

IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS 231/2001 DI

AZ Impianti S.R.L.

PARTE GENERALE

INDICE

Sommario

ALLEGATI	3
DEFINIZIONI	4
PARTE GENERALE.....	7
SEZIONE I: QUADRO NORMATIVO	7
1.1 La disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni, secondo la disciplina introdotta dal D.lgs. 231/2001	7
1.2 I reati presupposti alla responsabilità ex D.lgs. n. 231/2001	9
1.3 Esenzione dalla responsabilità: il modello di organizzazione e di gestione	12
1.4 La difesa in giudizio dell'ente: i principi operativi e l'approccio applicativo	14
1.4.1 La rappresentanza dell'ente in giudizio: la risoluzione dei conflitti di interesse	14
1.5 Linee Guida di Confindustria	15
1.6 Principi consolidati per la redazione dei modelli organizzativi e l'attività dell'organismo di vigilanza e prospettive di revisione del D.lgs. 8 giugno 2001, n. 231	15
SEZIONE II: IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	15
2.1 La scelta di AZ Impianti S.r.l. di dotarsi del Modello previsto dal D.lgs. n. 231 / 2001	15
2.1.1 Presentazione della Società.....	15
2.2 Finalità del Modello.....	16
2.3 Elementi fondamentali del Modello	16
2.4 Destinatari del Modello organizzativo.....	17
SEZIONE III. DIFFUSIONE DEL MODELLO E FORMAZIONE DEL PERSONALE	17
3.1 Azioni poste in essere da AZ Impianti S.r.l. per la diffusione del proprio Modello.....	17
3.1.1 Informativa al Personale Interno.....	18
SEZIONE IV. ORGANISMO DI VIGILANZA. STATUTO	19
4.1. Struttura e composizione dell'Organismo di Vigilanza.....	19
a) Autonomia e indipendenza	19
b) Professionalità	20
c) Continuità d'azione	20
d) Onorabilità.....	21
4.1.1 Nomina e durata in carica dell'Organismo di Vigilanza.....	21
4.1.2 Compiti assegnati ai Responsabili di funzione	22
4.2 Definizione dei compiti e dei poteri dell'Organismo di Vigilanza	23
4.2.1 Prerogative e risorse dell'OdV	24
4.3 Reporting dell'Organismo di Vigilanza.....	25

4.4 Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza	26
4.5 Protezione delle segnalazioni	27
4.5.1 Segnalazioni anonime	30
4.6 Regolamento dell'Organismo di Vigilanza	30
SEZIONE V. SISTEMA DISCIPLINARE	31
5.1 Funzione del sistema disciplinare.....	31
5.2 Sistema sanzionatorio per i dipendenti	31
5.3 Sistema sanzionatorio previsto per Consulenti, collaboratori e partners.....	33
5.4 Sistema sanzionatorio previsto per l'OdV in tema di normativa sul <i>whistleblowing</i>	33
5.6 Tipologia di violazioni del Modello e relative sanzioni	33

ALLEGATI

1. Elenco Reati;
2. Codice Etico;
3. Visura societaria;
4. Organigramma della società;
5. Metodologia di Risk Analysis;
6. Tabella Risk Analysis della Società;
7. DVR;

DEFINIZIONI

- “AU”: Amministratore Unico di AZ Impianti S.r.l.;
- “Autore del reato”: uno o più Destinatari del Modello che, rivestendo una determinata qualifica all’interno della Società, o comunque operando per conto di essa, commette uno dei Reati;
- AZ Impianti S.r.l.: AZ o AZ Impianti;
- “CCNL”: contratto collettivo nazionale del lavoro attualmente in vigore, applicato da AZ Impianti S.r.l.;
- “Codice Ambiente o Testo Unico Ambiente”: D.lgs. n. 152 del 03 aprile 2006;
- “Codice Etico”: testo contenente i diritti ed i doveri morali di chi agisce per AZ Impianti S.r.l. Il testo definisce la responsabilità etico-sociale di tutti coloro che partecipano, a qualunque titolo, all’attività aziendale;
- “Collaboratori”: soggetti impegnati in AZ Impianti S.r.l. per incarichi temporanei o per periodi limitati nel tempo;
- “Consulenti”: coloro che agiscono in nome e/o per conto di AZ Impianti S.r.l. sulla base di un mandato o di altro rapporto di collaborazione, nonché quei soggetti esterni all’organizzazione aziendale che prestano attività di consulenza ed assistenza di ogni tipo nell’interesse della Società;
- “Destinatari del Modello”: tutti i soggetti coinvolti nell’attività produttiva di AZ Impianti S.r.l., ivi inclusi tutti i dipendenti, il personale interno, i collaboratori, anche non continuativi e gli *stakeholders*;
- “Dipendenti”: tutti i dipendenti di AZ Impianti S.r.l., compresi i dirigenti ed i collaboratori non occasionali;
- “D.lgs. 231/2001 o Decreto”: il decreto legislativo n. 231 dell’8 giugno 2001 e successive modifiche;
- “*due diligence*”: attività di controllo e confronto della documentazione inerente ad una determinata società;
- “D.V.R.”: Documento di valutazione dei rischi previsto dall’art. 28 D. lgs. 81/2008;
- “*e-learning*”: metodologia di insegnamento e apprendimento che coinvolge sia l’insegnante che l’apprendista, mediante l’utilizzo di strumenti informatici e telematici;

- “Fornitori continuativi”: soggetti che hanno rapporti di fornitura continuativa di beni o servizi con AZ Impianti S.r.l.;
- “Funzione aziendale”: comparto di AZ Impianti S.r.l. cui è devoluta una singola attività unitariamente intesa od un singolo ramo dell’oggetto sociale della Società;
- “Interlocutori esterni”: tutte le persone (fisiche e giuridiche) che hanno a qualsiasi titolo rapporti collaborativi con la Società al fine di perseguire l’oggetto sociale;
- “Modello” o “Modello Organizzativo”: il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo previsto dal D.lgs. 231/2001;
- “Organismo di Vigilanza o OdV”: organismo interno ad AZ Impianti S.r.l., preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull’osservanza del modello adottato ai sensi del D.lgs. 231/2001 ed alla verifica del suo costante aggiornamento;
- “P.A.”: tutti quegli enti giuridici o società controllate da enti pubblici economici e non che sono definiti come Pubblica Amministrazione secondo disposizioni di legge vigenti;
- “Parte Generale”: Parte generale del Modello recante i principi generali del medesimo ed il funzionamento dell’Organismo di Vigilanza;
- “Parte Speciale”: Parte speciale del Modello recante la metodologia di *risk Analysis* adottata per i Processi Sensibili e le relative procedure adottate per prevenire in concreto detti rischi;
- “Partner”: controparti contrattuali di AZ Impianti S.r.l., quali, ad esempio, fornitori, consulenti, agenti e clienti sia persone fisiche che persone giuridiche, con cui la società addivenga ad una qualunque forma stabile di collaborazione (associazione temporanea d’impresa – ati, *joint venture*, consorzi, etc);
- “Personale interno”: personale addetto alle attività svolte da AZ Impianti S.r.l., ivi inclusi i soggetti apicali, i soggetti sottoposti all’altrui direzione e, infine, i dipendenti o collaboratori a qualunque titolo organici alla struttura della società;
- “Piano annuale”: programma annuale di verifiche dell’efficacia e dello stato di attuazione del Modello;
- “Processi sensibili”: un insieme di attività di AZ Impianti S.r.l. nel cui ambito ricorre il rischio potenziale di commissione dei reati;
- “Reati”: i singoli reati richiamati dagli artt. 24 e seguenti del D.lgs. 231/2001, quindi, uno dei reati presupposti alla responsabilità amministrativa degli enti;

- “Responsabile di funzione”: soggetto responsabile di una area funzionale identificata come significativa all’esito dell’analisi dei rischi, individuato sulla base dell’organigramma di AZ Impianti S.r.l.;
- “*Risk assessment*”: attività di individuazione delle singole aree di rischio riferite ad ogni attività eseguita da AZ Impianti S.r.l. finalizzata ad individuare, succesivamente, i concreti rischi in riferimento ai singoli Reati;
- “R.L.S.”: Responsabile della sicurezza incaricato dai lavoratori come identificato nel Testo Unico Sicurezza;
- “R.S.P.P.”: Responsabile del servizio di prevenzione e protezione come identificato nel Testo Unico Sicurezza”;
- “soggetti apicali”: soggetti che, secondo quanto previsto dall’art. 5 del D.lgs. 231/2001, ricoprono incarichi di rappresentanza, amministrazione o di direzione dell’ente ovvero di un’unità organizzativa dotata di sufficiente autonomia finanziaria e funzionale nonché quei soggetti che, di fatto, gestiscono o controllano l’ente;
- “soggetti sottoposti all’altrui direzione”: soggetti che, secondo quanto previsto dall’art. 5 del D.lgs. 231/2001, che dipendono dalla vigilanza e dal controllo dei soggetti apicali;
- “*stakeholders*”: tutti quei soggetti che, a vario titolo, anche in via solamente occasionale, siano portatori di interessi di AZ Impianti S.r.l.;
- “Testo Unico Sicurezza”: Testo Unico di cui al D.lgs. n. 81 del 09 aprile 2008 e successive modifiche;
- “*whistleblower*”: soggetto che riferisce una preoccupazione, una segnalazione, ovvero che comunica una violazione del presente modello, del codice etico o la potenziale commissione di Reati.

PARTE GENERALE

SEZIONE I: QUADRO NORMATIVO

1.1 La disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni, secondo la disciplina introdotta dal D.lgs. 231/2001

Il [Decreto](#) legislativo 8 giugno 2001, n. 231, attuando in parte la legge delega 29 settembre 2000, n. 300, disciplina – introducendola per la prima volta nell'ordinamento giuridico italiano – la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica (enti). Prima dell'introduzione di tale disciplina legislativa, gli enti collettivi non erano soggetti, secondo la legge italiana, a responsabilità di tipo penale-amministrativo e solo le persone fisiche (amministratori, dirigenti, *etc.*) potevano essere perseguite per l'eventuale commissione di reati nell'interesse della compagine societaria.

Tale assetto normativo è stato profondamente innovato dal [decreto](#) legislativo 231/2001, che ha segnato l'adeguamento, da parte della legislazione italiana, ad una serie di convenzioni internazionali alle quali l'Italia ha già da tempo aderito: in particolare, si tratta della Convenzione sulla tutela finanziaria delle Comunità europee del 26 luglio 1995, della Convenzione U.E. del 26 maggio 1997 relativa alla lotta contro la corruzione, nonché della Convenzione OCSE del 17 settembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali. Con l'emanazione del [D.lgs. 231/2001](#), il legislatore italiano ha ottemperato agli obblighi previsti da siffatti strumenti internazionali e comunitari, i quali dispongono appunto la previsione di paradigmi di responsabilità delle persone giuridiche e di un corrispondente sistema sanzionatorio che colpisca la criminalità d'impresa in modo più diretto ed efficace.

Il [D.lgs. 231/2001](#) si inserisce, dunque, in un contesto di attuazione degli obblighi internazionali e – allineandosi con i sistemi normativi di molti Paesi, quantomeno europei – istituisce la responsabilità della *societas*, considerata “*quale autonomo centro di interessi e di rapporti giuridici, punto di riferimento di precetti di varia natura, e matrice di decisioni ed attività dei soggetti che operano in nome, per conto o comunque nell'interesse dell'ente*” (così la relazione al Progetto preliminare di riforma del codice penale, elaborato dalla Commissione presieduta dal prof. Carlo Federico Grosso).

L'istituzione della responsabilità amministrativa delle società nasce dalla considerazione empirica secondo cui le condotte illecite commesse all'interno dell'impresa, lungi dal conseguire ad un'iniziativa privata del singolo, sovente rientrano nell'ambito di una diffusa **politica aziendale** e conseguono a decisioni di vertice dell'ente medesimo.

Si tratta di una responsabilità “amministrativa” *sui generis*, poiché, pur comportando sanzioni amministrative, consegue da reato ed il suo accertamento segue le garanzie proprie del processo penale.

