

**MODELLO
ORGANIZZATIVO 231**

ZANDONELLA S.R.L.

Sommario

Definizioni.....	13
PARTE GENERALE.....	15
1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231.	15
1. Nota introduttiva al modello ex d.lgs. 231/01 versione 2022	15
2. Il D.Lgs 231/2001	15
3. ZANDONELLA SRL intende conformarsi alla disciplina dettata dal Decreto con l'obiettivo di prevenire la commissione dei reati, dotandosi di un Modello di organizzazione, gestione e controllo, ispirandosi, nella predisposizione dello stesso, alle Linee Guida elaborate da Confindustria. 1.2 Le fattispecie di reato.....	19
4. La natura della responsabilità dell'ente e relative sanzioni.	21
5. Linee guida di riferimento	22
6. Modello e Codice Etico	25
2. ORGANIZZAZIONE E STORIA DELLA SOCIETA' – ANALISI CONOSCITIVA.....	26
1. Descrizione della società e sua storia	26
2. Analisi storica in termini di propensione al rischio	30
3. Analisi storica in termini di adeguamento alla norma	31
3. L' ADOZIONE DEL MODELLO	34

1. Finalità del Modello	34
2. Realizzazione del Modello.....	35
3. Struttura del Modello.	37
4. Aggiornamento del Modello.....	39
5. Destinatari del Modello.....	40
4. L' ORGANISMO DI VIGILANZA.....	41
1. Natura e funzioni	41
2. Composizione e nomina	42
3. Requisiti di nomina, cause di ineleggibilità e di decadenza	45
4. Funzioni.	48
5. Poteri.....	50
6. Flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza	51
7. Convocazione, Voto e Delibere.....	57
8. Conservazione delle informazioni e divieto di comunicazione	58
5. AGGIORNAMENTO DEL MODELLO.....	59
6. IL SISTEMA DISCIPLINARE.....	60
1. Introduzione.	60
2. Violazioni commesse da personale, impiegati e dirigenti.	63
3. Violazioni commesse dagli amministratori.....	66
4. Violazioni commesse dai sindaci.....	67

5. Violazioni commesse dai collaboratori.	67
7. DIFFUSIONE, FORMAZIONE E COMUNICAZIONE	68
PARTE SPECIALE	70
1. INTRODUZIONE.....	70
2. I REATI CHE POSSONO INTERESSARE LA SOCIETÀ.....	70
3. LA METODOLOGIA DI LAVORO.	70
1. Principi ed attività svolte per la redazione del Modello.....	70
2. Le risultanze dell'analisi	70
3. Principi per la redazione dei protocolli di prevenzione.	70
4. REGOLE GENERALI.....	70
1. Rispetto delle leggi.....	70
2. Conflitto di interessi	70
3. Riservatezza	70
4. Correttezza	70
5. Imparzialità	70
6. Comunicazioni all'esterno.....	70
7. Tutela dei beni aziendali.....	70
8. Regali e benefici.....	70
SEZIONE A: REATI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE E L'AMMINISTRAZIONE DELLA GIUSTIZIA	70

1. I reati contro la Pubblica Amministrazione e l'Amministrazione della giustizia.....	70
2. Il sistema in linea generale	70
3. Il sistema di deleghe e procure	70
4. Principi di comportamento.....	70
5. Principi procedurali specifici	70
6. Principi procedurali specifici nel caso di particolari operazioni a rischio....	70
7. Presidi di controllo	70
SEZIONE B: REATI SOCIETARI E CORRUZIONE TRA PRIVATI	70
1. Processi sensibili nell'ambito dei reati societari	70
2. Principi generali di comportamento	70
3. Principi procedurali specifici	70
SEZIONE C E C BIS: REATI DI RICETTAZIONE, RICICLAGGIO ED IMPIEGO DI DENARO, BENI O UTILITÀ ILLECITE, NONCHE' AUTORICICLAGGIO E DELITTI CON FINALITÀ DI TERRORISMO O DI EVERSIONE DELL'ORDINE DEMOCRATICO	70
1. PREMESSA	70
2. PARTE SPECIALE C: Reati di ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro, beni o utilità illecite (art. 25 octies del d. Lgs. 231/2001) e di delitti con finalità di terrorismo o eversione dell'ordine democratico (art. 25 quater del d. Lgs. 231/2001)	70
3. Processi sensibili	70
4. Principi generali di comportamento	70
5. Principi procedurali specifici	70

6. In considerazione della tipologia dei clienti e dei fornitori, degli adempimenti cui la Società è tenuta per legge, nonché del sistema aziendale di gestione di pagamenti e incassi si ritiene che il rischio di realizzazione di fattispecie *di ricettazione, riciclaggio o impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita e rischio di delitti con finalità di terrorismo o eversione dell'ordine democratico* sia contenuto ed in ogni caso presidiato attraverso le procedure in precedenza menzionate. 3 PARTE SPECIALE C-BIS: Reati di autoriciclaggio (art. 25 *octies* del d. Lgs. 231/2001) 70

