, in quanto tali comportamenti (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrari ai principi etici cui la Società intende attenersi;
- censurare fattivamente i comportamenti posti in essere in violazione del Modello attraverso la comminazione di sanzioni disciplinari e/o contrattuali.

In questa prospettiva, il presente Modello si integra con la normativa

5.2 STRUTTURA DEL MODELLO

Il Modello adottato dalla Società, in conformità a quanto previsto dal D. Lgs. 231/2001, è composto da:

- **PARTE GENERALE**, che come precisato in premessa, descrive i contenuti e gli impatti del D. Lgs. 231/01, i principi base e gli obiettivi del Modello, i compiti dell'Organismo di Vigilanza, le modalità di adozione, diffusione, aggiornamento e applicazione dei contenuti del Modello alla Società, nonché la previsione del sistema disciplinare;
- **PARTE SPECIALE**, in cui, descritti i reati presupposto, sono analizzate le attività della Società nel cui ambito sussiste il rischio, anche potenziale, di commissione degli stessi, e descritti i relativi Principi procedurali o Protocolli di controllo specifici elaborati sulla base della mappatura dei rischi.

Il Modello si integra, poi, con i contenuti dei seguenti documenti:


A) CODICE ETICO;

B) PROCEDURE, in cui sono descritte le modalità attraverso le quali sono eseguiti i protocolli previsti nella parte speciale.

5.3 ADOZIONE, MODIFICHE E INTEGRAZIONI DEL MODELLO

La Società ha individuato negli Amministratori l'Organo deputato all'adozione del Modello.

Il compito di vigilare sull'efficace attuazione del Modello è invece affidato, secondo quanto previsto dal Decreto, all'Organismo di Vigilanza.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001		
	PARTE GENERALE		
	Documento 231-PG	Revisione 2	Data di emissione 05/2023

Conseguentemente, essendo il presente documento un “atto di emanazione dell’organo dirigente” (in conformità alle prescrizioni dell’art. 6 co. I lett. a) del Decreto) le successive modifiche ed integrazioni di carattere sostanziale dello stesso sono rimesse coerentemente alla competenza degli Amministratori, sui quali ricade, altresì, l’onere di segnalare la opportunità di eventuali modifiche funzionali del Modello, relative, cioè, alla sua concreta e migliore gestione operativa, come, ad es., aggiornamento della mappa delle aree a rischio, aggiornamento dei protocolli, ecc..

Fra le modifiche di carattere sostanziale rientrano, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- inserimento nel presente documento di ulteriori Parti Speciali;
- soppressione di alcune parti del presente documento;
- modifica dei compiti dell’OdV;
- individuazione di un OdV diverso da quello attualmente previsto;
- aggiornamento, modifica ed integrazione dei principi di controllo e delle regole comportamentali.

Gli interventi di adeguamento/aggiornamento del Modello saranno realizzati in occasione di:

- modifiche legislative o delle linee guida Confindustria ispiratrici del modello, ovvero della introduzione e/o modifica di Linee Guida da parte di altre associazioni di categoria inerenti alla attività della Società;
- compimento di violazioni del Modello e/o esito di verifiche di efficacia del medesimo;
- modifiche della struttura organizzativa idonee a incidere sul Modello.

Questo tipo di attività riveste importanza preminente, in quanto da essa deriva la efficacia del Modello nel corso del tempo. Efficacia che potrebbe scemare in presenza di nuove ipotesi di reato o di nuove forme di organizzazione aziendale.

L’Organo di Vigilanza dovrà, inoltre, comunicare tempestivamente all’organo gestorio, qualsiasi evento che, in ogni caso, renda opportuno un aggiornamento del Modello.

5.4 DESTINATARI DEL MODELLO

Le prescrizioni del Modello sono indirizzate agli Organi Sociali ed i loro componenti, ai Dipendenti, ai Partner, ai Consulenti, ai Lavoratori, coinvolti nelle Attività Sensibili, nonché ai membri dell’Organismo di Vigilanza, in quanto non appartenenti alle categorie summenzionate.


I soggetti ai quali il Modello è rivolto sono tenuti a rispettarne puntualmente tutte le disposizioni, 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, oltre che dalla legge, dalle previsioni del Modello, anche qualora il comportamento sia realizzato nell’interesse della Società ovvero con l’intenzione di arrecare ad essa un vantaggio.

6. L’ORGANISMO DI VIGILANZA

6.1 Individuazione

L’art. 6, 1° comma, lett. b) e d) del Decreto, nel ricondurre l’esonero da responsabilità dell’ente

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001		
	PARTE GENERALE		
	Documento 231-PG	Revisione 2	Data di emissione 05/2023
			Pagina 23 di 39

all'adozione ed efficace attuazione di un modello di organizzazione, gestione e controllo, idoneo a prevenire la commissione dei reati presupposto, ha previsto l'obbligatoria istituzione di un organismo dell'ente, dotato sia di un autonomo potere di controllo (che consenta di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello), sia di un autonomo potere di iniziativa, a garanzia del costante aggiornamento dello stesso.

L'istituzione dell'OdV ed il corretto, puntuale ed efficace svolgimento dei compiti ad esso affidati, dunque, sono presupposti indispensabili per l'esonero della responsabilità per l'ente di cui all'art. 6 del D. Lgs. 231/2001.

In ogni caso, non è sufficiente l'individuazione formale dell'OdV, ma è necessario che detto organismo sia posto nelle condizioni di assolvere realmente i complessi e delicati compiti che il decreto gli attribuisce.

La composizione collegiale dell'OdV garantisce una maggiore indipendenza all'Organismo di Vigilanza. Per tale ragione, l'Organismo di Vigilanza della Società si compone di tre membri, muniti delle caratteristiche di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità di azione necessarie per la corretta ed efficiente operatività dell'Organismo medesimo.

6.2 Nomina

Le funzioni dell'Organismo di Vigilanza possono essere ricoperte sia dall'Organo di Controllo sia da soggetti nominati *ad hoc*.

Nel primo caso le funzioni proprie dell'OdV sono assegnate dall'assemblea dei soci, in seduta ordinaria, su proposta degli amministratori. In tale ipotesi l'OdV è retto dalle norme dettate dalla legge e dallo Statuto per l'Organo di controllo e le norme del presente regolamento trovano applicazione solo dove espressamente previsto.

Nel caso di costituzione di un organo *ad hoc*, invece, la nomina dell'OdV è di competenza dell'Organo Amministrativo che, in sede di delibera, deve dare atto delle valutazioni effettuate in ordine alla sussistenza dei requisiti di indipendenza, autonomia, onorabilità e professionalità dei membri eletti a tale carica.


In tale ultima ipotesi, è necessario prediligere la nomina di soggetti esterni in possesso di adeguate competenze specialistiche e dei requisiti previsti ai sensi del successivo paragrafo 6.3: in ogni caso, è possibile inserire anche componenti interni all'organizzazione aziendale, purchè sia sempre garantita adeguata imparzialità di agire dell'Organismo di Vigilanza.

In caso di organo plurisoggettivo, il Presidente dell'Organismo di Vigilanza viene nominato a maggioranza dei suoi componenti.