In particolare, il [D.lgs. 231/2001](#) contiene un articolato sistema sanzionatorio che muove dall'applicazione di sanzioni pecuniarie comminate utilizzando delle quote, alle quali si aggiungono, seguendo la scala della gravità del reato commesso, misure interdittive tra cui la sospensione o la revoca di concessioni e licenze, il divieto di contrarre con la pubblica amministrazione, l'esclusione o la revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di

pubblicizzazione di beni e servizi; fino ad arrivare alle più pesanti sanzioni interdittive, che possono giungere al divieto di esercitare la stessa attività d'impresa.

La sanzione amministrativa per la [Società](#), tuttavia, può essere applicata esclusivamente dal giudice penale, nel contesto di norme delle norme di garanzia predisposte dall'ordinamento penale; ciò solo qualora sussistano tutti i requisiti oggettivi e soggettivi fissati dal legislatore. In particolare, è necessario che sia commesso uno dei reati per i quali è prevista la responsabilità amministrativa dell'ente e che tale reato sia compiuto nell'**interesse o a vantaggio** della società, da parte di [soggetti apicali](#) o ad essi sottoposti.

La responsabilità degli enti si estende anche ai reati commessi all'estero, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto, sempre che sussistano le particolari condizioni previste dal [D.lgs. 231/2001](#). Ciò comporta, ai fini del presente [Modello](#) organizzativo, la necessità di considerare anche eventuali operazioni che [AZ Impianti](#) si trovi a compiere all'estero, come ad esempio l'acquisto di strumenti di lavoro da Paesi stranieri ed extra-comunitari, ovvero per operazioni su mercati stranieri. Tale aspetto sarà vagliato nella seconda parte di questo documento, quando verranno affrontate, una per una, le singole ipotesi di reato per le quali il legislatore ha previsto la responsabilità dell'ente collettivo.

Quanto ai requisiti necessari perché possa configurarsi, accanto alla responsabilità penale delle persone fisiche, anche la responsabilità amministrativa della persona giuridica, come già detto, deve trattarsi, in primo luogo, di un reato commesso **nell'interesse o a vantaggio** dell'ente. Il vantaggio **esclusivo** dell'agente (o di un terzo rispetto all'ente) non determina alcuna responsabilità in capo all'ente, trattandosi in una situazione di manifesta estraneità della persona giuridica rispetto al fatto di reato.

I potenziali soggetti attivi del reato presupposto alla responsabilità degli enti sono:

- a) *"persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo degli stessi"* (cosiddetti soggetti apicali);
- b) *"persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a)"* (cosiddetti soggetti sottoposti all'altrui direzione).

Come si vede, i soggetti richiamati dalla norma in esame sono coloro i quali svolgono funzioni inerenti la gestione ed il controllo dell'ente o di sue articolazioni: il legislatore, pertanto, ha voluto intraprendere una scelta di tipo "funzionalistico"¹, invece che una di tipo "nominalistico", riservando cioè l'attenzione alla concreta attività svolta, piuttosto che alla qualifica formalmente rivestita.

Da sottolineare, in questa prospettiva, anche l'equiparazione – rispetto ai soggetti che ricoprono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente – delle persone che rivestono le medesime funzioni in una "unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale": si tratta, come noto, di una figura sempre più diffusa nella realtà economica attuale, soprattutto nell'ambito di società strutturate su più sedi e stabilimenti e

¹ Per "funzionalistico" si deve intendere quell'approccio adottato dal Legislatore per dare rilievo alla funzione e alle attività in concreto svolte dal soggetto, da considerarsi prevalenti rispetto al nome o alla sola figura societaria ricoperta dal possibile autore del reato.

ciò richiede una particolare attenzione al fine di elaborare un [Modello](#) organizzativo che si riveli, nella prassi, realmente efficace. Si avrà modo di verificare, nella parte speciale dedicata ai singoli reati, come sia necessario che ogni singola figura professionale potenzialmente a rischio di commissione dei reati in [AZ Impianti](#) sia monitorata, attraverso la predisposizione di opportune procedure, al fine di assicurare un idoneo controllo e una effettiva vigilanza su quelle attività “sensibili” nell’ottica della potenziale commissione dei reati previsti dal [D.lgs. 231/2001](#).

Sempre per ciò che riguarda i soggetti, si è già precisato che la lettera b) dell’art. 5 fa riferimento alle *“persone sottoposte alla direzione o vigilanza dei soggetti in posizione apicale”*. Al riguardo, la Relazione ministeriale precisa che *“la scelta di limitare la responsabilità della società al solo caso di reato commesso dai vertici, non si sarebbe rivelata plausibile dal punto di vista logico e politico criminale”*. Da un lato, infatti, sarebbe risultata assurda un’esclusione della responsabilità dell’ente per i reati commessi, nel suo interesse o a suo vantaggio, da un dipendente; dall’altro, le realtà economiche moderne sono caratterizzate da una evidente frammentazione dei processi operativi e decisionali, di talché acquista sempre maggior rilievo l’importanza anche del singolo dipendente nelle scelte e nelle attività dell’ente.

Ciò impone, come è facile comprendere, una dettagliata analisi delle singole procedure attraverso le quali si esplicano le diverse attività svolte da [AZ Impianti](#), in modo tale da poter predisporre efficaci presidi di controllo, in grado di impedire la commissione dei reati o determinarne, nel denegato caso, una rapida individuazione e denuncia da parte degli organismi di controllo interno.

Ai fini dell’affermazione della responsabilità dell’ente, oltre all’esistenza dei requisiti fin qui richiamati, che consentono di effettuare un collegamento **oggettivo** tra il reato commesso e l’attività dell’ente, il legislatore impone anche l’accertamento di un requisito di tipo **soggettivo**, consistente nella colpevolezza dell’ente per il reato realizzato. Tale requisito soggettivo, si identifica con l’individuazione di una **colpa dell’organizzazione**, intesa come assenza o inefficacia di adeguate regole di diligenza autoimposte dall’ente medesimo e volte a prevenire lo specifico rischio da reato. Tali regole di diligenza costituiscono proprio il contenuto centrale del presente [Modello](#) organizzativo.

1.2 I reati presupposti alla responsabilità ex D.lgs. n. 231/2001

Prima di entrare nel dettaglio delle attività svolte da [AZ Impianti](#), al fine di valutare quali di esse esponano l’ente alla possibile commissione dei reati previsti dal [D.lgs. 231/2001](#), è opportuno completare l’inquadramento generale dei confini di tale fonte normativa.

La responsabilità dell’ente era inizialmente prevista per i reati contro la pubblica amministrazione (art. 25 [D.lgs. 231/2001](#)) o contro il patrimonio della P.A. (art. 24 [D.lgs. 231/2001](#)). In seguito è stata estesa – per effetto di provvedimenti normativi successivi ed integrativi del [D.lgs. 231/2001](#) – anche ad altre categorie di reati.

In particolare, ai reati informatici e di illecito trattamento dei dati (art. 24 bis); ai delitti di criminalità organizzata (art. 24 ter); sul punto si precisa che con Legge n. 236 del 11 dicembre 2016 è stato introdotto nel codice penale il nuovo reato di traffico illecito di organi prelevati da persona vivente ex art. 601 bis c.p. Quest’ultimo reato si ritrova oggi in un nuovo comma, il sesto, dell’art. 416 c.p. dando così origine alla fattispecie dell’associazione a delinquere finalizzata al traffico degli organi, che è divenuta reato presupposto alla responsabilità dell’ente ai sensi del [Decreto](#) (art. 24 ter D.lgs – Delitti di criminalità

organizzata); ai reati in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo (art. 25 bis), ai reati contro l'industria ed il commercio (art. 25 bis-1), ai reati societari (art. 25 ter); sul punto la legge n. 69 del 27 maggio 2015 è intervenuta modificando i reati societari richiamati dall'art. 25 ter del decreto.

Da ultimo, con il D.Lgs. n. 38 del 15 marzo 2017, che ha attuato la Decisione Quadro 2003/568/GAI del Consiglio Europeo, è stato riformulato il reato di "corruzione tra privati" ex art. 2635 c.c., introdotto il nuovo reato societario di "istigazione alla corruzione tra privati" previsto all'art. 2635 bis c.c. ed inserito l'art. 2635 ter. Quest'ultimo articolo ha introdotto delle pene accessorie. Il Decreto legislativo n. 38/2017 ha anche avuto un impatto sulla disciplina della responsabilità degli enti ex D.lgs 231/2001 in quanto è stato modificato l'art. 25 ter del [Decreto](#) alla lettera s-bis) come di seguito indicato: «per il delitto di corruzione tra privati, nei casi previsti dal terzo comma dell'articolo 2635 del codice civile, la sanzione pecuniaria da quattrocento a seicento quote e, nei casi di istigazione di cui al primo comma dell'articolo 2635-bis del codice civile, la sanzione pecuniaria da duecento a quattrocento quote. Si applicano altresì le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2.»; ai reati con finalità di terrorismo o di eversione dall'ordine democratico (art. 25 quater), alle pratiche di mutilazione dei genitali femminili (art. 25 quater-1), ai reati contro la personalità individuale (art. 25 quinquies). In riferimento all'art. 25 quinquies con Legge n. 199 del 29.10.2016 è stato riformulato l'art. 603 bis c.p. "Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro" e detto reato è stato inserito nell'elenco dei reati di cui al [D.lgs 231/2001](#) nella categoria in esame del Decreto.

Attraverso la legge 18 aprile 2005, n. 62, la responsabilità degli enti è stata estesa anche ai reati di market abuse (insider trading e aggio, art. 25 sexies). L'intento del legislatore di includere nel decreto del 2001 tutti i crimini che l'ente può commettere è evidente dal costante aumento delle fattispecie "presupposto"; infatti, sono stati successivamente introdotti i reati di lesioni ed omicidio colposo commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25 septies) nel 2007 – poi modificati dal D.lgs. 81/2008 -, i reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro o 13 altra utilità di provenienza illecita, autoriciclaggio (quest'ultimo reato introdotto con Legge n. 186 del 15 dicembre 2014) (art. 25 octies); i reati in materia di violazione del diritto di autore (art. 25 novies), l'induzione a non rendere dichiarazioni all'autorità giudiziaria ovvero a renderle mendaci (art. 25 decies), i reati ambientali, ivi compresi gli "ecoreati", introdotti con Legge n. 68 del 22 maggio 2015 (art. 25 undecies) ed il reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 duodecies) da ultimo modificato con Legge 17 ottobre 2017, n. 161.

Successivamente, è stata introdotta con l'art. 5 della Legge Europea 2017, una nuova categoria di Reati (art. 25 terdecies) nel [Decreto 231](#) contro il razzismo e la xenofobia.

Con la Legge n. 3 del 9 gennaio 2019, entrata in vigore il successivo 31 gennaio, tra le modifiche apportate al [D.lgs 231/2001](#) è stato introdotto quale ulteriore reato presupposto ex [D.lgs 231/2001](#) (nell'art. 25 D.lgs 231/2001) il delitto di traffico di influenze illecite ex art. 346 bis c.p.

Dopodiché, sono stati introdotti l'art. 25 quaterdecies nel [Decreto 231](#) in materia di illeciti sportivi (artt. 1 e 4 della Legge n. 401 del 13 dicembre 1989) e l'art. 25 quinquiesdecies (Reati tributari) con conversione in legge del Decreto fiscale (Legge 157/2019).

Successivamente, con l'intervento riformatore volto a dare attuazione alla Direttiva UE 2017/1371, operato tramite l'adozione del D.lgs. n. 75/2020 (in vigore a partire dal 30 luglio 2020), il legislatore ha provveduto ad inserire, all'art. 25 sexiesdecies, i reati di contrabbando. Oltre ciò, la riforma ha ampliato il novero dei reati contro la [Pubblica Amministrazione](#) (artt. 24 e 25) e dei reati tributari (art. 25 quinquiesdecies), il tutto nell'ottica del potenziamento dei presidi degli interessi fiscali dell'Unione Europea.