7. Premessa 70

8. Principi generali di comportamento e principi procedurali specifici..... 70

SEZIONE D REATI DI OMICIDIO COLPOSO E LESIONI COLPOSE GRAVI O GRAVISSIME, COMMESSI CON VIOLAZIONE DELLE NORME ANTINFORTUNISTICHE E SULLA TUTELA DELL'IGIENE E DELLA SALUTE SUL LAVORO..... 70

1. Potenziali aree a rischio 70

2. Attività a rischio di infortunio e malattia professionale 70

3. Attività a rischio di reato 70

4. Principi di comportamento e controllo nelle principali aree a rischio 70

4. Principi per la predisposizione delle procedure per la prevenzione dei reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi e gravissime 70

6. Protocolli generali di prevenzione 70

7. Protocolli specifici di prevenzione 70

8. Valutazione dei rischi 70

9. Nomine e definizione delle responsabilità 70

10. Sorveglianza sanitaria	70
11. Formazione	70
12. Affidamento di lavori a soggetti esterni	70
13. Acquisti.....	70
14. Manutenzione	70
15. Procedure ed istruzioni di lavoro	70
16. Protezione collettiva ed individuale	70
17. Comunicazione e coinvolgimento del personale.....	70
18. Ulteriori controlli	70
19. Attività di audit per la verifica periodica dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure	70
20. Attuazione dei presidi di controllo	70
21. Analisi specifica delle aree a rischio, delle responsabilità e delle procedure di contrasto	70
22. Processi sensibili nell'ambito dei Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro.....	70
23. Assetto organizzativo	70
24. Aspetti generali.....	70
25. Datore di lavoro	70
26. Individuazione di dirigenti, dei preposti e, più in generale, affidamento di compiti e mansioni	70

27. Designazione del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione interno o esterno all'azienda, secondo le regole di cui all'art. 32 D.Lgs. 81/08.....	70
28. Nomina, nei casi previsti dall'art. 41 D.Lgs. 81/08, del Medico Competente.....	70
29. Monitoraggio – verifiche periodiche - vigilanza.....	70
30. Obblighi giuridici	70
31. Piano degli investimenti ed elaborazione del budget annuale per gli interventi in materia di sicurezza e igiene del lavoro e relativa rendicontazione.....	70
32. Valutazione dei rischi - misure di prevenzione e protezione.....	70
33. Elaborazione e aggiornamento della valutazione dei rischi e del Documento di Valutazione dei Rischi di cui agli artt. 28 e 29 D.Lgs. 81/08.....	70
34. Attrezzature impianti luoghi di lavoro agenti chimici fisici e biologici	70
35. Attività organizzative	70
36. Designazione dei lavoratori incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori in caso di pericolo grave e immediato, di salvataggio, di pronto soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenz e previsione di misure d'intervento	70
37. Stipula di contratti di somministrazione, di appalto e di subappalto	70
38. Tenuta e aggiornamento del registro degli infortuni e registrazione dei "near – miss" (o incidenti senza infortunio).....	70
39. Regolamentazione degli accessi alle aree	70
40. Sorveglianza sanitaria	70

41. Informazione e formazione	70
42. Procedure e istruzioni di lavoro in sicurezza	70
43. Documentazioni e certificazioni obbligatorie	70
44. Principi procedurali specifici	70
45. Dispositivi di Protezione Individuale (DPI)	70
46. Tracciabilità	70
SEZIONE E: REATI IN MATERIA DI PROPRIETÀ INDUSTRIALE E DI DIRITTO D'AUTORE - REATI IN MATERIA DI TURBATIVA DELLA CONCORRENZA	70
1. Introduzione	70
2. Processi sensibili nell'ambito dei reati in materia di proprietà industriale e di diritto d'autore e in materia di turbativa della concorrenza	70
3. Principi generali di comportamento	70
4. Procedure per la prevenzione dei reati in materia di proprietà industriale e di diritto d'autore.....	70
5. Procedure per la prevenzione dei reati contro l'industria e il commercio e turbativa della concorrenza.....	70
6. Tracciabilità	70
SEZIONE F: REATI TRANSNAZIONALI.....	70
1. Le fattispecie dei Reati Transnazionali (Art. 10 L. 16.3.2006 n. 146).	70
2. Processi sensibili nell'ambito dei reati dei reati Transnazionali.....	70
3. Principi generali di comportamento	70
4. Principi procedurali specifici	70

SEZIONE G: DELITTI INFORMATICI E TRATTAMENTO ILLECITI DEI DATI	70
1. Le fattispecie delitti informatici e trattamento illecito dei dati.....	70
2. Processi sensibili nell'ambito dei reati dei Delitti informatici e trattamento illecito dei dati	70
3. Principi generali di comportamento	70
4. Principi procedurali specifici	70
SEZIONE H: INDUZIONE A NON RENDERE DICHIARAZIONI O A RENDERE DICHIARAZIONI MENDACI ALL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA.....	70
1. Le fattispecie del reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziari.	70
2. Area a rischio: procedimenti giudiziari	70
3. Prevenzione	70
SEZIONE I: REATI AMBIENTALI.....	70
1. Le fattispecie di Reato in materia Ambientale.....	70
2. Funzione e Destinatari	70
3. Processi sensibili in relazione ai reati ambientali	70
4. Principi generali di comportamento	70
5. Principi procedurali specifici	70
6. ATTUAZIONE DEI PRESIDI DI CONTROLLO	70
SEZIONE L: IMPIEGO DI CITTADINI DI PAESI TERZI IL CUI SOGGIORNO È IRREGOLARE.....	70