L'OdV nomina, altresì, un membro supplente che integri la composizione dello stesso in caso di sospensione ovvero di temporaneo impedimento (esclusa espressamente la assenza occasionale) da parte di un componente.

Il membro supplente subentra ai membri effettivi, nei casi previsti dal Regolamento OdV.

Nel caso in cui le funzioni dell'Organismo di Vigilanza siano assegnate all'Organo di controllo, i Sindaci supplenti rivestono la carica di membri supplenti dell'Organismo di Vigilanza; essi subentrano ai membri effettivi dell'Organismo di Vigilanza secondo le previsioni dettate dalla legge e dallo Statuto per la sostituzione dei Sindaci effettivi.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001		
	PARTE GENERALE		
	Documento 231-PG	Revisione 2	Data di emissione 05/2023
			Pagina 24 di 39

6.3 Requisiti di eleggibilità

6.3.1 *Requisiti di eleggibilità dei componenti effettivi*

Laddove l'Organismo di Vigilanza sia nominato dall'Organo Amministrativo, secondo le indicazioni presenti nel par. 6.2, i componenti dovranno avere i seguenti requisiti:

- nel caso in cui sia nominato un amministratore, lo stesso non deve essere destinatario di deleghe esecutive e deve possedere i seguenti requisiti di indipendenza: i) non essere stretto familiare degli altri amministratori della Società; ii) non rivestire la carica di amministratore della Capogruppo o di presidente o amministratore destinatario di deleghe esecutive in una società controllata dalla Società o sottoposta a comune controllo; iii) non essere legato alla Società od alle società da questa controllate o alle società che la controllano o a quelle sottoposte a comune controllo da un rapporto di lavoro o da un rapporto continuativo di consulenza o di prestazione d'opera retribuita ovvero da altri rapporti di natura patrimoniale che ne compromettano l'indipendenza. Laddove nessuno degli amministratori abbia i predetti requisiti, viene nominato un sindaco effettivo;
- il professionista esterno deve essere scelto tra esperti (quali, ad es.: docenti o liberi professionisti) in materie giuridiche, economiche, finanziarie o tecnico scientifiche ovvero tra magistrati in quiescenza o comunque tra soggetti in possesso di adeguate competenze specialistiche adeguate alla funzione derivanti, ad es., per aver svolto, per un congruo periodo di tempo, attività professionali in materie attinenti al settore nel quale la società opera e/o dall'aver una adeguata conoscenza della organizzazione e dei principali processi aziendali.


Il professionista esterno non deve avere vincoli di parentela con gli esponenti e con i top manager della società, né deve essere legato alla stessa o alla sua controllante od a società facenti parte del medesimo gruppo da rapporti di lavoro autonomo, da altri significativi rapporti di natura patrimoniale o professionale laddove questi, per i caratteri che li qualificano, siano idonei a comprometterne l'indipendenza.

In aggiunta al possesso dei requisiti sopra richiamati, quale ulteriore requisito di onorabilità, i membri effettivi non devono avere riportato condanne con sentenza irrevocabile o con sentenza non definitiva anche se a pena condizionalmente sospesa, fatti salvi gli effetti della riabilitazione, per uno dei reati tra quelli cui è applicabile il Decreto. Per sentenza di condanna si intende anche la sentenza resa ex art. 444 cod. proc. pen.

6.3.2 *Requisiti di professionalità, onorabilità, indipendenza e continuità d'azione*

In attuazione di quanto previsto del Decreto, l'OdV deve soddisfare i seguenti requisiti:

- **Autonomia e indipendenza** - sono requisiti fondamentali affinché tale organismo non sia coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività ispettiva e di controllo; la posizione di tale organismo all'interno dell'ente, infatti, deve garantire l'autonomia dell'iniziativa di controllo da ogni forma di interferenza e/o di condizionamento da parte di qualunque componente dell'ente (e, in particolare, dell'organo dirigente e dei soggetti apicali). Qualora poi l'organismo avrà una composizione collegiale mista (ovvero con la presenza anche di soggetti interni all'ente) il grado di indipendenza dell'organismo non potrà che essere valutato nella sua globalità;

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001		
	PARTE GENERALE		
	Documento 231-PG	Revisione 2	Data di emissione 05/2023
			Pagina 25 di 39

- **Professionalità** - consiste nel bagaglio di conoscenze e tecniche che devono essere possedute dall'organismo per poter svolgere adeguatamente ed efficacemente l'attività assegnata; l'organismo, infatti, deve possedere competenze specifiche anche con riguardo alle attività consulenziali, ispettive e di analisi del sistema di controllo, necessarie per l'espletamento delle delicate funzioni ad esso attribuite nonché un'approfondita conoscenza della struttura organizzativa societaria ed aziendale; tali caratteristiche, unite ai requisiti di autonomia ed indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio;
- **Continuità d'azione** - l'organismo deve rappresentare una struttura dedicata, che - con i necessari poteri ispettivi e di controllo - provvede costantemente alla vigilanza del rispetto del Modello, curarne l'attuazione ed assicurarne il periodico aggiornamento.

Pertanto, quale organo preposto a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e a curarne il continuo aggiornamento, nonché quale organo dotato di specifici poteri di iniziativa e di controllo, l'OdV deve:

- essere indipendente e in posizione di terzietà rispetto a coloro sui quali dovrà effettuare la vigilanza;
- essere dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- essere dotato di autonomia finanziaria;
- essere privo di compiti operativi;
- assicurare continuità d'azione;
- avere requisiti di professionalità;
- poter usufruire di un canale diretto di comunicazione con il Vertice della Società.

6.3.3 *Verifica dei requisiti*

Ferme restando le competenze dell'Organo Amministrativo in tema di controllo dei requisiti previsti dalla normativa di riferimento, l'Organismo di Vigilanza verifica, entro 30 giorni dalla nomina, la sussistenza:


- in capo ai propri componenti effettivi, degli ulteriori requisiti di onorabilità di cui al precedente paragrafo, sulla base di una dichiarazione resa dai singoli interessati;
- in capo ai componenti supplenti, dei requisiti di professionalità, onorabilità ed indipendenza previsti rispettivamente al precedente paragrafo sulla base di una dichiarazione resa dai singoli interessati.

L'esito della verifica è comunicato all'Organo Amministrativo nella prima riunione utile.

6.4 Cause di decadenza

Nel caso in cui l'ente non opti per la nomina dell'Organo di controllo quale OdV, i componenti effettivi e supplenti dell'Organismo di Vigilanza, successivamente alla loro nomina, decadono da tale carica, qualora:

- vengano meno i requisiti di professionalità, onorabilità e indipendenza prescritti dalla legge o dallo Statuto;

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001		
	PARTE GENERALE		
	Documento 231-PG	Revisione 2	Data di emissione 05/2023
			Pagina 26 di 39

- siano stati condannati, con sentenza definitiva (intendendosi per sentenza di condanna anche quella pronunciata ai sensi dell'art. 444 cod. proc. pen.), anche se a pena sospesa condizionalmente ai sensi dell'art. 163 cod. pen., per uno dei reati tra quelli a cui è applicabile il Decreto.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza debbono comunicare all'Organo Amministrativo, sotto la loro piena responsabilità, il sopravvenire di una delle cause di decadenza di cui sopra.