Con il D.lgs. 184/2021, il legislatore ha inserito all'art. 25 octies.1 una nuova categoria di

reati presupposto, “Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti”.

Dopodiché, con la legge 9 marzo 2022, n. 22 (Disposizione in materia di reati contro il patrimonio culturale), sono state introdotte due ulteriori categorie di reato presupposto rilevanti in termini di responsabilità degli enti da reati: art. 25-septiesdecies “Reati contro il patrimonio culturale” e art. 25-octiesdecies “Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici”.

La Legge 9 ottobre 2023, n. 137, di conversione con modifiche del D.L. 10 agosto 2023, n. 105, ha inserito nuovi reati presupposto nel [D.lgs. 231/01](#). In particolare, la riforma ha introdotto nel [Decreto 231](#) gli illeciti presupposto di “Turbata libertà degli incanti” (art. 353 c.p.) e “Turbata libertà del procedimento di scelta dei contraenti” (art. 353-bis c.p.), che sono stati inseriti nell’art. 24 del [D.lgs. 231/01](#) (reati contro il patrimonio della [Pubblica Amministrazione](#)), e quello di “Trasferimento fraudolento di valori” (art. 512-bis c.p.), inserito all’art. 25-octies.1 (delitti in materia di pagamenti diversi dal contante).

Con la Legge n. 206/2023 (pubblicata nella Gazzetta Ufficiale del 27 dicembre 2023, n. 300), recante “Disposizioni organiche per la valorizzazione, la promozione e la tutela del made in Italy”, è stato ampliato l’ambito di applicazione del reato di cui all’art. 517 c.p., fattispecie già rilevante per la responsabilità dell’ente ex art. 25-bis1. D. Lgs. n. 231/2001.

Da ultimo, nel mese di giugno 2024 l’elenco reati si è arricchito con nuove disposizioni in materia di cybersicurezza e vi sono state modifiche alla materia tributaria.

Oltre alle disposizioni del decreto in esame, altre fonti normative contribuiscono ad estendere il predetto novero di reato, tra esse, la legge 16 marzo 2006 n. 146, concernente illeciti transnazionali penalmente rilevanti.

La scelta del Legislatore, quindi, è stata quella di prevedere la responsabilità amministrativa degli enti per la commissione di alcuni reati già previsti dal Codice Penale e da altre leggi, la cui puntuale indicazione è contenuta in un separato documento ([All. 1 – Elenco Reati](#)), parte integrante del presente [Modello](#).

Di seguito saranno indicate solo le categorie di [Reati](#) richiamate dagli artt. 24 e seguenti del [Decreto](#).

- 1) **Reati contro il patrimonio della P.A. commessi attraverso erogazioni pubbliche (art. 24)**
- 2) **Reati inerenti la criminalità informatica e l’illecito trattamento di dati (art. 24 *bis*)**
- 3) **Delitti di criminalità organizzata (art 24 *ter*)**
- 4) **Reati contro la P.A. (art. 25)**
- 5) **Reati di falso nummario e contro l’industria ed il commercio (artt. 25 *bis* e 25 *bis*.1)**
- 6) **Reati societari (art. 25 *ter*)**
- 7) **Reati commessi con finalità di terrorismo o di eversione dall’ordine democratico (art. 25 *quater*)**
- 8) **Reati contro la personalità individuale (artt. 25 *quinques* e 25 *quater*. 1)**
- 9) **Reati di “abuso di mercato” (art. 25 *sexies*)**
- 10) **Reati commessi in violazione delle norme a tutela della sicurezza e della salute sui luoghi di lavoro (art. 25 *septies*)**

- 11) Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita e autoriciclaggio (art. 25 *octies*)
- 12) Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25 *octies*.1)
- 13) Delitti in materia di violazione del diritto di autore (art. 25 *novies*)
- 14) Reati di induzione a non rendere o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25 *decies*)
- 15) Reati ambientali (art. 25 *undecies*)
- 16) Reati di impiego di cittadini di paesi terzi il cui permesso di soggiorno è irregolare (art. 25 *duodecies*)
- 17) Reati di razzismo e xenofobia (art. 25 *terdecies*)
- 18) Reati di Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25 *quaterdecies*);
- 19) Reati Tributarî (art. 25 *quinqüesdecies*);
- 20) Reati di contrabbando (25 *sexiedecies*);
- 21) Reati contro il patrimonio culturale (25 *septiesdecies*);
- 22) Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (25 *octiesdecies*).

1.3 Esenzione dalla responsabilità: il modello di organizzazione e di gestione

Agli artt. 6 e 7 del [D.lgs. 231/2001](#), il legislatore prevede come strumento per l'esenzione dalla responsabilità amministrativa, l'adozione di un effettivo ed efficace [Modello](#) di organizzazione e di gestione il quale sia idoneo a prevenire la commissione dei reati della stessa specie di quelli che si sono in concreto verificati.

Da tali norme del [Decreto](#), emerge una differenza di disciplina, e di regime probatorio, in relazione ai reati commessi dai soggetti in posizione apicale rispetto ai reati commessi dai sottoposti.

Introducendo un'inversione dell'onere della prova, l'art. 6 prevede infatti che l'ente non risponda dei reati commessi dai soggetti in posizione apicale qualora ricorrano le seguenti circostanze:

- a) l'organo dirigente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli, nonché di curare

il loro aggiornamento, sia stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;

c) le persone fisiche abbiano commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;

d) non vi sia stata un'omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla lettera b).

Secondo l'art. 7, per i reati commessi da [soggetti sottoposti all'altrui direzione](#), l'ente risponde solo se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza (in questo caso l'onere della prova è a carico dell'accusa). In ogni caso, si presuppongono osservati tali obblighi se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un [Modello](#) di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Ne consegue che l'adozione di un [Modello](#) (o di più modelli) costituisce un'opportunità che il legislatore attribuisce all'ente, finalizzata alla possibile esclusione della responsabilità.

La mera adozione del [Modello](#) da parte dell'*organo dirigente* – che è da individuarsi nell'organo titolare del potere gestorio, vale a dire l'[Amministratore Unico](#) di [AZ Impianti](#) – non è, tuttavia, misura sufficiente a determinare l'esonero da responsabilità dell'ente, essendo in realtà necessario che il [Modello](#) sia *efficace ed effettivo*.

Quanto all'efficacia del [Modello](#), il legislatore, all'art. 6 comma 2 [D.lgs. 231/2001](#), statuisce che il [Modello](#) deve soddisfare le seguenti esigenze:

- a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati (cosiddetta mappatura delle attività a rischio);
- b) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli.

La caratteristica dell'effettività del [Modello](#) è invece legata alla sua **efficace attuazione** che, a norma dell'art. 7, comma 4, [D.lgs. 231/2001](#), richiede:

- a) una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività (aggiornamento del [Modello](#));
- b) un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel [Modello](#).

I modelli organizzativi, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 3, del decreto *"possono essere adottati (...) sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati"*. Occorre, tuttavia, sottolineare che le indicazioni contenute nelle linee guida predisposte dalle Associazioni di categoria rappresentano solo un quadro di riferimento e non esauriscono le cautele che possono essere adottate dai singoli enti nell'ambito dell'autonomia di scelta dei modelli organizzativi ritenuti più idonei.

Le caratteristiche proprie di [AZ Impianti](#) consentono di fare riferimento in genere alle [Linee Guida di Confidustria](#), di cui si dirà a breve, derogando ad alcune delle loro statuizioni per meglio rispondere alla concreta necessità preventiva dell'organizzazione.

1.4 La difesa in giudizio dell'ente: i principi operativi e l'approccio applicativo

Come già si è evidenziato, la sede di accertamento giudiziale della responsabilità degli enti da reato è il [Procedimento Penale](#). La disciplina degli aspetti processuali e quella dei diritti riconosciuti all'ente quale soggetto incolpato in un procedimento penale sono contenuti nel Capo III del [D.lgs. 231/01](#) (artt. 34 e seguenti). La normativa prevede espressamente che, nei confronti dell'ente, trovano applicazione le disposizioni di cui al [Codice di procedura penale](#), ivi incluse quelle che riconoscono garanzie processuali in favore dell'imputato persona fisica, che sono estese, ove compatibili, anche all'ente-persona giuridica (art. 35 del [Decreto](#)).

1.4.1 La rappresentanza dell'ente in giudizio: la risoluzione dei conflitti di interesse

L'art. 39 del [D.lgs. 231/01](#) disciplina specificamente i profili di rappresentanza processuale dell'ente, nonché la problematica legata alla nomina del difensore della persona giuridica nel procedimento penale. In particolare, la norma dispone che l'ente partecipa al procedimento penale tramite il proprio [Legale Rappresentante](#), "salvo che questi sia imputato del reato da cui dipende l'illecito amministrativo".

Ed invero, nel corso di un procedimento penale sussiste il rischio di insorgenza di un conflitto di interesse tra la difesa del [Legale Rappresentante](#) e quella dell'[Ente](#). Tale problematica, prevista dal legislatore, si manifesta allorché il [Legale Rappresentante](#) sia indagato/imputato per l'illecito presupposto dal quale è derivata anche l'iscrizione/incolpazione a carico della persona giuridica a esso rappresentata. In tale situazione ben può emergere una inconciliabilità tra le esigenze difensive del [Legale Rappresentante](#) e quelle dell'[Ente](#). Hanno espressamente affermato le Sezioni Unite della Cassazione, nella sentenza n. 33041 del 2015, che, in tale circostanza, è giustificato il sospetto che l'atto di nomina del difensore di fiducia dell'ente indagato, formalizzato dal legale rappresentante a sua volta indagato, possa essere "produttivo di effetti potenzialmente dannosi sul piano delle scelte strategiche della difesa dell'ente che potrebbero trovarsi in rotta di collisione con divergenti strategie della difesa del legale rappresentante indagato".

Sicché, la normativa dispone, in tutela della persona giuridica, che quest'ultima non possa essere rappresentata in giudizio dal [Legale Rappresentante](#) coimputato. Pertanto, il [Legale Rappresentante](#) imputato non avrà la facoltà di nominare il difensore dell'[Ente](#) nel procedimento.

Nel caso dovesse verificarsi la situazione qui sopra prefigurata, al fine di prevenire l'emersione di un vulnus di tutela nella propria difesa processuale, la presente [Società](#) dispone che il [Legale Rappresentante](#) si astenga dalla nomina del difensore dell'[Ente](#), e proceda alla nomina del difensore dell'[Ente](#) per il tramite di altro proprio responsabile, munito di specifica Procura a rappresentare in giudizio l'[Ente](#) stesso. Qualora un soggetto in possesso di tali poteri non sia presente in organico, la [Società](#) provvede, senza ritardo, a nominare un Procuratore ad hoc, conferendo a quest'ultimo il potere di rappresentanza in giudizio. Quest'ultimo provvederà alla nomina del difensore processuale dell'[Ente](#), che verrà identificato in un avvocato penalista esperto in materia di responsabilità degli enti da reato. Inoltre, è previsto che il difensore dell'[Ente](#) dovrà essere individuato in professionista diverso e terzo rispetto a quello incaricato di curare la difesa processuale del [Legale Rappresentante](#) imputato nel medesimo procedimento od in relazione ai medesimi fatti.

1.5 Linee Guida di Confindustria

Le [Linee Guida di Confindustria](#) per la costruzione dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo ex [decreto legislativo n. 231/2001](#) forniscono alle associazioni ed alle imprese indicazioni di tipo metodologico su come predisporre un [Modello](#) organizzativo idoneo a prevenire la commissione dei reati indicati nel [Decreto](#), consentendo all'ente l'esonero dalla responsabilità e dalle relative sanzioni (pecuniarie e interdittive).

Nella predisposizione del presente [Modello](#), [AZ Impianti](#) si è ispirata alle [Linee Guida di Confindustria](#), sulla scorta di quanto previsto dall'art. 6 comma n. 3 del [Decreto](#).

Tale scelta è stata dettata dall'esigenza di individuare le migliori procedure per prevenire la commissione dei [Reati](#).