1. Le fattispecie del reato impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare.....	70
2. Processi sensibili nell'ambito dei reati di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare	70
3. Principi generali di comportamento	70
PARTE SPECIALE M: REATI TRIBUTARI.....	70
1. Le fattispecie	70
2. Le principali aree di attività' a rischio di commissione dei reati.....	70
3. destinatari della parte speciale - principi generali di comportamento nelle aree di attività a rischio	70
4. Principi di attuazione dei comportamenti descritti	70

Approvato dagli Amministratori di ZANDONELLA SRL in data 01.02.2024

Definizioni.

- "Zandonella Srl" o "La Società": ZANDONELLA SRL;
- "CCNL": Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro attualmente in vigore ed applicato da ZANDONELLA SRL;
- "Codice Etico" o "Codice etico": codice etico adottato da ZANDONELLA SRL;
- "Consulenti": coloro che agiscono in nome e/o per conto di ZANDONELLA SRL sulla base di un mandato o di altro rapporto di collaborazione;
- "D.lgs. 231/2001" o "Decreto": il decreto legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001 e successive modifiche;
- "Destinatari": i Dipendenti, Consulenti, Partner, Società di Service, Organi Sociali ed eventuali altri collaboratori sotto qualsiasi forma di ZANDONELLA SRL;
- Soggetti Apicali: persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o direzione della Società o di una sua unità dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto la gestione e il controllo della Società.
- Soggetti Sottoposti: persone sottoposte alla direzione o vigilanza di uno dei Soggetti Apicali e dunque, in sostanza, tutti i soggetti che intrattengano un rapporto di lavoro subordinato con la Società.
- "Dipendente" o "Dipendenti": tutti i dipendenti di ZANDONELLA SRL, compresi eventuali dirigenti;
- "Linee Guida": le Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. 231/2001 approvate da Confindustria in data 7 marzo 2002 aggiornate al marzo 2014, successivamente al giugno 2021 e successivi aggiornamenti;
- "Modello": il modello di organizzazione, gestione e controllo previsti dal d.lgs. 231/2001 ovvero il presente modello di organizzazione, gestione e controllo predisposto al fine di prevenire i reati ex artt. 6 e 7 del Decreto, ad integrazione degli strumenti organizzativi e di controllo vigente presso la Società (Codice etico,

Disposizioni operative, ordini di servizio, organigrammi, procure, deleghe, manuali operativi);

- "Operazione Sensibile": operazione o atto che si colloca nell'ambito dei Processi Sensibili e può avere natura commerciale, finanziaria, di lobby tecnico-politica o societaria (quanto a quest'ultima categoria esempi ne sono: riduzioni di capitale, fusioni, scissioni, operazioni sulle azioni della società controllante, conferimenti, restituzioni ai soci, ecc.);
- "Organi Sociali": l'Amministratore Unico, l'Assemblea dei soci e Revisore Contabile di ZANDONELLA SRL;
- "Organismo di Vigilanza" o "OdV": organismo preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e al relativo aggiornamento;
- "P.A." o "PA": la Pubblica Amministrazione italiana e/o estera, inclusi i relativi funzionari ed i soggetti incaricati di pubblico servizio;
- "Partner": controparti contrattuali di ZANDONELLA SRL, quali ad es. fornitori, agenti, partner commerciali, rivenditori occasionali e stabili sia persone fisiche sia persone giuridiche, con cui la Società addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata (acquisto e cessione di beni e servizi, Associazione Temporanea d'Impresa, joint venture, consorzi, ecc.), ove destinati a cooperare con l'azienda nell'ambito dei Processi Sensibili;
- "Processi Sensibili" o "processi sensibili": attività di ZANDONELLA SRL nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei Reati;
- "Reato" o "Reati": il singolo reato o i reati ai quali si applica la disciplina prevista dal D.lgs. 231/2001 e successive modifiche e integrazioni;
- "Regole e Principi Generali": le regole e i principi generali di cui al presente Modello;
- "Società di Service": Società terze che svolgono attività di servizio in favore di ZANDONELLA SRL
- "SGQA": Sistema di Gestione Qualità Ambiente.

PARTE GENERALE

1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231.

1. Nota introduttiva al modello ex d.lgs. 231/01 versione 2022

In dipendenza di modifiche nell'organizzazione e dell'introduzione di nuove fattispecie di reato da cui discende responsabilità amministrativa ex D.lgs. 231/01, la Società, su impulso del proprio Organismo di vigilanza e controllo, nel corso del 2021 ha provveduto ad una analisi documentale del modello ex D.lgs. 231/01.

All'esito è emerso che la struttura e i contenuti del modello avrebbero dovuto essere aggiornati per apportare i necessari aggiornamenti sia di carattere organizzativo che giurisprudenziale e normativo.