L'Organo Amministrativo, anche in tutti gli ulteriori casi in cui viene direttamente a conoscenza del verificarsi di una causa di decadenza, ne informa senza indugio l'Organo Amministrativo, affinché nella prima riunione utile successiva alla avvenuta conoscenza, proceda alla dichiarazione di decadenza dell'interessato dalla carica di componente dell'Organismo di Vigilanza ed alla sua sostituzione.

In caso di decadenza di un membro supplente si applicano le stesse procedure previste per i membri effettivi, in quanto applicabili.

6.5 Cause di sospensione

Nel caso in cui l'ente non opti per la nomina dell'Organo di controllo quale OdV, costituiscono cause di sospensione dalla funzione di componente dell'Organismo di Vigilanza quelle che, ai sensi della vigente normativa di legge e regolamentare, comportano la sospensione dalla carica di Sindaco. Inoltre, rappresenta causa di sospensione, la mancanza dei requisiti richiesti per la elezione, di cui si sia avuta notizia successivamente.

In tali casi l'Organo Amministrativo dispone la sospensione della qualifica di membro dell'Organismo di Vigilanza e la cooptazione *ad interim* del membro supplente.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza debbono comunicare all'Organo Amministrativo, sotto la loro piena responsabilità, il sopravvenire di una delle cause di sospensione di cui sopra.

L'Organo Amministrativo, anche in tutti gli ulteriori casi in cui viene direttamente a conoscenza del verificarsi di una delle cause di sospensione, provvede senza indugio a dichiarare la sospensione dell'interessato dalla carica di componente dell'Organismo. In tal caso subentra *ad interim* il membro supplente.


Fatte salve diverse previsioni di legge e regolamentari, la sospensione non può durare oltre sei mesi, trascorsi i quali l'Organo Amministrativo dispone la revoca del membro sospeso.

Qualora la sospensione riguardi il Presidente dell'Organismo di Vigilanza, la presidenza è assunta, per tutta la durata della medesima, dal componente più anziano di nomina o, a parità di anzianità di nomina, dal componente più anziano di età.

6.6 Temporaneo impedimento del componente effettivo

Nel caso in cui l'ente non opti per la nomina dell'Organo di controllo quale OdV, laddove insorgano cause che impediscano, in via temporanea, ad un componente effettivo dell'Organismo di Vigilanza di svolgere le proprie funzioni o svolgerle con la necessaria autonomia ed indipendenza di giudizio, questi, senza indugio, deve darne comunicazione ai membri dell'Organismo di Vigilanza, al membro supplente e ai membri dell'Organo Amministrativo.

Nel caso in cui la causa dell'impedimento risieda in una circostanza idonea a integrare una ipotesi di conflitto di interesse, il membro dell'Organismo di Vigilanza deve descriverne i profili ed astenersi dal partecipare ad ogni attività dell'Organismo.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001		
	PARTE GENERALE		
	Documento 231-PG	Revisione 2	Data di emissione 05/2023
			Pagina 27 di 39

Nel caso di temporaneo impedimento o in ogni altra ipotesi analoga, subentra automaticamente ed in via temporanea il membro supplente il quale cessa dalla carica quando viene meno la causa che ha determinato il suo subentro.

Laddove l'impedimento si protragga per oltre 6 mesi, l'Organo Amministrativo ha la facoltà di revocare il membro dell'Organismo di Vigilanza e di procedere alla sua sostituzione nominando un nuovo membro effettivo

Qualora la sospensione o il temporaneo impedimento riguardi il Presidente, la presidenza è assunta *ad interim* dal componente effettivo più anziano di nomina o, a parità di anzianità di nomina, dal più anziano di età. Nella ipotesi in cui dette situazioni riguardino tutti i componenti effettivi, la presidenza è assunta *ad interim* dal supplente più anziano di età.

6.7 Durata e cause di revoca

L'Organismo di Vigilanza resta in carica per la durata di tre anni, che scadono con la presentazione del bilancio dell'esercizio relativo al terzo anno di durata della carica.

La revoca dei Componenti – fatti salvi i casi disciplinati sub. 6.4 e 6.5 - può avvenire unicamente per gravi inadempimenti connessi ai relativi obblighi.

Nel caso di assegnazione delle funzioni dell'Organismo di Vigilanza all'Organo di controllo, vigono le norme in ordine alla durata e alla revoca prescritte dalla legge e dallo Statuto per l'Organo di Controllo.

Al fine di garantirne la piena autonomia e indipendenza, l'OdV riporta direttamente all'Organo Amministrativo della Società.

Il venir meno anche di uno solo dei requisiti di onorabilità, professionalità, assenza di incompatibilità e/o conflitto di interesse di cui al precedente paragrafo, in costanza di mandato, determina la decadenza dell'incarico.


La revoca dei componenti dell'OdV è di competenza dell'Organo Amministrativo della Società.

In caso di revoca o decadenza, l'Organo Amministrativo provvede tempestivamente alla sostituzione del componente revocato o decaduto, previo accertamento dei requisiti soggettivi sopra indicati, e alla ricostituzione dell'OdV.

6.8 Compiti ed attribuzioni

L'Organismo di Vigilanza, qualunque sia la composizione adottata, nella esecuzione della sua attività ordinaria, svolge funzioni di vigilanza e consulenza. In particolare:

- valuta l'efficienza, efficacia ed adeguatezza del Modello nel prevenire e contrastare i reati presupposto;
- vigila sull'osservanza delle prescrizioni contenute nel Modello da parte dei destinatari, attraverso la analisi dei flussi informativi e le segnalazioni alle quali sono tenuti i responsabili delle varie funzioni aziendali;
- richiede all'Organo Amministrativo l'aggiornamento del Modello laddove si riscontrino esigenze di adeguamento, formulando proposte agli Organi competenti, laddove si rendano opportune modifiche e/o integrazioni in conseguenza di significative violazioni delle prescrizioni del Modello stesso, di significativi mutamenti dell'assetto organizzativo e procedurale della Società, nonché delle novità

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001		
	PARTE GENERALE		
	Documento 231-PG	Revisione 2	Data di emissione 05/2023
			Pagina 28 di 39

legislative intervenute in materia;

- vigila sulla attuazione del piano di formazione del Personale, di cui al successivo par. 9.2;
- in caso di violazione delle prescrizioni del Modello, assiste allo svolgimento del procedimento di irrogazione di una eventuale sanzione disciplinare.

L'Organismo di Vigilanza è privo di poteri di intervento sulla struttura aziendale. L'esercizio di forme di intervento, pur se funzionale a impedire o prevenire il compimento di un reato presupposto, rappresenta un grave inadempimento agli obblighi posti in capo all'Organismo di Vigilanza.

Laddove il membro dell'Organismo di Vigilanza rivesta, in seno alla società, ruoli muniti di potere di intervento, tale potere dovrà essere esercitato nell'ambito del proprio ruolo e non tramite l'attività dell'Organismo di Vigilanza.

L'Organo di controllo, laddove investito anche dell'esercizio delle funzioni dell'Organismo di Vigilanza, esercita i poteri riconosciuti dalla legge e dallo Statuto anche al fine di garantire efficacia al modello organizzativo, nel rispetto delle competenze degli organi sociali e senza che l'attribuzione di tali funzioni possa comportare una modificazione di tali competenze.