Resta inteso che, proprio seguendo le indicazioni fornite dalle [Linee Guida di Confindustria](#), il [Modello](#) tiene conto delle peculiarità della struttura organizzativa di [AZ Impianti](#).

1.6 Principi consolidati per la redazione dei modelli organizzativi e l'attività dell'organismo di vigilanza e prospettive di revisione del D.lgs. 8 giugno 2001, n. 231

I Principi consolidati sono stati emanati da CNDCEC, ABI, CNF e Confindustria nel dicembre 2018 e riportano in sintesi, per quanto qui d'interesse, le principali modalità di elaborazione dei modelli organizzativi. Nella predisposizione del presente Modello si è tenuto conto anche di questi principi, ad integrazione di quanto disposto dalle [Linee Guida di Confindustria](#).

SEZIONE II: IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

2.1 La scelta di AZ Impianti S.r.l. di dotarsi del Modello previsto dal D.lgs. n. 231 / 2001

La scelta di [AZ Impianti](#) di dotarsi di un modello di organizzazione e gestione ex [D.lgs. 231/01](#) si inserisce nella più ampia politica dell'impresa tesa ad indirizzare i [Destinatari del Modello](#) ad una gestione trasparente, corretta e ispirata al rispetto delle norme giuridiche vigenti e dei fondamentali principi di etica negli affari nel perseguimento dell'oggetto sociale.

Nello specifico, scopo principale del [Modello](#) è l'individuazione di un sistema strutturato ed organico di procedure e regole di comportamento e di attività di controllo al fine di prevenire - per quanto possibile - la commissione delle diverse tipologie di illecito previste dal [Decreto](#).

2.1.1 Presentazione della Società

[AZ Impianti](#) è un'azienda che opera nel campo della carpenteria metallica, nell'installazione di impianti, nell'assemblaggio di impianti meccanici per conto terzi e nella posa di cavi elettrici.

[La Società](#) svolge con successo la propria attività anche in altri paesi membri dell'Unione Europea, con particolare riferimento alla Francia, potendo contare sulla pluriennale fiducia di prestigiosi clienti.

[AZ Impianti](#) è strutturata in modo tale da garantire la realizzazione dei propri servizi nel pieno rispetto della normativa vigente.

2.2 Finalità del Modello

Come detto, questo documento individua il sistema, strutturato ed organico, di procedure ed attività di controllo (preventivo e *post factum*) finalizzato, a sua volta, alla riduzione del rischio di commissione di [Reati](#), mediante l'individuazione delle attività che presentano i rischi maggiori e la conseguente identificazione dei necessari presidi.

I principi contenuti nel presente [Modello](#) devono condurre, da un lato, a determinare una piena consapevolezza nel potenziale [autore del reato](#) di commettere un illecito (la cui commissione è fortemente condannata e contraria in ogni caso agli interessi di [AZ Impianti](#), anche quando essa potrebbe, solo apparentemente, trarne un vantaggio), dall'altro, grazie ad un monitoraggio costante dell'attività, a consentire ad [AZ Impianti](#) di reagire tempestivamente per prevenire ed impedire la commissione del [Reato](#).

Tra le prime finalità del [Modello](#) vi è quella di sviluppare la consapevolezza negli [Organi Sociali, Dipendenti, Consulenti, Partner](#) e tutti gli altri [stakeholders](#) che operino per conto o nell'interesse della [Società](#) nell'ambito delle attività più rischiose, di poter incorrere - in caso di comportamenti non conformi alle prescrizioni del [Codice Etico](#) e alle altre norme e procedure aziendali (oltre alla legge, ovviamente) - in illeciti passibili di conseguenze penalmente rilevanti non solo per sé stessi, ma anche per la [Società](#).

Pertanto [AZ Impianti](#) intende ogni comportamento illecito dei [Destinatari](#) censurato e biasimevole, non tollerando condotte avverse alla legge, al [Codice Etico](#) ed al [Modello](#) organizzativo e punendo il trasgressore con le sanzioni indicate di seguito alla sezione V.

Il monitoraggio circa il rispetto delle precitate regole è affidato ai [soggetti apicali](#) ed ai sistemi di controllo interni, tutti sottoposti alla costante vigilanza dell'[OdV](#), mediante l'utilizzo di sanzioni disciplinari o contrattuali.

2.3 Elementi fondamentali del Modello

Il [Modello](#) si compone di un **indice**, di un elenco degli **allegati**, delle **definizioni**, di una **Parte Generale** e di una **Parte Speciale**.

La [Parte Generale](#) del [Modello](#) descrive il quadro normativo di riferimento del [Modello](#), le sue finalità, la sua struttura ed il suo processo di realizzazione; nonché i [destinatari del Modello](#) e le sue componenti essenziali quali la struttura e la composizione dell'[OdV](#), con l'indicazioni delle funzioni e dei poteri dell'organismo, le regole che presiedono all'aggiornamento del [Modello](#), il sistema disciplinare per le violazioni del [Modello](#), gli obblighi di comunicazione e diffusione del [Modello](#) e quelli inerenti la formazione del personale.

La [Parte Speciale](#), individua le singole fattispecie di reato che, all'esito dell'attività di [Risk assessment](#), sono state associate con le attività ritenute potenzialmente "sensibili" rispetto alla realtà di [AZ Impianti](#), e che pertanto debbono essere assoggettate a controllo. Si tratta, in definitiva, di quelle attività dove è teoricamente probabile che si realizzi la commissione di un [Reato](#), con la conseguente identificazione dei presidi volti a mitigarne il rischio.

2.4 Destinatari del Modello organizzativo

Il [Modello](#) è indirizzato - *in primis* - a tutto il personale di [AZ Impianti](#) che si trovi a svolgere le attività identificate a rischio. Le disposizioni contenute nel [Modello](#) devono, dunque, essere rispettate dal personale dirigenziale, che opera in nome e per conto della [Società](#), e dai lavoratori subordinati; soggetti tutti opportunamente formati e informati circa i contenuti del [Modello](#) medesimo, secondo le modalità appositamente previste dallo stesso.

Al fine di garantire un'efficace ed effettiva prevenzione dei [Reati](#), il presente [Modello](#) è destinato anche ai collaboratori esterni, intesi sia come persone fisiche ([consulenti](#), professionisti, *etc*) sia come società che, mediante contratto, prestino la propria collaborazione ad [AZ Impianti](#) per la realizzazione delle proprie attività. Il rispetto del [Modello](#) è garantito mediante l'apposizione di una clausola contrattuale che obblighi il contraente diverso dalla [Società](#) ad attenersi ai principi del [Modello](#) nell'attività che riguarda l'impresa.

Rispetto ai [Fornitori continuativi](#) ed ai [Partners](#) di [AZ Impianti](#), si prevede che la [Società](#) - prima di vincolarsi contrattualmente ai terzi - svolga un'adeguata procedura di [due diligence](#). Segnatamente, tale attività di controllo dovrà essere volta a verificare la reputazione del soggetto con cui si intende contrattare e dei suoi principali esponenti (soci e amministratori), la situazione finanziaria, la competenza tecnica per rendere il servizio oggetto del contratto, i maggiori clienti con cui opera e gli eventuali rapporti con le autorità pubbliche.

SEZIONE III. DIFFUSIONE DEL MODELLO E FORMAZIONE DEL PERSONALE

3.1 Azioni poste in essere da AZ Impianti S.r.l. per la diffusione del proprio Modello

Le modalità di comunicazione del [Modello](#) devono essere tali da garantirne la piena pubblicità, al fine di assicurare che i [Destinatari](#) siano a conoscenza delle procedure che devono essere seguite per un adempimento corretto delle proprie mansioni.

Secondo quanto disposto dalle [Linee Guida di Confindustria](#), l'informazione deve essere completa, tempestiva, accurata, accessibile e continua.

Pertanto è impegno di [AZ Impianti](#) divulgare il più possibile i principi e le disposizioni contenuti nel proprio [Modello](#).

Quanto all'informazione, [AZ Impianti](#) si impegna ad inviare una copia del [Modello](#) a tutti i [Destinatari](#), mediante una comunicazione a mezzo di posta elettronica e/o altra modalità ritenuta consona dalla società, nonché, in futuro, a realizzare un apposito sito internet su cui pubblicarlo.

La formazione, invece, è realizzata tenendo conto della necessaria diversificazione di approfondimento a seconda dei soggetti a cui verrà erogata, del loro ruolo, responsabilità, compiti attribuiti ed attività svolta.

A tal fine è predisposto un piano formativo specifico, gestito dalla [Direzione](#), in coordinamento con l'[Organismo di Vigilanza](#).

L'attività formativa riguarda il [D.lgs. 231/2001](#), il [Codice Etico](#) ed il [Modello organizzativo](#) e deve essere periodicamente ripetuta.

Per i soggetti posti all'apice delle funzioni considerate più a rischio di commissione dei [Reati](#), la formazione generale di cui sopra è integrata con una formazione specifica inerente i [Reati](#) a maggior rischio per ciascuna funzione ed i presidi identificati a mitigazione.

3.1.1 Informativa al Personale Interno

In ossequio a quanto disposto dalla [Linee Guida di Confindustria](#), l'informazione deve essere completa, tempestiva, accurata, accessibile e continua.

Quindi il [Personale Interno](#) di [AZ Impianti](#) è prontamente informato, nel rispetto dei requisiti modali minimi di seguito riportati, dell'adozione del presente [Modello](#).

[AZ Impianti](#) si impegna a diffondere il [Modello](#) mediante comunicazione e-mail e/o dazione di copia cartacea ad ogni [Destinatario](#), nonché rendendo disponibile una copia del [Modello](#) presso la sede legale della [Società](#), con possibilità di consultazione per ogni [Destinatario](#). Parimenti, anche le modifiche di maggior rilievo saranno prontamente comunicate come sopra.

3.2 Il primo strumento di efficace adozione del Modello da parte della Società: la formazione

L'attività di formazione organizzata dalla [Società](#) è finalizzata a promuovere la conoscenza della normativa di cui al [Decreto](#), del [Modello](#) e del [Codice Etico](#) adottati.

In particolare per i [soggetti apicali](#) potrà essere svolta formazione con incontri della durata minima di una giornata.

Invece per i [soggetti sottoposti all'altrui direzione](#) si potrà procedere con formazione in [e-learning](#) ovvero delegando tale attività agli apicali di riferimento.

Ad ogni modo la [Società](#) adotterà le modalità di erogazione della formazione che di volta in volta saranno ritenute più opportune, sempre garantendo l'effettiva comprensione del contenuto a mezzo di idonee prove conservate.

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

I moduli formativi sono articolati in relazione ai ruoli, alle funzioni e alle responsabilità rivestite dai singoli [Destinatari](#) e tengono conto, in particolare, del livello di rischio dell'area di attività in cui gli stessi operano. Il piano formativo si concretizza, a seconda dei casi, in corsi da tenersi in aula (sia per la formazione di carattere generale sia per quella tecnico specifica) ovvero nella distribuzione di un apposito corso di formazione in modalità e-learning.

In particolare, per coloro che operano nell'ambito delle "aree di attività a rischio", così come individuate nella [Parte Speciale](#) del presente [Modello](#), l'[AU](#) programma e realizza incontri mirati alla diffusione della conoscenza dei [Reati](#) richiamati dal [Decreto](#) e dei presidi specifici delle aree di competenza, nonché ad illustrare le modalità operative connesse all'esercizio delle attività quotidiane nelle singole aree di attività.

I contenuti formativi sono adeguatamente aggiornati in relazione all'evoluzione della normativa e del [Modello](#), anche in conseguenza di rilevanti modifiche organizzative di [AZ](#)

[Impianti](#).

In particolare, qualora intervengano modifiche rilevanti (quali, ad es. l'estensione della responsabilità amministrativa degli enti a nuovi reati che, potenzialmente, interessino di rettamente la [Società](#)), l'[AU](#) procede ad una coerente integrazione dei contenuti di questo documento, assicurandone altresì la fruizione da parte dei [Destinatari](#).