La società ha quindi deciso di procedere ad una nuova mappatura dei processi sensibili e alla relativa analisi dei rischi di tutti i reati presupposto ex D.lgs. 231/01, dando poi origine ad una revisione totale del modello ex D.Lgs. 231/01 che risulta aggiornato alla più recente struttura organizzativa e normativa.

2. Il D.Lgs 231/2001

In data 8 giugno 2001 è stato emanato, in esecuzione della delega di cui all'art. 11 della legge 29 settembre 2000 n. 300, il Decreto Legislativo 231/2001 entrato in vigore il 4 luglio successivo, che ha inteso adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune convenzioni internazionali cui l'Italia ha già da tempo aderito.

Il D.lgs. 231/2001, recante la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica", ha introdotto per la prima volta in Italia la responsabilità in sede penale degli enti per alcuni reati commessi, nell'interesse o a vantaggio degli stessi, da 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 dello stesso e, infine, da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati e che fanno parte dell'organizzazione dell'ente stesso.

Tale responsabilità si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto.

La nuova responsabilità introdotta dal D.lgs. 231/2001 mira quindi a coinvolgere, nella punizione di taluni illeciti penali (cd reati presupposto, che sono tassativamente indicati dal legislatore), il patrimonio degli enti che abbiano tratto un vantaggio o un interesse dalla commissione dell'illecito perpetrato dalla persona fisica. Per tutti gli illeciti commessi è sempre prevista l'applicazione di una **sanzione pecuniaria**, calcolata in quote (in misura non inferiore a cento né superiore a mille, salva la sussistenza delle circostanze, attenuanti e aggravanti, specificamente individuate nel D.lgs. 231/2001), ciascuna delle quali va da un minimo di Euro 258 a un massimo di Euro 1.549 (individuato, in concreto, sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente e dell'efficacia della sanzione). Per alcuni dei reati-presupposto sono previste anche **misure interdittive** quali l'interdizione dall'esercizio dell'attività, la sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito, il divieto di contrarre con la P.A., l'esclusione o revoca di finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

Un'altra sanzione principale obbligatoria è la **confisca del prezzo o del profitto** del reato che è sempre disposta nei confronti dell'ente con la sentenza di condanna, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato e fatti salvi i diritti acquistati dai terzi di buona fede.

La stessa è eseguibile anche "**per equivalente**", vale a dire mediante l'ablazione di somme di denaro, beni o altre utilità di valore corrispondente al prezzo o al profitto del reato.

Infine, in caso di applicazione di una sanzione interdittiva, il Giudice può disporre la pubblicazione della sentenza di condanna nei confronti dell'ente, con spese a carico di quest'ultimo.

Per le **misure interdittive** previste, qualora sussistono gravi indizi di sussistenza della responsabilità dell'ente e vi sono fondati e specifici elementi di reiterazione di commissione del reato, si può procedere con l'applicazione **misura cautelare**.

La misura cautelare riguarda anche il **sequestro preventivo**, che può essere disposto su tutte le cose di cui è consentita la confisca.

Le sanzioni interdittive si applicano in relazione ai soli reati per i quali sono espressamente previste quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni (art. 13, comma 1 del Decreto): (i) l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in tale ultimo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative; (ii) in caso di reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni dell'interdizione dell'esercizio dell'attività, del divieto di contrarre con la pubblica amministrazione e del divieto di pubblicizzare beni o servizi possono essere applicate – nei casi più gravi – in via definitiva (art. 16 del Decreto).

Con riferimento ai **soggetti coinvolti**, secondo il dettato del D.lgs. 231/2001, l'ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

i. da *“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 dello stesso”* (c.d. “soggetti in posizione apicale”; art. 5, comma 1, lett. a) del Decreto);

ii. da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di soggetti in posizione apicale (c.d. “soggetti sottoposti all'altrui direzione”, art. 5, comma 1, lett. b) del Decreto).

Per espressa previsione legislativa (art. 5, comma 2 del Decreto) l'ente non risponde se le persone indicate hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

In caso di reato commesso da un **soggetto apicale**, l'ente non risponde se prova che (art. 6, comma 1 del Decreto):

a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quelli verificatisi;

b) il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza dei modelli, nonché di curare il loro aggiornamento, è stato affidato ad un organismo interno dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;

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

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

Nel caso di un reato commesso dai **soggetti sottoposti all'altrui direzione** (art. 7 del Decreto), l'ente non risponde se dimostra che alla commissione del reato non ha contribuito l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza.

In ogni caso la responsabilità dell'ente è esclusa se quest'ultimo, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

Il Decreto delinea il contenuto del **modello di organizzazione e di gestione** (art. 6, comma 2 del Decreto), prevedendo che lo stesso debba rispondere – in relazione all'estensione dei poteri delegati ed al rischio di commissione dei reati – alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati;
- predisporre specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- prescrivere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello organizzativo;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello organizzativo.

I modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della giustizia il quale, di concerto con i Ministeri competenti, potrà formulare entro 30 giorni osservazioni sull'idoneità dei modelli a prevenire i reati (art. 6, comma 3 del Decreto).

3. ZANDONELLA SRL intende conformarsi alla disciplina dettata dal Decreto con l'obiettivo di prevenire la commissione dei reati, dotandosi di un Modello di organizzazione, gestione e controllo, ispirandosi, nella predisposizione dello stesso, alle Linee Guida elaborate da Confindustria. 1.2 Le fattispecie di reato

Le fattispecie di reato attualmente introdotte dal Decreto possono essere sinteticamente così riportate:

- 1) Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture (Art. 24, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo modificato dalla L. 161/2017 e dal D.Lgs. n. 75/2020]
- 2) Delitti informatici e trattamento illecito di dati (Art. 24-bis, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 48/2008; modificato dal D.Lgs. n. 7 e 8/2016 e dal D.L. n. 105/2019]
- 3) Delitti di criminalità organizzata (Art. 24-ter, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 94/2009 e modificato dalla L. 69/2015]
- 4) Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio (Art. 25, D.Lgs. n. 231/2001) [modificato dalla L. n. 190/2012, dalla L. 3/2019 e dal D.Lgs. n. 75/2020]
- 5) Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (Art. 25-bis, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.L. n. 350/2001, convertito con modificazioni dalla L. n. 409/2001; modificato dalla L. n. 99/2009; modificato dal D.Lgs. 125/2016]
- 6) Delitti contro l'industria e il commercio (Art. 25-bis.1, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009]
- 7) Reati societari (Art. 25-ter, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 61/2002, modificato dalla L. n. 190/2012, dalla L. 69/2015 e dal D.Lgs. n.38/2017]

- 8) Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali (Art. 25-quater, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 7/2003]
- 9) Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (Art. 25-quater.1, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 7/2006]
- 10) Delitti contro la personalità individuale (Art. 25-quinquies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 228/2003; modificato dalla L. n. 199/2016]
- 11) Reati di abuso di mercato (Art. 25-sexies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 62/2005]
- 12) Altre fattispecie in materia di abusi di mercato (Art. 187-quinquies TUF) [articolo modificato dal D.Lgs. n. 107/2018]
- 13) Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (Art. 25-septies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 123/2007; modificato L. n. 3/2018]
- 14) Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (Art. 25-octies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D. Lgs. n. 231/2007; modificato dalla L. n. 186/2014]
- 15) Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (Art. 25-novies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009]
- 16) Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (Art. 25-decies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 116/2009]
- 17) Reati ambientali (Art. 25-undecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 121/2011, modificato dalla L. n. 68/2015, modificato dal D.Lgs. n. 21/2018]
- 18) Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (Art. 25-duodecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 109/2012, modificato dalla Legge 17 ottobre 2017 n. 161]

- 19) Razzismo e xenofobia (Art. 25-terdecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla Legge 20 novembre 2017 n. 167, modificato dal D.Lgs. n. 21/2018]
- 20) Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (Art. 25-quaterdecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 39/2019]
- 21) Reati Tributari (Art. 25-quinquesdecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 157/2019 e dal D.Lgs. n. 75/2020]
- 22) Contrabbando (Art. 25-sexiesdecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 75/2020]
- 23) Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato (Art. 12, L. n. 9/2013) [Costituiscono presupposto per gli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva]
- 24) Reati transnazionali (L. n. 146/2006) [Costituiscono presupposto per la responsabilità amministrativa degli enti i seguenti reati se commessi in modalità transnazionale]

4. La natura della responsabilità dell'ente e relative sanzioni.

La natura della responsabilità introdotta dal Decreto è oggetto di discussione. Per quanto formalmente definita "amministrativa", è nella realtà una responsabilità molto vicina a quella penale.

La competenza a conoscere degli illeciti amministrativi dell'ente appartiene al giudice penale che la esercita con le garanzie proprie del procedimento penale. L'accertamento della responsabilità può concludersi con l'applicazione di sanzioni pecuniarie e interdittive, gravi e pregiudizievoli per la vita dell'ente, quali, tra le altre, la sospensione o la revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni, l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi, sino alla interdizione anche definitiva dall'esercizio dell'attività. E' inoltre sempre disposta la confisca del prezzo o del profitto del reato, ovvero di somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente. Queste sanzioni conseguono alla pronuncia di una sentenza di condanna dell'ente, ma possono essere applicate anche in via cautelare, ovvero già del corso delle indagini preliminari, in conformità a quanto stabilito dagli artt. 45 e ss. del Decreto, ove sussistano gravi indizi per ritenere fondata la responsabilità dell'ente.

Il Decreto prevede infine la sanzione rappresentata dalla pubblicazione della sentenza di condanna.

La responsabilità dell'ente per gli illeciti amministrativi si aggiunge - e non si sostituisce - alla responsabilità personale degli autori del reato, soggetti apicali e subalterni, che resta regolata dalle norme del diritto penale.