L'attività di controllo eseguita nel corso degli audit segue appositi protocolli elaborati e costantemente aggiornati in base alle risultanze dell'analisi dei rischi e degli interventi di controllo.

Nell'ambito delle attività di controllo, l'Organismo di Vigilanza, con l'ausilio delle strutture della Società, esercita costantemente la identificazione, classificazione e valutazione preventiva dei rischi (esterni ed interni) e dei controlli interni, da cui discende il piano degli interventi di audit.

Durante gli interventi di controllo viene analizzato nel dettaglio il livello dei controlli presenti nella operatività e nei processi aziendali. I punti di debolezza registrati vengono segnalati tempestivamente ai Responsabili degli Uffici ed alle altre funzioni aziendali interessate al fine di rendere più efficienti ed efficaci le regole, le procedure e la struttura organizzativa.

Per verificare la effettiva esecuzione delle azioni da intraprendere, viene poi svolta una attività di follow-up. L'Organismo di vigilanza richiede gli interventi compiuti a seguito delle sue segnalazioni e valuta la adeguatezza della misura adottata.

L'Organismo di Vigilanza può richiedere di stressare i controlli per le aree sensibili e valutare la adeguatezza dei controlli a prevenire comportamenti illeciti.

6.9 Funzionamento dell'Organo di Vigilanza

L'OdV si riunisce almeno con cadenza bimestrale e, comunque, ogni qual volta ne ravvisi la necessità.


Di ogni riunione viene redatto apposito verbale.

È facoltà dell'OdV nominare un segretario.

L'OdV ha facoltà di disciplinare in un apposito regolamento, dallo stesso redatto ed approvato, ulteriori aspetti operativi riguardanti il suo funzionamento.

Per l'esercizio delle proprie funzioni, l'Organismo si avvale degli uffici della Società, ha accesso a tutte le attività svolte nelle aree a rischio e alla relativa documentazione. In particolare, l'Organismo ha costanti rapporti con i Responsabili dei vari Uffici, le cui strutture sono idonee a garantire lo svolgimento su base continuativa delle verifiche, delle analisi e degli altri adempimenti necessari.

In ogni caso, laddove ritenuto necessario, l'Organismo ha facoltà di richiedere l'ausilio di consulenti

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001		
	PARTE GENERALE		
	Documento 231-PG	Revisione 2	Data di emissione 05/2023
			Pagina 29 di 39

esterni.

Tra le risorse già organizzate dall'Organo Amministrativo in seno alla struttura aziendale, l'Organismo di Vigilanza, per le questioni concernenti la tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro, può avvalersi delle risorse attivate per la gestione dei relativi aspetti (Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione, Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, Medico competente) e di quelle ulteriori previste dalle normative di settore ed, in particolare, dal D. Lgs. n. 81/2008.

6.9.1 Flussi informativi verso gli Organi Sociali

L'Organismo di Vigilanza in ogni circostanza in cui sia ritenuto necessario o opportuno, ovvero se richiesto, riferisce all'Organo Amministrativo circa il funzionamento del Modello e l'adempimento agli obblighi imposti dal Decreto.

L'Organismo di Vigilanza rendiconta all'Organo amministrativo su base almeno semestrale, trasmette ai predetti Organi una specifica informativa sulla adeguatezza e sulla osservanza del Modello, che ha ad oggetto:

- l'attività svolta;
- le risultanze dell'attività svolta;
- gli interventi correttivi e migliorativi pianificati ed il loro stato di realizzazione.

Nel caso in cui l'ente non opti in favore della facoltà prevista all'art. 6, comma 4 bis, del Decreto, l'Organismo di Vigilanza informa il Collegio Sindacale in caso di violazione del Modello da parte di soggetti che ricoprono le funzioni di componenti dell'Organo Amministrativo, al fine dell'adozione da parte del Collegio delle iniziative ritenute opportune in relazione alla fattispecie, nel rispetto della normativa vigente.

In ogni caso, il Collegio Sindacale sarà tenuto ad attuare le necessarie iniziative prescritte dalla legge a tutela della Società, dei suoi azionisti, dei creditori sociali e dei terzi.

6.9.2 Flussi informativi verso l'Organo di Vigilanza


L'art. 6 comma 2 lett. d) del D. Lgs. n. 231/2001 impone la previsione nel "Modello di Organizzazione" di obblighi informativi nei confronti dell'Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello stesso.

L'obbligo di un flusso informativo strutturato è concepito quale strumento per garantire l'attività di vigilanza sull'efficacia ed effettività del Modello e per l'eventuale accertamento a posteriori delle cause che hanno reso possibile il verificarsi dei reati previsti dal Decreto.

Le informazioni fornite all'OdV mirano a migliorare le sue attività di pianificazione dei controlli e non comportano un'attività di verifica puntuale e sistematica di tutti i fenomeni rappresentati.

L'obbligo di un flusso informativo strutturato, rivolto alle funzioni aziendali a rischio reato, deve riguardare le seguenti due macro aree:

- le risultanze periodiche dell'attività di controllo dalle stesse poste in essere per dare attuazione ai modelli (report riepilogativi dell'attività svolta, attività di monitoraggio, indici consuntivi, etc..);

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001		
	PARTE GENERALE		
	Documento 231-PG	Revisione 2	Data di emissione 05/2023
			Pagina 30 di 39

- le anomalie o tipicità riscontrate nell'ambito delle informazioni disponibili (un fatto non rilevante singolarmente considerato potrebbe assumere una diversa valutazione in presenza di ripetitività o estensione dell'area di accadimento).

6.9.3 Tipologie dei flussi informativi verso l'Organo di Vigilanza

6.9.3.1 Flussi informativi da effettuarsi al verificarsi di eventi

L'Organismo di Vigilanza è il principale destinatario di ogni segnalazione proveniente da qualunque soggetto abbia rapporti con la Società (Dipendenti, Responsabili degli Uffici, Organi Societari, soggetti esterni - intendendosi per tali i lavoratori autonomi o parasubordinati, i professionisti, i consulenti, gli agenti, i fornitori, i partner commerciali, ecc.-) avente ad oggetto eventi che potrebbero integrare una ipotesi di responsabilità dell'ente ai sensi del Decreto.

A titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, debbono essere immediatamente inviate all'Organismo di Vigilanza le seguenti informazioni:

- notizie relative alla commissione, o alla ragionevole convinzione di commissione, degli illeciti ai quali è applicabile il Decreto, compreso l'avvio di procedimento giudiziario a carico di dirigenti/dipendenti per reati previsti nel Decreto;
- le violazioni delle regole di comportamento o procedurali contenute nel presente Modello.

Oltre alle segnalazioni relative alle violazioni sopra descritte, devono obbligatoriamente ed immediatamente essere trasmesse all'Organismo di Vigilanza, le informazioni concernenti:

- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, fatti comunque salvi gli obblighi di segreto imposti dalla legge, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per gli illeciti ai quali è applicabile il Decreto, qualora tali indagini coinvolgano la Società o suoi Dipendenti od Organi Societari o comunque la responsabilità della Società stessa;
- i rapporti predisposti dalle funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo, dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di grave criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto;
- i procedimenti disciplinari promossi o, nel caso in cui dette violazioni siano commesse da soggetti non dipendenti, le iniziative sanzionatorie assunte.