L'[Organismo di Vigilanza](#) verifica periodicamente lo stato di attuazione della formazione e, se del caso, chiede controlli specifici sul livello di conoscenza e comprensione acquisito dai [Destinatari](#), in relazione al contenuto del [Decreto](#), del [Modello](#) e del [Codice Etico](#).

SEZIONE IV. ORGANISMO DI VIGILANZA. STATUTO

4.1. Struttura e composizione dell'Organismo di Vigilanza

Il [D.lgs. 231/2001](#), all'art. 6 comma 1 [D.Lgs. 231/2001](#), prevede l'obbligatoria istituzione di un [Organismo di Vigilanza \(OdV\)](#) interno all'ente, dotato sia di un autonomo potere di controllo (che consenta di vigilare costantemente sul funzionamento e sull'osservanza del [Modello](#)), sia di un autonomo potere di iniziativa, a garanzia dell'aggiornamento del [Modello](#) medesimo.

Il [D.lgs. 231/2001](#), in virtù delle modifiche normative apportate dall'art. 1, comma 82, della legge finanziaria del 2005, stabilisce che l'[OdV](#) può essere sia monosoggettivo che plurisoggettivo.

[AZ Impianti](#) ha optato, nel pieno rispetto della disciplina normativa, per un [OdV](#) monocratico composto da un membro esterno, con competenze specifiche in tema di responsabilità degli enti.

Tale soluzione è stata ritenuta la più adatta, sulla base delle caratteristiche della propria struttura organizzativa, a garantire l'effettività dei controlli cui l'[OdV](#) è istituzionalmente preposto.

Si è inoltre deciso che la nomina dell'[OdV](#), nonché l'eventuale revoca, sia di competenza dell'[Amministratore Unico](#). L'organo amministrativo procede a tali operazioni nel pieno rispetto delle indicazioni di legge, anche sulla base di quanto sancito nelle [Linee Guida di Confindustria](#) e, comunque, garantendo sempre che l'[OdV](#) nel suo complesso sia connotato dai seguenti requisiti:

a) Autonomia e indipendenza

I requisiti di autonomia e indipendenza sono fondamentali affinché l'[OdV](#) non sia direttamente coinvolto nelle attività operative/gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo. Tali requisiti si ottengono garantendo all'[OdV](#), da considerarsi come unità di *staff* a sé stante nella struttura organizzativa, una sostanziale indipendenza gerarchica, prevedendo che, nello svolgimento delle sue funzioni, l'[OdV](#) risponda solo al massimo vertice gerarchico: l'[Amministratore Unico](#).

Al fine di rendere effettivi i requisiti di cui al presente paragrafo è stato necessario definire alcune forme di tutela in favore dell'[OdV](#), in modo da assicurare ad essi un'adequata protezione da eventuali forme di ritorsione a loro danno (si consideri il caso in cui dagli

accertamenti svolti dall'[OdV](#) emergano elementi che facciano risalire al vertice aziendale il reato – o il tentativo di commissione del medesimo – ovvero una violazione del presente [Modello](#)).

Pertanto, solo l'[Amministratore Unico](#) è a conoscenza delle valutazioni sulla *performance* professionale complessiva e su ogni intervento retributivo e/o organizzativo relativo all'[OdV](#): il medesimo organo ne verificherà la congruità con la politica interna aziendale.

b) Professionalità

L'[OdV](#) deve possedere, al suo interno, competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere; in particolare deve possedere competenze specialistiche e competenze giuridiche, con particolare riferimento ai reati previsti dal [D.lgs. 231/2001](#) ed agli istituti generali di tale decreto. Tali caratteristiche, unite all'indipendenza, ne garantiscono l'obiettività di giudizio.

L'[OdV](#) deve possedere, oltre alle competenze tecniche sopra descritte, ulteriori requisiti soggettivi formali, quali l'onorabilità, l'assenza di conflitti d'interessi e di rapporti di parentela con gli [Organi sociali](#) e con il vertice aziendale, il non essere mai stato imputato in procedimenti penali aventi ad oggetto le fattispecie previste dal [D.lgs. 231/2001](#).

Inoltre, all'atto del conferimento dell'incarico, ciascun soggetto designato ad assumere la carica di [OdV](#) deve sottoscrivere una dichiarazione in cui attesta l'assenza di fattori d'incompatibilità quali, ad esempio:

- relazioni di parentela o di coniugio o affinità entro il IV grado con componenti l'[Amministratore Unico](#), o [soggetti apicali](#) in genere di [AZ Impianti](#);
- conflitti d'interesse, anche potenziali con [AZ Impianti](#) tali da minare l'indipendenza richiesta dal ruolo;
- titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni azionarie di consistenza tale da consentire di esercitare una notevole influenza su [AZ Impianti](#);
- partecipazione attiva quale membro del Consiglio di Amministrazione o Amministratore nei tre esercizi anteriori alla nomina quale membro dell'[OdV](#), di imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o altre procedure concorsuali;
- rapporto di pubblico impiego presso [Pubbliche Amministrazioni](#) nazionali o locali nei tre anni anteriori all'assunzione della carica di componente dell'[OdV](#);
- sentenza di condanna passata in giudicato, ovvero applicazione della pena su richiesta (c.d. patteggiamento), in Italia o all'estero, per i delitti di cui al [D.lgs. 231/2001](#) o altri reati ad essi assimilabili o comunque delitti commessi non colposamente;
- condanna, con sentenza passata in giudicato, ad una pena che importa l'interdizione dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

c) Continuità d'azione

L'[OdV](#) deve:

- lavorare sulla vigilanza del [Modello](#) con i necessari poteri d'indagine;

- essere una struttura “interna” all’azienda, anche se composta da soggetti indipendenti (siano essi interni – ovvero dell’ente – od esterni) rispetto al [AU](#) di [AZ Impianti](#), in modo da garantire la continuità dell’attività di vigilanza;
- curare l’attuazione del [Modello](#) e assicurarne il costante aggiornamento;
- non svolgere mansioni prettamente operative che possano condizionare la visione d’insieme delle attività aziendali che ad esso si richiede e minarne l’obiettività di giudizio.

Per raggiungere appieno le finalità di cui al presente punto, l’[OdV](#) deve riunirsi almeno 4 (quattro) volte l’anno, redigendo un programma delle proprie attività all’inizio dell’anno ed un report consuntivo al termine del proprio esercizio.

d) Onorabilità

Sul piano soggettivo pertanto l’[OdV](#) deve essere dotato dei requisiti di professionalità e onorabilità. L’[OdV](#), in virtù dell’attività che è chiamato a svolgere, deve essere dotato delle necessarie cognizioni tecniche e dell’esperienza relativa e, quindi, fornito di conoscenze senz’altro di carattere aziendalistico, ma anche dotato della necessaria cultura legale (societaria e penale sopra tutte) contabile e gestionale. L’[OdV](#) deve, come detto, garantire l’onorabilità, la massima affidabilità e l’assenza di ogni posizione di conflitto (a titolo esemplificativo, avere relazioni di parentela con gli [Organi sociali](#) ed i vertici aziendali o, comunque, conflitti di interesse). Al fine di adempiere alle proprie funzioni, di carattere multidisciplinare, inoltre, l’[OdV](#) potrà avvalersi della collaborazione di particolari professionalità, da reperirsi anche all’esterno della società, che potranno fornire all’uopo un utile supporto tecnico e specialistico.

4.1.1 Nomina e durata in carica dell’Organismo di Vigilanza

L’[OdV](#) deve avere le caratteristiche di cui sopra e, quindi, essere in possesso di competenze giuridiche specifiche.

Deve, altresì, garantire la capacità di controllo e l’indipendenza richieste dalla legge.

Contemperando le esigenze aziendali con la necessaria stabilità e continuità d’azione del predetto [Organismo](#), il membro prescelto ad assumere la carica di [OdV](#) riveste il proprio ruolo per anni 1 (uno) a decorrere dalla data dell’effettiva nomina.

L’[OdV](#) può essere rinominato alla scadenza.

Alla scadenza del mandato l’[OdV](#) rimane in carica sino alla effettiva nomina del nuovo organismo.

In tale periodo il compenso, stabilito dal [AU](#) al momento della nomina, non potrà subire variazione alcuna, se non quelle determinate dall’opportunità di adeguamento agli indici legali.

L’eventuale revoca dell’[OdV](#), da disporsi esclusivamente per ragioni connesse a gravi inadempimenti in ordine al mandato conferito, dovrà essere deliberata dall’[AU](#).

La revoca dei poteri propri dell’[OdV](#) e l’attribuzione dei medesimi poteri ad altri soggetti, potrà avvenire solo per giusta causa, per tale dovendosi intendere anche una ristrutturazione organizzativa significativa di [AZ Impianti](#), mediante apposita delibera del [AU](#).

L’[OdV](#) è nominato dal [AU](#) di [AZ Impianti](#).

Il sopravvenire di cause di incompatibilità/ineleggibilità determinerà l'immediata decadenza del membro dell'[OdV](#).

Se nel corso dell'incarico il componente dell'[OdV](#) viene a mancare, l'[AU](#) provvede tempestivamente alla sostituzione dello stesso.

L'[OdV](#) provvede direttamente a dotarsi di una modalità operativa che regolamenti il suo funzionamento, in conformità alla legge ed alle disposizioni del [Codice Etico](#) e del presente [Modello](#).

4.1.2 Compiti assegnati ai Responsabili di funzione

Contestualmente alla nomina dell'[OdV](#), si è deciso di incaricare i [Responsabili di funzione](#) del compito di effettuare, su base continuativa, verifiche sul rispetto del [Modello](#) e sull'adeguatezza dello stesso. Tali soggetti, adeguatamente formati al riguardo secondo il piano di formazione specificamente inerente il presente [Modello](#) validato dall'[OdV](#), sono stati individuati nelle persone che abbiano la responsabilità operativa di ciascun settore di attività della [Società](#), in cui sono state riscontrate ipotesi di rischio di commissione dei reati individuati dalla legge e che hanno, conseguentemente, contribuito alla definizione dei protocolli idonei a presidiare siffatti rischi. La loro attività, comunque, non sostituisce quella dell'[OdV](#) che rimane soggetto responsabile per la vigilanza sul [Modello organizzativo](#).

In [AZ Impianti](#) sono stati individuati quali [Responsabili di funzione](#) i seguenti [soggetti apicali](#):

- *Amministratore Unico;*
- *Procuratore Speciale;*
- *Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione;*
- *Responsabile Ufficio Amministrazione.*

Sono, in ogni caso, considerati [Responsabili di funzioni](#) tutti i soggetti che siano titolari di procure o deleghe ed ogni altra persona che possa esternare le decisioni della [Società](#), indipendentemente dal titolo giuridico per cui svolge tale compito.

Il coinvolgimento nonché la responsabilizzazione dei citati [Responsabili di Funzione](#), a prescindere dal loro inquadramento contrattuale, ha come obiettivo quello di realizzare una garanzia più concreta, e perciò più efficace, dell'effettiva attuazione del [Modello](#), in quanto tali soggetti costituiscono strutturalmente un fondamentale anello di congiunzione, operativo e informativo, tra l'[OdV](#) e le concrete unità operative nell'ambito delle quali sono stati individuati profili di rischio.

L'attività dei [Responsabili di Funzione](#) costituisce la miglior possibilità di adempimento dell'obbligo di attuare efficacemente il [Modello](#), dal momento che gli stessi sono i soggetti che meglio possono consentire un effettivo ausilio ai fini dell'adempimento dell'obbligo di vigilanza, considerato che essi conoscono, meglio di chiunque altro, l'operatività concreta ed il funzionamento delle attività rischiose in tema di salute e salubrità dei luoghi di lavoro.

Ciascun [Responsabile di Funzione](#) è quindi obbligato a riportare all'[OdV](#) tutte le notizie utili al fine di meglio consentire all'organismo il rispetto e l'adempimento dei propri obblighi di vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del [Modello](#) ed in ordine alle esigenze di adeguamento dello stesso.