5. Linee guida di riferimento

Nell'ambito dell'adeguamento delle strutture organizzative e societarie alle disposizioni del D.lgs. 231/2001, ovvero nella predisposizione del presente Modello, ZANDONELLA SRL si è ispirata quindi alle Linee Guida elaborate dalla Confindustria, in dipendenza ed in considerazione anche del più recente aggiornamento del giugno 2021.

Al fine di poter fornire uno strumento utile e adeguato alla normativa in evoluzione, le Linee Guida sono, infatti, in continua fase di aggiornamento¹.

Resta inteso che la scelta di non adeguare il Modello ad alcune indicazioni di cui alle Linee Guida non inficia la validità dello stesso.

Il singolo Modello, infatti, dovendo essere redatto con riferimento alla realtà concreta della Società, ben può discostarsi dalle Linee Guida che, per loro natura, hanno carattere generale.

Le caratteristiche essenziali per la costruzione di un Modello sono individuate dalle Linee Guida nelle seguenti fasi:

¹ In tema di responsabilità degli enti ex D. Lgs. 231/2001, sono state di recente pubblicate nel giugno 2021 “Le nuove Linee Guida di Confindustria sulla costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo”

- 1) identificazione dei rischi, ossia l'analisi delle strutture aziendali al fine di evidenziare in quale area/settore di attività e secondo quali modalità si possano verificare le fattispecie di reato previste dal Decreto;
- 2) progettazione del sistema di controllo (c.d. protocolli), ossia la valutazione del sistema di controllo esistente e l'eventuale adeguamento, al fine di contrastare efficacemente i rischi precedentemente individuati.

Le componenti di un sistema di controllo preventivo dai reati dolosi o colposi, che devono essere attuate a livello aziendale per garantire l'efficacia del Modello, sono così individuate da Confindustria:

- a) adozione di un Codice Etico con riferimento ai reati considerati;
- b) adozione di un sistema organizzativo formalizzato e chiaro, soprattutto per quanto concerne l'attribuzione di responsabilità;
- c) adozione di procedure manuali e informatiche;
- d) adozione di un sistema di poteri autorizzativi e di firma;
- e) adozione di un sistema di controllo di gestione;
- f) adozione di un sistema di comunicazione e formazione e addestramento del personale.

Le componenti sopra evidenziate devono ispirarsi ai seguenti principi:

- a) ogni operazione, transazione, azione deve essere verificabile, documentata, coerente e congrua;
- b) nessuno può gestire in autonomia un intero processo;
- c) il sistema di controllo deve documentare l'effettuazione dei controlli.

La trattazione di tali principi risulta approfondita nei capitoli successivi.

- 3) la nomina dell'Organismo di Vigilanza, ossia dell'organo al quale affidare il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento;

4) la previsione di un autonomo sistema disciplinare o di meccanismi sanzionatori per le violazioni delle norme del Codice Etico e delle procedure previste dal Modello.

Con riferimento all'inserimento dei contenuti del D. Lgs. 81-2008 e s.m. per quanto attiene alla prevenzione dei reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi e gravissime è ritenuto valido il Modello quando questo è adottato ed efficacemente attuato assicurando un Sistema della sicurezza che risponda ai seguenti obblighi:

- attività di informazione-formazione a tutti i lavoratori;
- piani ed attività di sorveglianza sanitaria;
- formazione primo soccorso, gestione delle emergenze, riunioni periodiche con tema la sicurezza sul luogo di lavoro, la gestione degli appalti e la consultazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- gestione e revisione della valutazione dei rischi ed adozione di misure e correttivi di prevenzione, mitigazione e protezione susseguenti;
- rispetto dei parametri standard tecnici, tecnologici e strumentali relativi a macchinari, attrezzature, apparecchiature elettromedicali, agenti chimici, biologici e fisici;
- attività di audit e di vigilanza con riferimento alle procedure operative, tecniche e gestionali ed alle istruzioni sulla sicurezza dei lavoratori nonché alla loro efficacia a distanza di tempo;
- alle certificazioni obbligatorie da acquisire.

Tutto ciò definito in un Modello organizzativo ad hoc che, secondo l'art. 30 del D. Lgs. 81-2008 e s.m., includa:

1. un Sistema di registrazione della reale ed avvenuta effettuazione delle attività sopra elencate sulla base delle dimensioni dell'azienda;
2. un'articolazione delle funzioni tale da garantire adeguate competenze tecniche e poteri per verificare, valutare, gestire e controllare il fattore rischio e specifico organigramma della sicurezza sui luoghi di lavoro;

3. un Sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle disposizioni emanate e delle regole indicate nel Modello;
4. un Sistema di controllo e reporting che valuti l'attuazione e l'implementazione nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate;
5. mirate prassi atte al riesame del Modello in occasione dei controlli effettuati, nel caso di incidenti di percorso o di violazioni emerse, in occasione di variazioni dell'assetto organizzativo o societario dell'azienda e nell'attività di progresso scientifico e tecnologico.

6. Modello e Codice Etico

Le regole di comportamento contenute nel presente Modello sono coerenti con quelle del Codice Etico adottato dalla Società, pur avendo il presente Modello finalità specifiche in ottemperanza al D.lgs. 231/2001.