Inoltre, ciascun Ufficio a cui sia attribuito un determinato ruolo in una fase di un processo sensibile deve segnalare tempestivamente all'Organismo di Vigilanza eventuali propri comportamenti significativamente difformi da quelli descritti nel processo e le motivazioni che hanno reso necessario od opportuno tale scostamento.

6.9.3.2 Flussi informativi periodici

L'Organismo di Vigilanza esercita le proprie responsabilità di controllo anche mediante l'analisi di sistematici flussi informativi periodici trasmessi dai Responsabili degli Uffici e dal Datore di Lavoro ai sensi del D. Lgs. n. 81/2008 nonché, se esistenti, dagli Organismi di Vigilanza delle società controllate.

- a) Flussi informativi provenienti dai Responsabili degli Uffici o delle Funzioni Sensibili

Con cadenza annuale i responsabili degli Uffici coinvolti nei processi "sensibili" ai sensi del Decreto o

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001		
	PARTE GENERALE		
	Documento 231-PG	Revisione 2	Data di emissione 05/2023
			Pagina 31 di 39

gli incaricati di Funzioni Sensibili, mediante un processo di autodiagnosi complessivo sulla attività svolta, attestano il livello di attuazione del Modello con particolare attenzione al rispetto dei principi di controllo e comportamento e delle norme operative.

Attraverso questa formale attività di autovalutazione, evidenziano le eventuali criticità nei processi gestiti, gli eventuali scostamenti rispetto alle indicazioni dettate dal Modello o più in generale dall'impianto normativo, la adeguatezza della medesima regolamentazione, con la evidenziazione delle azioni e delle iniziative adottate o al piano per la soluzione.

Le attestazioni dei Responsabili degli Uffici sono inviate con cadenza annuale all'Organo Amministrativo che archiverà la documentazione, tenendola a disposizione dell'Organismo di Vigilanza per il quale produrrà una relazione con le risultanze.

La metodologia sulla esecuzione del processo di autodiagnosi, che rientra nel più generale processo di gestione del rischio della Società, è oggetto di informativa nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.

b) Flussi informativi da parte del Datore di lavoro ai sensi del D. Lgs. n. 81/2008

Il flusso di rendicontazione ordinario del Datore di lavoro ai sensi del D. Lgs. n. 81/2008 verso l'Organismo di Vigilanza è incentrato su relazioni annuali con le quali viene comunicato l'esito della attività svolta in relazione alla organizzazione ed al controllo effettuato sul sistema di gestione aziendale della salute e sicurezza.

6.9.4 Gestione dei flussi informativi

L'Organismo ha l'obbligo di non divulgare le notizie e le informazioni acquisite nell'esercizio delle proprie funzioni, assicurandone la riservatezza ed astenendosi dal ricercare e utilizzare le stesse, per fini diversi da quelli indicati dall'art. 6 D. Lgs. 231/01. In ogni caso, tutte le informazioni in possesso dell'Organismo sono trattate in conformità con la legislazione vigente in materia e, in particolare, in conformità con il Codice in materia di protezione dei dati personali di cui al D. Lgs. 30 giugno 2003, n. 196 e del Regolamento UE 2016/679.


L'Organismo di Vigilanza deve essere munito di un indirizzo di posta elettronica che deve essere comunicato a ciascun componente della struttura aziendale.

Le segnalazioni possono pervenire in qualunque altro modo, e, nel caso in cui non vi sia la possibilità di conservare traccia documentale della segnalazione (ad es., informazione verbale) l'Organismo di Vigilanza provvede ad annotare l'informazione sul proprio libro delle adunanze in occasione della prima riunione utile. Il membro che è venuto a conoscenza della notizia, provvede tempestivamente a darne informazione scritta, anche via email, agli altri membri.

L'Organismo di Vigilanza valuta le segnalazioni ricevute e adotta gli eventuali provvedimenti conseguenti a sua ragionevole discrezione e responsabilità, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e motivando per iscritto eventuali rifiuti di procedere ad una indagine interna.

L'Organismo di Vigilanza prende in considerazione le segnalazioni, ancorché anonime, che presentino elementi fattuali.

La Società garantisce i segnalanti da qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione e assicura in ogni caso la massima riservatezza circa la loro identità, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001		
	PARTE GENERALE		
	Documento 231-PG	Revisione 2	Data di emissione 05/2023
			Pagina 32 di 39

7. IL SISTEMA WHISTLEBLOWING

Per “*whistleblowing*” si intende una segnalazione all’OdV da parte di un lavoratore della Società che, durante l’attività lavorativa, rileva una possibile frode, un pericolo o un altro serio rischio che possa comportare una violazione al Modello.

Quest’ultimo strumento consente di realizzare quel sistema di *reporting* di fatti e/o comportamenti reali che non segue la linea gerarchica e che consente al personale di riferire casi di violazione di norme da parte di altri all’interno dell’ente, senza timore di ritorsioni. Gli obblighi di informazione su eventuali comportamenti contrari alle disposizioni contenute nel Modello rientrano nel più ampio dovere di diligenza e obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro di cui agli artt. 2104 e 2105 cod. civ.

La Società si è attivata per l’implementazione di un meccanismo di *whistleblowing*, quale strumento efficace a prevenire fenomeni di corruzione ed in genere di illegalità, a disposizione di tutta la struttura organizzativa interna della Società, responsabilizzando il personale nell’attivarsi per il contrasto dell’illegalità, segnalando i fatti e/o gli eventi potenzialmente illeciti o irregolarità di cui sia venuto a conoscenza.

A tal fine, è stata predisposta e resa nota a tutti i lavoratori e/o collaboratori della società una specifica procedura, a cui si rinvia.

In detta procedura sono regolamentate le forme e le modalità di segnalazione da parte di ciascun lavoratore/collaboratore che dovesse venire a conoscenza in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative o in ragione del rapporto di lavoro/collaborazione della commissione o la tentata commissione di condotte illecite in quanto non conformi ai principi e alle prescrizioni del Modello di Organizzazione e Gestione, ai valori etici ed alle regole comportamentali sanciti nel Codice Etico della società e alle procedure interne della Società, deve procedere alla segnalazione.


Oltre al delineato sistema informativo, che assume valore tassativo, chiunque venga in possesso di notizie relative alla commissione di reati o a comportamenti ritenuti non in linea con quanto previsto dal presente Modello è tenuto comunque a darne immediata notizia all’OdV.

La succitata procedura assicura il rispetto del principio di riservatezza del segnalante e il principio del rapporto diretto tra la conoscenza del fatto riscontrato e il segnalante, nel senso che saranno prese in considerazione solo le segnalazioni che riguardano fatti riscontrati direttamente dal segnalante e non basati su voci correnti.

Al fine di facilitare il flusso di segnalazioni ed informazioni verso l’OdV, è stata prevista l’istituzione di un’apposita casella di posta elettronica dell’OdV che, in aggiunta ai mezzi tradizionali di comunicazione già presenti, consente ai dipendenti della Società di denunciare all’Organismo di Vigilanza comportamenti non in linea con gli standard comportamentali fissati, ovvero di comunicare qualsiasi dubbio e/o preoccupazione inerente l’applicazione dei principi fissati dal Modello nello svolgimento della propria attività lavorativa.