4.2 Definizione dei compiti e dei poteri dell'Organismo di Vigilanza

I principali compiti dell'[OdV](#) sono previsti dal [D.lgs. 231/2001](#) all'art. 6, comma 1, lett. b) come segue:

- vigilare sul funzionamento e l'osservanza del [Modello](#);
- curare l'aggiornamento del [Modello](#) sottoponendone la necessità all'[Amministratore Unico](#).

In adempimento al primo di siffatti compiti, l'[OdV](#) deve eseguire quantomeno le seguenti attività:

- predisporre il [Piano annuale](#) delle verifiche su adeguatezza e funzionamento del [Modello](#), graduando i controlli a seconda della gravità del rischio emerso a seguito dell'analisi dei rischi;
- effettuare verifiche su base continuativa, nell'ambito del [Piano annuale](#), sulle attività od operazioni individuate nelle aree a rischio al fine di valutare l'osservanza e il funzionamento del [Modello](#);
- effettuare verifiche mirate ed a campione su operazioni o su atti specifici, posti in essere nell'ambito delle aree di attività a rischio;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti per il rispetto del [Modello](#); in particolare disciplinare il flusso informativo da parte dei [Responsabili di Funzione](#);
- avere a disposizione una casella di posta elettronica dedicata a ricevere dalle strutture aziendali eventuali richieste di chiarimenti in ordine a casi dubbi o ad ipotesi problematiche, nonché sollecitazioni di interventi tesi all'implementazione del [Modello](#);
- promuovere adeguate iniziative volte alla diffusione della conoscenza e della comprensione del [Modello](#);
- verificare la corretta progettazione ed implementazione del piano di formazione e diffusione del [Modello organizzativo](#), del [Codice Etico](#) e delle loro successive modifiche e/o integrazioni;
- valutare le segnalazioni di possibili violazioni e/o inosservanze del [Modello](#) di cui al D.lgs. 24/2023, ;
- condurre le indagini volte all'accertamento di possibili violazioni delle prescrizioni del [Modello](#);
- segnalare le violazioni accertate dall'[AU](#) o dal [Procuratore Speciale](#) per l'apertura del procedimento disciplinare;
- verificare che le violazioni del [Modello](#) siano effettivamente e adeguatamente sanzionate.

Quanto alla cura dell'aggiornamento del [Modello](#) è necessario premettere che l'adozione e le successive modifiche che si rendessero necessarie sono di competenza dell'[Amministratore Unico](#), il quale appunto, a mente dell'art. 6 comma 1 lett. a), ha la responsabilità diretta dell'adozione e dell'efficace attuazione del [Modello](#) stesso.

Singole modifiche o aggiornamenti dei protocolli o delle procedure operative potranno esser approvati e diffusi dal [Responsabile di funzione](#) previo assenso dell'[AU](#), quale [Datore di Lavoro](#). Di dette modifiche dovrà sempre essere informato l'[OdV](#), nel caso si tratti di modifiche sostanziali, non legate per esempio a semplici cambiamenti di natura

organizzativa.

Quanto al compito dell'[OdV](#) di curare l'aggiornamento del [Modello](#), siffatta funzione si traduce nelle seguenti attività:

- monitorare l'evoluzione della normativa di riferimento;
- predisporre misure idonee ai fini di mantenere aggiornata la mappatura delle aree a rischio, secondo le modalità e i principi seguiti nell'adozione del presente [Modello](#);
- vigilare sull'adeguatezza e sull'aggiornamento dei protocolli rispetto alle esigenze di prevenzione dei [Reati](#) e verificare che ogni parte che concorre a realizzare il [Modello](#) sia e resti rispondente e adeguata alle finalità del [Modello](#) come individuate dalla legge, a tal fine potendosi avvalere delle informazioni e della collaborazione da parte dei [Responsabili di Funzione](#);
- indicare all'[Amministratore Unico](#) la necessità di adottare modifiche al [Modello](#);
- verificare l'effettività e la funzionalità delle modifiche del [Modello](#) adottate dall'[Amministratore Unico](#);
- vigilare sulla congruità del sistema di procure e deleghe, di cui agli artt. 16 e 30 del D.lgs. n. 81 del 2008, al fine di garantire la costante efficacia del [Modello](#).

E' importante evidenziare che - al fine di garantire la piena efficacia della sua azione - l'[OdV](#) ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale, che possa rilevare ai fini della verifica del corretto funzionamento del [Modello](#).

Ai fini di un pieno e autonomo adempimento dei propri compiti, all'[OdV](#) è assegnato un *budget* annuo adeguato, stabilito con delibera dall'[Amministratore Unico](#) o dal [Procuratore Speciale](#) anche nell'atto di nomina e rinnovato nella medesima quantità, se non diversamente disposto.

Il *budget* deve consentire all'[OdV](#) di poter svolgere i suoi compiti in piena autonomia, senza limitazioni che possano derivare da insufficienza delle risorse finanziarie in sua dotazione.

Quanto all'ambito di applicazione dei poteri di controllo dell'[OdV](#), il [D.Lgs. 231/2001](#) non modifica la normativa societaria e statutaria vigente. L'adozione del [Modello](#) con la nomina dell'[OdV](#), quindi, non deve comportare una significativa, e non giustificabile, restrizione dell'autonomia statutaria ed organizzativa degli enti, con la conseguenza che quanto ai soggetti depositari delle deleghe operative espresse, ossia quanto ai soggetti nei confronti dei quali la [Società](#) ha già ritenuto di conferire la propria massima fiducia, continueranno a valere le sole forme di controllo già espressamente previste dall'ordinamento vigente e con esse i rimedi per le violazioni di legge di cui si rendessero responsabili.

All'[OdV](#) resta in ogni caso riconosciuto sia il potere di interloquire con i soggetti legittimati per legge all'attività di controllo che la facoltà di sollecitare la verifica della sussistenza degli elementi richiesti dalla legge ai fini della proposizione di azioni di responsabilità o di revoca per giusta causa.

4.2.1 Prerogative e risorse dell'[OdV](#)

Tenuto conto della peculiarità delle attribuzioni dell'[OdV](#) e delle specifiche capacità professionali da esse richieste, nello svolgimento dei suoi compiti, l'[OdV](#) della [Società](#) sarà supportato da uno staff operativo e disporrà in via autonoma di adeguate risorse finanziarie.

L'[OdV](#) potrà avvalersi della collaborazione del personale di [AZ Impianti](#), quando si rendano

necessarie conoscenze e competenze specifiche per particolari analisi e per la valutazione di specifici passaggi operativi e decisionali dell'attività della [Società](#).

L'[OdV](#), all'inizio del proprio mandato, e con cadenza annuale presenterà all'[Organo Amministrativo](#) della società una richiesta di *budget* di spesa annuale da mettere a disposizione da parte della [Società](#) e in particolare:

L'[OdV](#) presenterà la richiesta di erogazione dell'importo corrispondente al *budget* annuale ("Importo"), con sufficiente evidenza di dettaglio, e l'[Organo Amministrativo](#) non potrà ragionevolmente rifiutarsi di mettere a disposizione tale importo che potrà essere utilizzato in via autonoma e senza obbligo di preventiva autorizzazione da parte dell'[OdV](#) per gli scopi previsti dal presente [Modello](#);

- l'Importo dovrà coprire:

(i) il compenso dell'[OdV](#);

(ii) una previsione delle spese da sostenersi in via autonoma dall'[OdV](#) per l'esercizio delle proprie funzioni (fermo restando che gli eventuali costi relativi alle risorse umane o materiali messe a disposizione dalla società non si intendono far parte del *budget*).

Qualora, in ragione di eventi o circostanze straordinarie (cioè al di fuori dell'ordinario svolgimento dell'attività dell'[OdV](#)) si rendesse necessaria per l'[OdV](#) l'erogazione di somme in eccesso dell'importo previsto, in tal caso l'[OdV](#) dovrà formulare richiesta motivata all'[Organo Amministrativo](#) indicando con ragionevole dettaglio la richiesta dell'erogazione di somme in eccesso dell'Importo, le ragioni ed i fatti sottostanti a tale richiesta e l'indicazione dell'insufficienza della somma costituente l'importo per far fronte agli eventi o alle circostanze straordinarie. Tale richiesta di ulteriori fondi non potrà essere irragionevolmente respinta dall'[Organo Amministrativo](#).

4.3 Reporting dell'Organismo di Vigilanza

Come sopra già precisato, al fine di garantire la sua piena autonomia e indipendenza nello svolgimento delle proprie funzioni, l'[OdV](#) riporta direttamente all'[Amministratore Unico](#) della [Società](#) o al [Procuratore Speciale](#).

Su base annuale, l'[OdV](#), mediante relazione scritta, riferisce all'[Amministratore Unico](#), con particolare riferimento agli esiti dell'attività di vigilanza espletata durante il semestre e agli interventi opportuni per l'implementazione del [Modello](#).

L'[OdV](#) potrà, in ogni momento, chiedere di essere sentito dall'[Amministratore Unico](#) o dal [Procuratore Speciale](#), allorché ritenga opportuno un suo esame o intervento in materie inerenti il funzionamento e l'efficace attuazione del [Modello](#), con particolare riferimento agli esiti dell'attività di vigilanza espletata durante il semestre e agli interventi opportuni per l'implementazione del [Modello](#).

A garanzia di un corretto ed efficace flusso informativo ed al fine di un pieno e corretto esercizio dei suoi poteri, l'[OdV](#) ha la possibilità di chiedere chiarimenti o informazioni direttamente ad un Amministratore ed ai soggetti con le principali responsabilità operative. L'[OdV](#) potrà, a sua volta, essere convocato in ogni momento dall'[Amministratore Unico](#) e

dagli altri organi societari per riferire su particolari eventi o situazioni relative al [D.lgs 231/2001](#), al [Codice Etico](#), al [Modello](#) ed alle procedure rilevanti.

4.4 Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

Tutti i [Destinatari](#) del [Modello](#) sono tenuti a collaborare per una piena ed efficace attuazione del [Modello](#) segnalando, immediatamente, ogni eventuale notizia di reato ed ogni violazione del [Modello](#) o delle procedure stabilite per la sua attuazione. L'[OdV](#) deve altresì essere informato immediatamente di eventuali segnalazioni ricevute dalla [Società](#) ai sensi del D.lgs. 24/2023, attuativo della Direttiva UE 2019/1937 in materia di protezione del segnalante e gestione dei canali interni [whistleblowing](#). È quindi fatto obbligo, in capo al [Responsabile del Canale Interno](#) delle segnalazioni nominato, di trasmettere senza ritardo all'[OdV](#) ogni segnalazione di fatti di reato possibilmente rientranti nell'ambito applicativo del Decreto 231, così come ogni segnalazione di violazioni del [Modello](#) organizzativo della [Società](#). Nel caso di [AZ Impianti](#), dal momento che la [Società](#) ha optato per la coincidenza tra [OdV](#) e [Responsabile del Canale Interno](#), la trasmissione di tali informazioni avverrà direttamente.

Le segnalazioni vengono recepite da [AZ Impianti](#) tramite un canale a mezzo posta a cui si può accedere inviando comunicazioni cartacee, in grado di garantire la riservatezza della persona segnalante. Il [Canale Interno](#) di segnalazione adottato dalla [Società](#) richiede n. 3 buste, da utilizzare come indicato alla pagina n. 8 dell'atto organizzativo per la gestione delle segnalazioni, che consente al dipendente di formulare la propria segnalazione in pieno anonimato, come anche di risalire alla segnalazione inviata al fine di mantenere una interlocuzione costante con il [Responsabile del Canale Interno](#), ovvero l'[OdV](#), che riceve le segnalazioni. Il [Responsabile del Canale Interno](#), ovvero l'[OdV](#), esamina le segnalazioni inoltrate anche qualora le stesse non abbiano ad oggetto violazioni del [Modello](#) o del [Codice Etico](#), o comunque potenzialmente costituenti violazione penalmente rilevante.

A ciascuna segnalazione viene attribuito un numero progressivo, al fine di garantire un costante monitoraggio dell'esito del processo di segnalazione tramite il [Canale Interno](#).

L'attribuzione di un numero identificativo della segnalazione permetterà successivamente di rendere nota l'identità del segnalante, su base volontaria di quest'ultimo.