Sotto tale profilo, infatti:

- il Codice Etico rappresenta uno strumento adottato in via autonoma e suscettibile di applicazione sul piano generale da parte di ZANDONELLA SRL allo scopo di esprimere dei principi di "deontologia aziendale" che la società riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza da parte di tutti i Dipendenti, Organi Sociali, Consulenti e Partner;
- il Modello risponde invece a specifiche prescrizioni contenute nel D.lgs. 231/2001, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati (per fatti che, commessi apparentemente a vantaggio dell'azienda, possono comportare una responsabilità amministrativa da reato in base alle disposizioni del Decreto medesimo). Il Modello detta delle regole e prevede procedure che devono essere rispettate al fine di costituire l'esimente per la Società ai fini della responsabilità di cui al D.lgs. 231/2001.

2. ORGANIZZAZIONE E STORIA DELLA SOCIETA' - ANALISI CONOSCITIVA

1. Descrizione della società e sua storia

Si tratta di una S.r.l. che, dal 09.02.2015 e fino al 30.04.2019, è stata governata da due coamministratori con potere di azione e operatività disgiunto per l'ordinaria che per la straordinaria amministrazione, con durata in carica fino a revoca o dimissioni; entrambi gli amministratori avevano la rappresentanza generale della società.

Dal 30.04.2019, a seguito delle dimissioni di uno dei due coamministratori, la Società è governata da un Amministratore Unico ed è dotata di assemblea dei soci.

Zandonella S.r.l., ex Zandonella M. Benito e Mauro S.n.c., ha sede legale in Lavis (TN) via Galileo Galilei, 20.

Dai certificati di iscrizione alla Camera di Commercio Industria Artigianato Agricoltura di Trento - Ufficio Registro delle Imprese - risulta che la ditta è stata costituita con atto notarile il 20 dicembre 1979 e data di inizio attività il 17 gennaio 1980.

L'oggetto sociale risulta in seguente: *"La società ha per oggetto sociale la lavorazione ed il commercio all'ingrosso di rottami in ferro e altri metalli grezzi e semilavorati, materiali di recupero vari, autodemolizioni, demolizioni industriali e quanto altro direttamente od indirettamente connesso. Potrà acquisire rappresentanze con o senza deposito. Essa potrà svolgere attività di trasporto e smaltimento di rifiuti per conto proprio e per conto terzi. Essa potrà altresì compiere tutte quelle attività analoghe, affini o connesse alle precedenti nonché operazioni mobiliari, immobiliari, commerciali, assumere mutui, finanziamenti e prestiti, rilasciare garanzie reali o personali anche a favore dei soci o di terzi, purché utili o necessarie per il conseguimento dell'oggetto fiscale. Salvi i limiti di legge, potrà assumere o cedere partecipazioni in imprese, enti o società, aventi scopo analogo o affine al proprio al solo fine del conseguimento dell'oggetto sociale e purché non in via prevalente e nei confronti del pubblico, nonché costituire o partecipare alla costituzione di associazioni temporanee d'impresa."*

L'attività fu svolta dal 17 gennaio 1980 al 1° settembre 1982 nel deposito sito in Via Solteri n° 21/2, attuale Salita V. Largaiolli n°15. L'attività si dovette poi spostare da Via Solteri a Canova (TN) Via Bassa per sopperire dall'aumento della mole di lavoro dovuta all'elevato numero di ditte presenti sul territorio Comunale e Provinciale, che necessitavano di un

servizio di ritiro del materiale ferroso derivante dai cascami di produzione delle loro attività di lavorazione.

Per una decina di anni, sino al 1990 circa, la principale entrata di materiale derivava dalle industrie Trentine che con le loro attività producevano scarti di lavorazione che venivano raccolti attraverso appositi container depositati presso le varie fabbriche in questione. I materiali trattati variavano a seconda del fornitore, ma erano comunque tutti scarti di lavorazione esenti da evidenti impurità che necessitavano di una cernita a secco, di una selezione per l'eliminazione di eventuali materiali e/o sostanze estranee (cartacce, pezzi di legno, bicchieri in plastica, cocci di vetro...) e di eventuali pressature per la riduzione volumetrica. A tale scopo la ditta assunse un dipendente, che si andò ad aggiungere ai due soci ed attraverso l'uso di appositi macchinari portavano a termine le suddette operazioni.

Dopo il 1990 il mercato industriale Trentino subì un'evidente diminuzione, dovuto principalmente alla chiusura delle più grandi fabbriche situate nel territorio provinciale (Michelin, Nones, ...), e con esso tutto l'indotto, tra cui anche l'attività della società. Si venne così a ridurre il volume d'affari derivante dal territorio provinciale e la società si vide "costretta" a cercare nuovi fornitori all'esterno della provincia di Trento. I nuovi fornitori furono trovati sia tra le industrie delle province limitrofe sia tra gli industriali operanti nello stesso settore situati nella provincia di Bolzano con cui attraverso gli anni si sono intrecciate sempre più relazioni d'affari. Così dopo il 1990, i maggiori fornitori della società furono le ditte operanti nello stesso settore, per la convenienza di fornire alla società il materiale da sottoporre a lavorazione (pressatura, cesoiatura, taglio alla fiamma, ...) piuttosto che conferirlo presso le acciaierie con una relativa riduzione di prezzo legata alle lavorazioni menzionate. All'aumento del lavoro seguì un ampliamento della società con l'assunzione altri due dipendenti adibiti al compito di autista.