Le segnalazioni pervenute all’OdV sono raccolte e conservate in un apposito archivio, al quale è consentito l’accesso solo da parte dei membri dell’Organismo.

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

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001		
	PARTE GENERALE		
	Documento 231-PG	Revisione 2	Data di emissione 05/2023
			Pagina 33 di 39

8. *IL SISTEMA DISCIPLINARE*

La piena funzionalità del Modello Organizzativo richiede, accanto alle precauzioni necessarie a eliminare o ridurre il rischio di commissione dei reati presupposto, anche una particolare attenzione alla osservanza delle condotte prescritte.

I comportamenti dei dipendenti e dei soggetti esterni (intendendosi per tali i lavoratori autonomi o parasubordinati, i professionisti, i consulenti, gli agenti, i fornitori, i partner commerciali, ecc.) non conformi ai principi e alle regole di condotta prescritti nel presente Modello - ivi ricomprendendo il Codice Etico, le procedure e le norme interne, che fanno parte integrante del Modello - costituiscono illecito contrattuale.

Alla luce della importanza rivestita dall'osservanza delle prescrizioni contenute nel modello organizzativo, la Società, per reagire seriamente nei confronti di ogni comportamento idoneo a integrare una sua violazione, adotterà i seguenti provvedimenti:

- nei confronti del personale dipendente, il sistema sanzionatorio stabilito dalle leggi che regolano la materia e previsto dal Contratto Collettivo Nazionale;
- nei confronti di tutti i soggetti esterni, il sistema sanzionatorio stabilito dalle disposizioni contrattuali e di legge che regolano la materia.

Al momento della stipula del contratto i soggetti esterni saranno chiamati a sottoscrivere apposite clausole con le quale si impegneranno a rispettare il Modello adottato da G.A.M. e a sottoporsi al relativo sistema sanzionatorio.

Esempio di clausole inserite all'interno del contratto:

- “Obbligo di rispettare il Modello Organizzativo ex D. Lgs 231/2001 e il Codice Etico

[Soggetto esterno] è a conoscenza che HTR S.r.l. ha adottato ed attua un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001, con i relativi Codice Etico e Sistema Disciplinare, che dichiara di aver letto e di aver compreso.


[Soggetto esterno] aderisce ai principi del suindicato Modello di organizzazione, gestione e controllo nonché ai suoi allegati e si impegna a rispettarne i contenuti, i principi, e le procedure ed, in generale, ad astenersi da qualsivoglia comportamento atto a configurare le ipotesi di reato indicate nel D. Lgs 231/2001 (a prescindere dalla effettiva consumazione del reato o della punibilità dello stesso) e sue successive modifiche ed integrazioni e riportate nel predetto Modello di organizzazione, gestione e controllo.

Si impegna altresì a rispettare e a far rispettare ad eventuali suoi collaboratori, tutti i principi contenuti nella suddetta documentazione ed i Protocolli comportamentali predisposti da HTR S.r.l. ai sensi del D. Lgs. 231/2001 ed allegati al presente contratto. La violazione delle regole previste dal Modello e dai suoi allegati rappresenteranno grave inadempimento contrattuale.

[Soggetto esterno] manleva fin d'ora HTR S.r.l. per eventuali sanzioni o danni che dovessero derivare a carico di quest'ultima quale conseguenza della violazione dei sopraccitati documenti da parte di [Soggetto esterno] o di suoi eventuali collaboratori.”

- “Clausola Risolutiva e altre sanzioni

Qualora [soggetto esterno], o suoi eventuali collaboratori, violi i precetti di cui al Modello di organizzazione, gestione e controllo nonché ai suoi allegati adottato da HTR S.r.l., nonché in caso di commissione di reati presupposto del D. Lgs. 231/2001 da parte di [Soggetto esterno] o di suoi eventuali

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001		
	PARTE GENERALE		
	Documento 231-PG	Revisione 2	Data di emissione 05/2023
			Pagina 34 di 39

collaboratori, HTR S.r.l. potrà diffidarla al puntuale rispetto del Modello, nonché applicarle una penale o procedere alla risoluzione immediata del presente contratto con comunicazione da inviarsi a mezzo raccomandata a.r. o PEC a seconda della gravità della violazione come specificato nel Sistema disciplinare e meccanismi sanzionatori applicabile. La risoluzione avrà effetto immediato a decorrere dalla data di ricezione della comunicazione. HTR S.r.l. si riserva, ad ogni modo, il potere di agire per il risarcimento di eventuali danni patiti o patienti.”

- Segnalazioni ex D. Lgs. 231/2001

[Soggetto esterno] si impegna a segnalare all’Organismo di Vigilanza della HTR S.r.l. nei casi di violazioni dei principi contenuti in tutti i documenti sopraccitati, secondo le modalità indicate nel Codice Etico e nei Protocolli allegati al contratto.

Il tipo e l’entità di ciascuna delle sanzioni saranno determinate sulla scorta del grado di imprudenza, imperizia, negligenza, colpa o della intenzionalità del comportamento relativo all’azione/omissione, tenuto altresì conto di eventuale recidiva, nonché della attività lavorativa svolta dall’interessato e della relativa posizione funzionale, unitamente a tutte le altre particolari circostanze che possono aver caratterizzato il fatto.

Ad ogni modo l’esercizio del potere sanzionatorio nei confronti dei lavoratori, siano essi autonomi, sia subordinati, si conformerà ai seguenti principi:

- **proporzionalità**, la sanzione irrogata sarà commisurata all’atto contestato;
- **contraddittorio**, verrà sempre assicurato il coinvolgimento del soggetto interessato, il quale, dopo aver ricevuto tempestiva e specifica contestazione dell’addebito, dovrà essere messo nella condizione di poter addurre giustificazioni a propria difesa.


La sanzione potrà essere irrogata indipendentemente dalla consumazione del reato presupposto sotteso alla procedura violata, ovvero, dall’avvio di un procedimento penale nei confronti dell’ente. I principi e le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte dalla Società in piena autonomia ed indipendentemente dai possibili reati che eventuali condotte possano determinare e che l’autorità giudiziaria ha il compito di accertare.

La verifica della adeguatezza del sistema sanzionatorio, ai fini propri del Modello Organizzativo, il costante monitoraggio dei procedimenti di irrogazione delle sanzioni nei confronti dei dipendenti, nonché degli interventi nei confronti dei soggetti esterni sono affidati all’Organismo di Vigilanza, il quale procede anche alla segnalazione delle infrazioni di cui venisse a conoscenza nello svolgimento delle funzioni che gli sono proprie.

La procedura avente ad oggetto il Sistema disciplinare e i meccanismi sanzionatori (Codice 231-SDMS) è comunicata al personale con pubblicazione sulla piattaforma intranet aziendale, nonché attraverso affissione negli idonei locali aziendali. Il documento specifica nel dettaglio le misure disciplinari cui si espone chiunque non osservi le misure organizzative adottate, ricollegando a ciascun gruppo di violazioni le sanzioni applicabili, in una prospettiva di gravità crescente.