L'[Organismo di Vigilanza](#) si impegna a gestire le eventuali informazioni tutelando pienamente la riservatezza delle persone coinvolte, e quindi proteggendo sia l'autore della segnalazione che l'eventuale persona segnalata.

L'[OdV](#) deve essere immediatamente informato, attraverso i canali all'uopo predisposti dalla [Società](#), nelle seguenti occasioni:

- violazioni riscontrate che comportino l'applicazione delle sanzioni di cui alla Sezione V;
- procedimenti disciplinari avviati per le violazioni del [Modello](#);
- provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- applicazione di eventuali sanzioni per le violazioni del [Modello](#) o delle procedure stabilite per la sua attuazione;
- eventuale contenzioso giudiziario relativo alle sanzioni disciplinari per violazioni del [Modello](#);
- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra

autorità, anche amministrativa, che vedano il coinvolgimento della [Società](#) o di soggetti apicali, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al [D.lgs. 231/2001](#), fatti salvi gli obblighi di riservatezza e segretezza legalmente imposti;

- ogni potenziale rischio di commissione di un reato rilevante ex [D.lgs. 231/2001](#).

L'[OdV](#) deve essere inoltre immediatamente informato di:

- ogni modifica sostanziale apportata al documento di valutazione dei rischi ex D. Lgs. 81/2008 e s.m.i. avvenute successivamente all'adozione del Modello;
- ogni incidente accaduto che comporta un infortunio o una malattia superiore a giorni 40;
- ogni accadimento che possa comportare inquinamento e/o una violazione dell'art. 25 duodecies [D. Lgs. 231/2001](#) in materia di impiego di personale privo di regolare permesso di soggiorno.

Tutte le informazioni ricevute e condivise con l'[OdV](#), ivi incluse eventuali segnalazioni gestite ai sensi del D.lgs. 24/2023, sono conservate, a cura dello stesso in un apposito archivio, secondo modalità definite dall'[OdV](#) e tali da assicurare la riservatezza del documento, come anche dell'identità della persona segnalante.

In conformità a quanto disposto dal [Decreto](#) (art. 6, comma 2, lett. d), tutti gli Organi sociali sono tenuti a comunicare all'[OdV](#) ogni informazione utile allo svolgimento dell'attività di controllo e alla verifica sull'osservanza del [Modello](#), il suo funzionamento e la sua corretta attuazione. I medesimi obblighi informativi sono previsti in capo ad ogni [Responsabile di Funzione](#).

Ogni comunicazione avviene tramite posta cartacea riservata o tramite la casella di posta elettronica dedicata all'[Organismo di Vigilanza](#).

4.5 Protezione delle segnalazioni

La gestione piramidale dei flussi informativi costituisce a propria volta un processo sensibile, in grado di frustrare l'adempimento degli obblighi di vigilanza conferiti all'[OdV](#).

Pertanto, è prevista la seguente procedura, a mezzo della quale ogni dipendente, può trasmettere ogni utile segnalazione circa presunte violazioni del [Modello organizzativo](#), anche qualora le stesse non integrino gli estremi di un reato, nonché fornire suggerimenti per l'implementazione del [Modello](#). Alla luce degli aggiornamenti in materia di protezione del segnalante, conseguenti al recepimento della Direttiva UE 2019/1937, la [Società](#) ha predisposto, come sopra specificato, una propria procedura interna che regola approntamento e funzionamento del [Canale Interno di segnalazione](#).

Il sistema di protezione delle segnalazioni di violazione delle disposizioni di legge, del [Codice Etico](#) e del [Modello](#) è considerato strumento fondamentale per l'applicazione efficace del sistema di prevenzione dei rischi di reato.

Con il presente [Modello](#) si costituisce l'obbligo sia per l'[AU](#) e/o il [Procuratore Speciale](#) che per ogni dipendente o collaboratore della [Società](#) di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite che in buona fede, sulla base della ragionevole convinzione fondata su elementi di fatto, ritengano si siano verificate.

Pertanto, ogni dipendente che segnala una violazione del [Modello organizzativo](#), anche se non costituente [Reato](#), non deve trovarsi in alcun modo in posizione di svantaggio né subire

azioni ritorsive in conseguenza di questa azione, indipendentemente dal fatto che la sua segnalazione sia poi risultata fondata o meno.

Il dipendente, tuttavia, è consapevole che non saranno prese in considerazione segnalazioni o accuse, conosciute come false, né tantomeno avrà diritto alle tutele offerte. Verranno infatti avviate procedure disciplinari nei confronti di chiunque sollevi intenzionalmente accuse false o irregolari.

La [Società](#) garantisce, in capo all'autore della segnalazione, il riconoscimento di tutte le misure di tutela e protezione disciplinate dal D.lgs. n. 24/2023 e dalla Direttiva UE 2019/1937. La [Società](#) tiene ad evidenziare che, sotto il profilo temporale, l'ambito di operatività di tali tutele non è circoscritto alla durata del rapporto di lavoro, si estende invero anche al periodo successivo allo scioglimento del rapporto di lavoro (e quindi all'ex dipendente), ai periodi di prova (inclusi stage/tirocini), alla fase di ricerca e selezione del personale (colloquio conoscitivo, nei vari stadi di evoluzione) quando il rapporto di lavoro non sia ancora stato instaurato. Nondimeno, le misure di tutela, protezione e sostegno sono estese ai c.d. "facilitatori" della segnalazione, ossia a coloro che abbiano coadiuvato l'autore nell'iter di segnalazione, come anche alle persone operanti nel medesimo contesto lavorativo della persona segnalante, ai colleghi di lavoro del segnalante aventi con il medesimo un rapporto abituale, agli enti di proprietà della persona segnalante o per i quali detta persona lavori. È quindi assolutamente vietato ogni atto di ritorsione o discriminazione nei confronti della persona che abbia inoltrato una segnalazione tramite i canali all'uopo predisposti.

Il dipendente, tuttavia, deve essere consapevole che non saranno prese in considerazione segnalazioni o accuse, riconosciute come false o pretestuose, né saranno valutate mere rimostranze personali. In tali casi il segnalante non avrà diritto alle tutele offerte dalla legge; nondimeno, la [Società](#) avvierà il necessario procedimento disciplinare nei confronti di chiunque abbia inoltrato intenzionalmente segnalazioni riportanti accuse false o manifestamente infondate.

[AZ Impianti](#) incoraggia tutti i dipendenti che desiderino sollevare una questione inerente ad una violazione del [Modello](#) a discuterne con il proprio superiore gerarchico prima di seguire queste procedure di [Whistleblowing](#), salvo controindicazioni concrete.

Il superiore gerarchico, ove possibile, risolve il problema prontamente e comunica quanto accaduto all'[OdV](#), in via riservata, ove ciò sia rilevante per il [Modello](#). A tal fine, l'[AU](#) o il [Procuratore Speciale](#) considera tutte le preoccupazioni sollevate in modo serio e completo e, ove necessario, di chiedere pareri all'[OdV](#) e/o compiere indagini approfondite, nel rispetto delle proprie attribuzioni.

Qualora la segnalazione all'[AU](#) o al [Procuratore Speciale](#) non trovi esito o il segnalante ritenga controindicato comunicare la segnalazione a tali figure apicali, il segnalante ha la facoltà di rivolgersi al [Canale Interno di segnalazione](#) predisposto ai sensi del D.lgs. 24/2023. Gli altri [Destinatari](#), in relazione all'attività svolta con [AZ Impianti](#), effettuano ogni segnalazione direttamente per il tramite il [Canale Interno di segnalazione](#) ai sensi del D.lgs. 24/2023.

Per consentire un accertamento corretto e un'indagine completa di una segnalazione relativa a un comportamento sospetto, i segnalanti, quando segnalano la presunta violazione, devono fornire le seguenti informazioni:

- la descrizione circostanziata dei fatti segnalati, con indicazione di tutti i particolari di rilievo (ad esempio la data e il luogo dell'accaduto, il tipo di comportamento, le parti

- coinvolte, etc.);
- l'indicazione del motivo per il quale la questione è ritenuta preoccupante;
- elementi identificativi del soggetto segnalato (qualora a conoscenza);
- l'esistenza di eventuali testimoni;
- la precedente comunicazione del fatto ad altri soggetti;
- la specifica funzione/area operativa nell'ambito della quale si è verificato il comportamento sospetto;
- ogni altra informazione ritenuta rilevante.

Preferibilmente il segnalante deve anche fornire il suo nome e le informazioni necessarie per eventuali contatti.

In ogni caso, nell'applicazione della suesposta procedura di segnalazione ai sensi del D.lgs. 24/2023, viene fatta rigorosa applicazione delle seguenti regole:

Riservatezza

Tutto il personale a qualunque titolo coinvolto nella gestione di una segnalazione è tenuto a mantenere la massima riservatezza ed al rispetto della normativa vigente in tema di privacy, considerando ogni informazione come sensibile.

Qualsiasi documento creato in relazione a una segnalazione deve essere custodito in modo rigorosamente riservato.

Nel corso di qualsiasi comunicazione e/o riunione, è necessario prestare attenzione ed evitare possibili dichiarazioni dannose per proteggere l'identità delle persone coinvolte e assicurarsi che le indagini non rechino danni alle stesse.

Tutte le indagini devono essere eseguite nella massima riservatezza.

Le comunicazioni devono essere rivolte solo alle persone che necessariamente devono essere informate.

L'eventuale coinvolgimento di terze parti, per ragioni di consulenza tecnico professionale (es. periti, consulenti legali, etc.), impone la predisposizione e la sottoscrizione di un NDA (Non Disclosure Agreement), con il quale le stesse si impegnino a non diffondere alcuna delle informazioni condivise contestualmente all'approfondimento correlato alla segnalazione od alle verifiche richieste dalla [Società](#) o dall'[OdV](#).

Ogni dipendente interrogato in relazione a un'indagine deve essere a conoscenza del fatto che la problematica verrà trattata in modo riservato e che deve evitare di parlarne con terzi.

Garanzie procedurali

Le segnalazioni relative a presunte violazioni esaminate nell'ambito e nell'applicabilità della procedura saranno esaminate in modo approfondito e tempestivo dal [Responsabile](#) nominato. Ed invero, entro sette giorni dall'inoltro della segnalazione dovrà essere dato riscontro della presa in carico della segnalazione. Entro ulteriori tre mesi, invece, dovrà essere dato al segnalante un opportuno riscontro in ordine alle attività intraprese a seguito della segnalazione.

Le indagini devono iniziare tempestivamente e devono essere condotte in modo diligente. Tutte le persone coinvolte in un'indagine devono prestare attenzione ed agire in modo imparziale in tutte le fasi della procedura. Si devono raccogliere i fatti oggettivi relativi all'evento o alla situazione, non le opinioni o le speculazioni.

A partire dall'inizio di un'indagine si devono conservare tutti i documenti esistenti al momento in cui è stata segnalata la violazione.

Qualora la segnalazione pervenga in forma scritta anonima, il [Responsabile](#) nominato procede comunque alle afferenti indagini, sempre che la segnalazione contenga riferimenti

sufficientemente specifici per effettuare gli accertamenti del caso.

Nell'esercizio del proprio potere ispettivo, l'[OdV](#) può accedere liberamente, senza la necessità di una preventiva autorizzazione, a tutte le fonti di informazione dell'ente, prendere visione di documenti e consultare dati relativi alla [Società](#). Qualora la segnalazione abbia una rilevanza ai sensi del [D.lgs. 231/01](#), l'[OdV](#) deve necessariamente essere coinvolto nelle afferenti attività di verifica ed indagine, conservando in ogni caso la propria autonomia e indipendenza nella promozione di atti di ispezione e verifica.

Tutte le informazioni, i documenti e le segnalazioni raccolte nell'ambito della gestione di una segnalazione ai sensi del D.lgs. 24/2023, vengono archiviate e custodite a cura dell'[OdV](#) in un apposito data base (informatico o cartaceo) per un periodo di massimo 5 anni.