9. INFORMAZIONE E FORMAZIONE

In conformità a quanto previsto dal D. Lgs. 231/2001, è stato preciso impegno della Società dare ampia divulgazione - fin dalla sua prima adozione - ai principi e alle disposizioni contenuti nel Modello, anche al fine di dare efficace attuazione allo stesso.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001		
	PARTE GENERALE		
	Documento 231-PG	Revisione 2	Data di emissione 05/2023
			Pagina 35 di 39

La Società, quindi, definisce periodicamente uno specifico piano di comunicazione e formazione volto ad assicurare un'ampia divulgazione ai Destinatari dei principi e delle disposizioni contenute nel Codice Etico e nel Modello e delle procedure/ regole di comportamento aziendali ad esso riferibili, con modalità idonee a garantirne la conoscenza effettiva da parte degli stessi, avendo cura di operare una necessaria diversificazione di approfondimento a seconda dei ruoli, delle responsabilità e dei compiti attribuiti nonché dell'ambito di attività in cui i singoli Destinatari operano.

9.1 Informazione

Per quanto attiene alla comunicazione, l'adozione e/o l'aggiornamento del Modello sono comunicati a tutti i Destinatari. In particolare, la Società ha previsto specifiche modalità di diffusione del Modello e delle procedure/regole di comportamento ad esso riferibili, ai Destinatari interni alla Società (es. Dipendenti).

I neo assunti, difatti, ricevono, all'atto della assunzione, unitamente alla prevista restante documentazione, copia del Modello, del Codice Etico e l'accesso alle Procedure in uso presso la Società.

Il neo assunto sottoscrive, altresì, la dichiarazione con la quale dà atto di avere ricevuto tali documenti, cartacei e informatici, di avere compreso la loro funzione, ai fini del Modello Organizzativo, e di attenersi al rispetto di quanto in essi prescritto.

I documenti sono costantemente aggiornati in relazione alle modifiche e/o integrazioni che via via intervengono nell'ambito della normativa di legge, degli orientamenti giurisprudenziali e dottrinari nonché degli aggiornamenti del Modello e costituiscono, quindi, un utile e valido supporto informativo per il personale della Società.

L'adozione e gli aggiornamenti del Modello sono comunicati e diffusi anche ai soggetti esterni all'azienda (quali collaboratori, fornitori, ecc., comunque rientranti nella definizione di Destinatari).


L'impegno formale da parte dei suddetti soggetti al rispetto dei principi del Codice Etico e del Modello sono documentati attraverso la predisposizione di specifiche clausole contrattuali debitamente sottoposte ed accettate dalle controparti.

9.2 Formazione

L'attività di formazione organizzata dalla Società è finalizzata a promuovere la conoscenza della normativa di cui al Decreto, a fornire un quadro esaustivo della stessa, dei risvolti pratici che da tali norme discendono nonché dei principi e dei contenuti su cui si basa il Modello a tutti coloro che sono tenuti a conoscerli, osservarli e rispettarli, contribuendo alla loro attuazione.

La Società ha previsto specifici piani di formazione, costruiti tenendo in considerazione le molteplici variabili presenti nel contesto di riferimento, quali:

- le caratteristiche dei destinatari degli interventi formativi, il loro livello e ruolo organizzativo;
- i contenuti (in particolare, gli argomenti attinenti al ruolo delle persone coinvolte nelle sessioni formative);
- i tempi di erogazione, di realizzazione (preparazione e durata degli interventi) nonché quelli di fruizione (impegno dei soggetti coinvolti);

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001		
	PARTE GENERALE		
	Documento 231-PG	Revisione 2	Data di emissione 05/2023
			Pagina 36 di 39

- le azioni necessarie per il corretto sostegno dell'intervento formativo (promozione, sostegno da parte dei superiori gerarchici, etc.).
- I corsi sono altresì articolati in funzione delle precipe finalit  che si prefiggono:
- informazione generale e sensibilizzazione;
- formazione *ad hoc* su temi specifici (ad esempio nel caso di emissione di nuove procedure aziendali ovvero di aggiornamento di quelle esistenti).

I contenuti formativi riguardano, in generale, le disposizioni normative in tema di responsabilit  amministrativa degli enti (e, quindi, le conseguenze derivanti alla Societ  dall'eventuale commissione di illeciti da parte di soggetti che per essa agiscono), le caratteristiche essenziali degli illeciti previsti dal Decreto e, pi  specificatamente, i principi contenuti nel Codice Etico, nel Modello e nelle procedure/regole di comportamento ad esso riferibili nonch  le specifiche finalit  preventive che il Modello persegue in tale contesto.

I moduli formativi sono articolati in relazione ai ruoli, alle funzioni e alle responsabilit  rivestite dai singoli Destinatari e tengono conto, in particolare, del livello di rischio dell'area di attivit  in cui gli stessi operano.

Il piano formativo si concretizza, a seconda dei casi e delle specifiche esigenze, in corsi da tenersi in aula (sia per la formazione di carattere generale sia per quella tecnico-specifica) In particolare, per coloro che operano nell'ambito delle "aree di attivit  a rischio reato", sono definiti incontri mirati al fine di diffondere la conoscenza dei reati, delle fattispecie configurabili nello specifico ambito di attivit , dei presidi di controllo specifici delle aree di competenza ed illustrare le modalit  operative con cui devono svolgere le attivit  quotidiane.

I contenuti formativi sono adeguatamente aggiornati in relazione all'evoluzione della normativa e del Modello. In particolare, se intervengono modifiche rilevanti (quali, ad es. l'estensione della responsabilit  amministrativa degli enti a nuove tipologie di reati che interessino direttamente la Societ  ovvero modifiche organizzative all'interno della stessa), si procede ad una coerente integrazione dei contenuti medesimi, assicurandone altresì la fruizione da parte dei Destinatari.


L'attivit  di formazione   adeguatamente documentata. In particolare, la partecipazione agli incontri formativi in aula   formalizzata attraverso la richiesta della firma di presenza.

L'Organo di Vigilanza verifica periodicamente lo stato di attuazione del piano di formazione e, se del caso, pu  chiedere controlli specifici sull'attuazione dei piani di formazione, sul livello di conoscenza e comprensione acquisito dai Destinatari sui contenuti del Decreto, sul Codice Etico, sul Modello e sulle sue implicazioni operative nell'ambito dell'attivit  aziendale.

9.3 Salute e sicurezza sul lavoro

In coerenza con i principi ed i valori espressi nel Codice Etico e nel Modello, la Societ  riconosce la rilevanza e la centralit  dei temi della sicurezza e della salute dei lavoratori nei luoghi di lavoro nello svolgimento delle attivit  di business e si impegna a perseguire il costante miglioramento delle performances aziendali nel rispetto delle norme in materia di prevenzione e protezione della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

In tale ottica specifiche iniziative informative e formative sono, inoltre, svolte con specifico riferimento all'attivit  di prevenzione degli infortuni sul lavoro e, in generale, dei rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001		
	PARTE GENERALE		
	Documento 231-PG	Revisione 2	Data di emissione 05/2023
			Pagina 37 di 39

Nel rispetto della normativa vigente ed in conformità a quanto previsto dagli Accordi tra Stato, Regioni e Province di Trento e Bolzano ai sensi del Testo Unico Sicurezza, sui temi della prevenzione e protezione dai rischi in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro sono organizzati periodicamente corsi di formazione obbligatori, diversi a seconda dei fruitori (es. Responsabili e addetti del Servizio di prevenzione e protezione, incaricati per la gestione delle emergenze, rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, dirigenti, preposti, etc.), nonché ulteriori iniziative di formazione rivolte a lavoratori che svolgono specifiche mansioni in virtù della particolare attività lavorativa esercitata.