L'[OdV](#), inoltre, ha cura di mantenere riservati i documenti e le informazioni acquisite, anche nel rispetto della normativa sulla privacy.

Obbligo di trasmissione delle segnalazioni all'OdV

Come si è già detto, è istituito l'obbligo di informare l'[OdV](#) a carico dei [Responsabili di Funzione](#) che ricevano una segnalazione rilevante ai sensi del [D.lgs. 231/01](#) ovvero che attenga una violazione del [Modello organizzativo](#).

I [Responsabili di Funzione](#) devono riferire all'[OdV](#), anche contestualmente alle attività di reporting periodiche, la segnalazione ricevuta e l'attività svolta (ad esempio sull'esito dei controlli effettuati, modifiche suggerite a seguito di variazioni dell'attività o delle procedure operative, segnalazioni di eventuali nuove attività o modalità idonee a realizzare ipotesi di reato previste dal [D.lgs. 231/2001](#)).

I [Responsabili di Funzione](#) devono contattare l'[OdV](#) tempestivamente in caso di gravi anomalie nel funzionamento del [Modello](#) o di violazioni di prescrizioni dello stesso, sia che ne siano venuti a conoscenza direttamente che a mezzo di segnalazione altrui.

I [Responsabili di Funzione](#) devono sempre gestire la segnalazione ricevuta con la massima riservatezza.

4.5.1 Segnalazioni anonime

Qualsiasi questione relativa a presunte violazioni di quanto stabilito dal [D.lgs. 231/2001](#), dalle altre fonti di legge, ivi comprese le specifiche materie disciplinate dal diritto europeo indicate dalla Direttiva (UE) 2019/1937 e dal Decreto Legislativo n. 24/2023 di recepimento della medesima, dal [Codice Etico](#) e dal [Modello](#) può essere comunicata all'[OdV](#) anche in modo anonimo, secondo le modalità sopra descritte.

[AZ Impianti](#) suggerisce di preferire sempre la segnalazione non anonima.

I [Whistleblowers](#) sono comunque invitati a fornire informazioni sufficienti relative a quanto denunciato per consentire un'indagine adeguata.

In assenza degli elementi minimi della segnalazione richiesti dal paragrafo precedente la segnalazione anonima sarà archiviata. In ogni caso, ove possibile, sarà fornito riscontro alla persona segnalante.

4.6 Regolamento dell'Organismo di Vigilanza

L'[Odv](#) si dota di un apposito regolamento che ne disciplina le regole di funzionamento.

In particolare, il documento disciplina l'attività ed il funzionamento dell'[OdV](#), ivi incluse tutte le attività relative alle modalità di esercizio delle sue attribuzioni (e.g. pianificazione,

esecuzione, rapporto e verifiche non programmate, programmazione ed esecuzione delle riunioni).

Lo stesso regolamento disciplina la validità delle deliberazioni, le modalità di gestione delle risorse finanziarie a disposizione e le procedure necessarie per le modifiche al regolamento stesso.

SEZIONE V. SISTEMA DISCIPLINARE

5.1 Funzione del sistema disciplinare

Secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 2 lett. e) e dall'art. 7, comma 4, lett. b) del [Decreto](#), la definizione di un adeguato sistema disciplinare che contrasti e sia idoneo a sanzionare l'eventuale violazione del [Modello](#) e delle procedure aziendali ad esso riferibili, da parte dei soggetti in posizione apicale e/o dei soggetti sottoposti all'altrui direzione e vigilanza, costituisce un elemento indispensabile del [Modello](#) stesso e condizione essenziale per garantire la sua efficacia.

In termini generali la previsione di sanzioni, debitamente commisurate alla violazione commessa e dotate di "meccanismi di deterrenza", applicabili in caso di violazione del [Modello](#) e delle procedure aziendali, ha lo scopo di contribuire, da un lato, all'efficacia ed effettività del [Modello](#) stesso, e, dall'altro, all'efficacia dell'attività di controllo effettuata dall'[Organismo di Vigilanza](#).

La [Società](#) ha, quindi, definito che la violazione delle norme del [Codice Etico](#), del [Modello](#) e delle procedure ad esso riferibili comporta, a carico dei [Destinatari](#), l'applicazione di sanzioni. Tali violazioni, infatti, ledono il rapporto di fiducia - improntato in termini di trasparenza, correttezza, integrità e lealtà - instaurato con [AZ Impianti](#) e possono determinare, quale conseguenza, l'avvio di un procedimento disciplinare a carico dei soggetti interessati con la possibile conseguente irrogazione di sanzioni. Ciò a prescindere dall'instaurazione di un eventuale procedimento penale o amministrativo - nei casi in cui il comportamento integri o meno una ipotesi di illecito - e dall'esito del conseguente giudizio, in quanto [Codice Etico](#), [Modello](#) e procedure aziendali ad esso riferibili costituiscono precise norme di comportamento vincolanti per i [Destinatari](#).

In ogni caso, data l'autonomia della violazione del [Codice Etico](#), del [Modello](#) e delle procedure interne rispetto a violazioni di legge che comportano la commissione di un reato o di un illecito amministrativo rilevanti ai fini del [D.lgs. 231/01](#), la valutazione delle condotte poste in essere dai [Destinatari](#) effettuata dalla [Società](#), può non coincidere con la valutazione del giudice in sede penale.

5.2 Sistema sanzionatorio per i dipendenti

I comportamenti tenuti dai dipendenti (intendendo tutti i soggetti legati da un rapporto di lavoro subordinato con la [Società](#)) in violazione delle singole regole comportamentali sancite dal [Modello](#) costituiscono inadempimento alle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro e, conseguentemente, illeciti disciplinari.

Le sanzioni irrogabili rientrano tra quelle previste dalla normativa vigente, dalla contrattazione collettiva applicata e dalla vigente legislazione, dalle procedure previste dalla legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei lavoratori) e dalle relative disposizioni contenute

nel vigente CCNL applicato.

Le infrazioni verranno accertate e i conseguenti procedimenti disciplinari avviati dall'[AU](#), secondo quanto previsto nel CCNL applicato e nelle procedure aziendali e in conformità con la vigente normativa. Le sanzioni disciplinari previste dal CCNL applicato, in una scala crescente in funzione della gravità della violazione, sono:

- a) rimprovero verbale;
- b) rimprovero scritto;
- c) multa non superiore all'importo di 4 ore di retribuzione
- d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di cinque giorni;
- e) licenziamento con indennità sostitutiva del preavviso;
- f) licenziamento senza preavviso.

Il rimprovero verbale o scritto, viene comminato, a seconda della gravità, al lavoratore che violi le procedure interne previste nel [Modello](#) (ad esempio che non osservi le procedure prescritte, ometta di inviare le informazioni prescritte all'[OdV](#), ometta di svolgere i controlli previsti, etc) o adotti, nell'espletamento della sua attività, un comportamento non conforme alle prescrizioni del [Modello](#).

Incorre nel provvedimento della multa non superiore a quattro ore di retribuzione, il dipendente che violi le procedure interne previste dal [Modello](#) o adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento più volte non conforme alle prescrizioni del [Modello](#).

Incorre nel provvedimento della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a 5 giorni il lavoratore che, nel violare le procedure interne previste dal [Modello](#) o adottando, nell'espletamento delle attività, un comportamento non conforme alle prescrizioni del [Modello](#) stesso, nonché compiendo atti contrari all'interesse della [Società](#), esponga la stessa ad una situazione di pericolo per l'integrità dei beni aziendali.

Incorre nel provvedimento del licenziamento il lavoratore che adotti nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio un comportamento in violazione alle prescrizioni del [Modello](#) e tale da poter determinare l'applicazione a carico della [Società](#) di misure previste dal [D.lgs. 231/2001](#), e/o comunque un comportamento tale da provocare all'azienda grave nocumento morale e/o materiale.

L'[AU](#) o il [Procuratore Speciale](#) comunicano l'irrogazione delle sanzioni all'[OdV](#) che, insieme ai medesimi, provvederà al monitoraggio dell'applicazione delle sanzioni disciplinari. Per quanto riguarda i dipendenti, è prevista la seguente Tabella di correlazione tra violazione accertata e sanzione conseguente:

Dipendenti	Sanzioni
Violazioni del Modello del tipo a) nel caso di prima violazione	Rimprovero verbale
Violazioni del Modello del tipo a) nel caso di successiva violazione	Rimprovero scritto
Violazioni del Modello del tipo b)	Multa
Violazioni del Modello del tipo c)	Sospensione o trasferimento

Violazioni del Modello del tipo d)	Licenziamento con o senza preavviso
------------------------------------	-------------------------------------

5.3 Sistema sanzionatorio previsto per Consulenti, collaboratori e partners

Nelle condizioni generali di fornitura di beni e servizi allegate agli ordini di acquisto verso terzi e/o nei contratti e negli accordi stipulati con società, consulenti, collaboratori esterni, partner, etc. sono inserite specifiche clausole in base alle quali ogni comportamento degli stessi, ovvero di soggetti che operino per loro conto, posto in essere in contrasto con quanto indicato dal [Modello](#) e dal [Codice Etico](#) e tale da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal [D.lgs. 231/2001](#), consentirà alla [Società](#) di risolvere il contratto ovvero, in alternativa, di chiedere l'adempimento del contratto con risarcimento dei danni.

5.4 Sistema sanzionatorio previsto per l'OdV in tema di normativa sul *whistleblowing*

L'OdV, anche nella sua veste di [Responsabile del Canale Interno](#), è tenuto al rispetto di quanto prevedono la normativa ed il [Modello organizzativo](#) circa il sistema di [whistleblowing](#), come esposto nei paragrafi precedenti, e pertanto la [Società](#) prevede specifiche sanzioni nel caso di violazione delle misure poste a tutela del segnalante.

Chiunque violi le disposizioni di cui alla procedura per la gestione delle segnalazioni allegata al presente [Modello organizzativo](#) e si renda quindi responsabile della commissione di azioni ritorsive avverso l'autore di una segnalazione tramite i canali interni viene sottoposto all'applicazione di una sanzione disciplinare, tra quelle previste dalla presente Sezione del [Modello](#).

Parimenti, verrà sanzionato colui che, investito dell'obbligo o all'uopo incaricato, ometterà di adempiere agli obblighi di implementazione del canale interno di segnalazione, in coerenza con quanto stabilito dall'art. 4 del D.lgs. 24/2023.

5.6 Tipologia di violazioni del Modello e relative sanzioni

Le condotte sanzionabili a seguito della violazione del presente [Modello](#), in maniera esemplificativa ma non esaustiva, come elencate nelle sopra indicate tabelle di correlazione, sono meglio specificate come segue:

- A) Violazioni del [Modello](#) in aree non critiche sotto il profilo della commissione dei Reati;
- B) Violazioni del [Modello](#) nelle aree critiche: ad esempio disattendere le procedure previste dal [Codice Etico](#) in tema di salute e sicurezza dei lavoratori;
- C) Violazioni del [Modello](#) in aree critiche disattendendo specifiche determinazioni delle procedure anche se la violazione in sé non possa considerarsi reato: trasgressione di una procedura o di una disposizione formalizzata in tema di salute e sicurezza dei lavoratori o di tutela dell'ambiente;
- D) Violazioni del [Modello](#) evidentemente dolose volte alla commissione di uno dei [Reati](#) previsti dal [Modello](#) stesso. Ad esempio la volontaria violazione di una procedura o di una disposizione formalizzata in tema di salute e sicurezza dei lavoratori o di tutela dell'ambiente.

Le sanzioni e l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni verranno commisurate al grado di responsabilità ed autonomia del [Destinatario](#), all'eventuale esistenza di precedenti a carico dello stesso, alla volontarietà della sua condotta, nonché alla gravità della stessa, con ciò

intendendosi il livello di rischio a cui la [Società](#) può ragionevolmente ritenersi esposta, in base al [D.lgs. 231/2001](#), a seguito della condotta censurata.

Da ultimo, il sistema disciplinare è comunque soggetto ad una costante verifica e valutazione da parte dell'[AU](#) e del [Procuratore Speciale](#), anche su eventuale segnalazione dell'[OdV](#).