È, altresì, disponibile il Documento Di Valutazione Dei Rischi (DVR) che, secondo quanto espressamente previsto dal Testo Unico Sicurezza, illustra i concetti di rischio, danno, prevenzione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali coinvolti in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro, organi di vigilanza di settore, controllo, assistenza, i rischi riferiti alle specifiche mansioni dei lavoratori e ai possibili danni nonché alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici del singolo settore o comparto della Società.

Anche al fine di assicurare il pieno rispetto di tutti gli obblighi di formazione e informazione in materia di sicurezza e salute, la Società ha ritenuto conforme alla propria politica aziendale la nomina di un Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione il quale, tra gli altri, ha il compito di adempiere agli obblighi di informazione, formazione e addestramento di cui agli artt. 36 e 37 del D.lgs. n. 81/2008.

9.4 Tutela dell'ambiente

La Società profonde un particolare impegno ai fini della tutela dell'ambiente.

Tale impegno trova conferma nel Codice etico, il quale detta un precipuo principio che deve regolare la condotta di tutti coloro che, dipendenti, consulenti, dirigenti o altri, abbiano relazione con la Società: in particolare, si fa riferimento all'ambiente, quale valore primario da tutelare e da promuovere, anche mediante il rispetto delle leggi e dei regolamenti tecnici, oltre che di tutte le prescrizioni, eventualmente dettate dalla medesima Società.

Nel perseguimento di tali obiettivi, la Società si impegna a svolgere una costante attività di sensibilizzazione di utenti, dipendenti e di tutti coloro con cui abbia relazioni.


Tali obiettivi impongono anche un costante rapporto con l'Autorità ed un processo continuo di formazione e di sensibilizzazione, oltre che di vigilanza del rispetto di tutte le misure di tutela.

La Società, proprio al fine di rendere efficiente il sistema interno per la tutela dell'ambiente, ha nominato un Delegato di funzioni in materia di tutela ambientale, il quale ha, tra l'altro, il compito di elaborare le linee di politica aziendale in tema di tutela dell'ambiente ed il programma di miglioramento delle condizioni ambientali, fissando gli obiettivi che debbono essere perseguiti; di coordinare la gestione del sistema organizzativo in materia ambientale, anche sotto l'aspetto tecnico; di verificare la coerenza di tale sistema, ivi comprese le procedure interne, in relazione alle esigenze concrete ed alle prescrizioni normative in tema di tutela dell'ambiente; di verificare l'attuazione di quanto programmato; di gestire le attività di formazione ed informazione del personale dipendente, anche attraverso idonei corsi e la redazione di materiale informativo.

10. IL CODICE ETICO

Il Codice Etico contiene i principi fondamentali e i valori cui si ispira la Società nel perseguimento degli obiettivi sociali e rappresenta una componente fondante del Modello e del complessivo sistema di controllo interno.

Il Codice Etico è stato predisposto con l'obiettivo di definire con chiarezza l'insieme dei principi e dei valori riconosciuti, accettati e condivisi, e la cui osservanza è fondamentale per il regolare svolgimento

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001		
	PARTE GENERALE		
	Documento 231-PG	Revisione 2	Data di emissione 05/2023
			Pagina 38 di 39

delle attività, l'affidabilità della gestione e l'immagine societaria, nel convincimento che l'etica nella conduzione degli affari sia da perseguire quale condizione di successo per l'impresa.

Nel Codice Etico sono, infatti, espressi i principi etici e i valori fondamentali (quali, ad esempio, lealtà, correttezza, trasparenza, responsabilità, buona fede) che, permeando ogni processo del lavoro quotidiano, costituiscono elementi essenziali e funzionali per il corretto svolgimento dei rapporti ad ogni livello.

In questa prospettiva, i principi contenuti nel Codice Etico costituiscono il primo presidio su cui si fonda il Modello, nonché un utile riferimento interpretativo nella concreta applicazione dello stesso in relazione alle dinamiche aziendali, anche al fine di rendere operante la scriminante di cui all'art.6 del D. Lgs. 231/2001.

I principi e le disposizioni del Codice Etico sono vincolanti per i Destinatari: esso si applica non solo alle persone legate alla Società da rapporti di lavoro subordinato, ma anche a tutti coloro che operano per/con la Società, quale che sia il rapporto - anche temporaneo - che li lega alla stessa (compresi gli amministratori e i sindaci).

Il Codice Etico stabilisce, quale principio imprescindibile dell'operato aziendale, il rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti e dei valori etici comunemente riconosciuti nella conduzione degli affari e sancisce i principi cui:

- si devono attenere - nello svolgimento quotidiano delle proprie attività lavorative e/o dei propri incarichi o funzioni - tutti i Destinatari;
- si devono orientare le operazioni, i comportamenti e i rapporti, sia interni alla Società sia esterni alla stessa.

A seguito della sua adozione e delle successive modifiche, il Codice Etico è stato adeguatamente diffuso ai Destinatari. Inoltre, i contratti di collaborazione, di fornitura e, più in generale, aventi ad oggetto le relazioni d'affari di terzi con la Società sono stati rivisti in modo da contenere un esplicito riferimento al Codice Etico (nonché al Modello della Società) e da prevedere che l'inosservanza delle norme in esso previste possa costituire inadempimento delle obbligazioni contrattuali assunte.


L'importanza che il Codice Etico riveste per la Società e la sua efficacia cogente sono comprovate dalla previsione di apposite sanzioni in caso di violazione del Codice stesso, come indicato al paragrafo relativo al sistema sanzionatorio.

11. LE "AREE DI ATTIVITÀ A RISCHIO REATO"

In base alle risultanze delle attività di identificazione dei rischi effettuata dalla Società, sono state individuate le "aree di attività a rischio reato", intese quali aree aziendali interessate a potenziali casistiche di illecito, riportate nella Parte Speciale del presente Modello.

I principali reati presupposto che presentano un rischio rilevante, in ragione dell'attività della società e della sua organizzazione, consistono in:

- Reati contro la pubblica amministrazione;
- Reati societari;
- Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita;
- Reati in tema di salute e sicurezza sul lavoro;

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001		
	PARTE GENERALE		
	Documento 231-PG	Revisione 2	Data di emissione 05/2023
			Pagina 39 di 39

- Reati ambientali.

Rispetto a tali principali ambiti, le aree maggiormente esposte, ciascuna rispetto alle proprie peculiari competenze, sono:

- Amministrazione e Finanza;
- Ufficio Gare;
- Ufficio Acquisti;
- Ufficio Risorse Umane;
- Comitato Tecnico/Scientifico per l'ambiente e i rifiuti;
- Comitato STP;
- Divisioni produzione.