Attualmente i maggiori fornitori risultano essere ancora le ditte della provincia di Bolzano, non per numero, ma per volume d'affari. Numerosissime sono le industrie trentine e dell'Alto-Adige che comunque si appoggiano alla Zandonella per il ritiro dei loro scarti di lavorazione: Zandonella gestisce un parco di oltre 100 containers, depositati presso le varie industrie. Per soddisfare le richieste di ritiro del materiale la società occupa attualmente dieci dipendenti, oltre ad avvalersi di diversi collaboratori esterni che concorrono all'attività

in maniera attiva durante tutto l'anno. Per svolgere le attività sopra descritte vengono utilizzati numerosi macchinari ed automezzi².

Negli ultimi anni la società ha sviluppato rapporti commerciali anche con realtà imprenditoriali estere, in particolar modo austriache, che le vendono i loro rottami ferrosi e metallici. Tale scelta è stata dettata dalla necessità di sopperire alla continua diminuzione degli scarti produttivi industriali dovuta alla perdurante crisi economica. Tali rottami pervengono alla società dall'estero attraverso trasportatori autorizzati con regolare "Allegato VII", documento che a livello europeo sostituisce il formulario di identificazione rifiuti.

Nonostante la società fosse in possesso di tutte le relative autorizzazioni e l'oggetto sociale lo prevedesse non è mai stata eseguita l'attività legata all'autodemolizione, preferendo continuare a svolgere solo l'attività storica di recupero e smaltimento.

Dal 2004 in poi la Zandonella ha iniziato ad interpellare il Comune di Trento al fine di trovare una migliore ubicazione per la società. Nel 2006 la società ha iniziato la costruzione del nuovo capannone nella zona industriale di Lavis, attuale sede della società. Si tratta di un capannone coperto dove si effettuano tutte le lavorazioni ai rifiuti speciali non pericolosi che noi trattiamo oltre agli uffici amministrativi. L'attuale impianto copre una superficie totale di 6000 mq di cui 2500 mq coperti ed adibiti a magazzino di carico/scarico e lavorazione rifiuti. Ci sono poi circa 250 mq adibiti ad uffici, spogliatoi, archivio oltre ad un appartamento.

L'attuale impianto comprende una pesa a ponte per automezzi con la quale i rifiuti in entrata vengono immediatamente quantificati ed una bilancia di piccole dimensioni che viene utilizzata per la pesatura di quantitativi ridotti. È presente inoltre un portale fisso per il

² In particolare la società è in possesso di due caricatori semoventi interni, appositamente predisposti per la lavorazione dei rottami ferrosi; una pressa cesoia con la quale vengono eseguite le operazioni di riduzione volumetrica e cesoiatura; sei autocarri per trasporto cose con relativi rimorchi, tutti debitamente periziati, per un totale maggiore a 140 tonnellate trasportabili. I suddetti autocarri possono anche essere dotati di appositi container scarrabili dotati di gru per il carico e lo scarico di materiale ferroso. Inoltre la società è in possesso di una bilancia a ponte per la pesatura degli autocarri in entrata ed in uscita dal cantiere e della strumentazione fissa per la rilevazione delle sorgenti radioattive

rilevamento delle sorgenti radioattive al fine di verificare che i rifiuti in entrata siano esenti da contaminazioni.

I rifiuti entranti nell'impianto vengono perciò subito identificati e quantificati ed i relativi formulari di identificazione accettati e compilati in tutte le loro parti seguendo le indicazioni contenute nel decreto ministeriale del 1° aprile 1998.

Si passa poi allo scarico dei rifiuti nelle zone adibite a tale scopo adottando tutte le prescrizioni necessarie per assicurare che i rifiuti siano recuperati in modo corretto e senza recare pericolo per la salute dell'uomo e dell'ambiente. Con la creazione del nuovo stabilimento di Lavis si può operare nel più completo rispetto delle normative vigenti in materia di tutela ambientale visto che esiste un capannone completamente coperto per il trattamento dei rifiuti.

Attraverso le attrezzature meccaniche presenti vengono poi effettuate le seguenti operazioni:

- selezione;
- cernita a secco;
- pressatura/cesoiatura per la riduzione volumetrica;
- eliminazione di materiali e/o sostanze estranee;

dette operazioni avvengono secondo le modalità di recupero dettate dal D.M. 5 febbraio 1998, allegato 1 nel punto 3 lettera c, in modo tale da ottenere le materie prime secondarie con le caratteristiche specificate nel D.M. 5 febbraio 1998, allegato 1 nel punto 4 lettera c.

Tali operazioni sono orientate prevalentemente alla separazione delle varie tipologie di materie prime secondarie, che possono essere state accidentalmente mescolate in fase di raccolta presso i nostri fornitori.

Le materie prime secondarie (ora chiamate Eow - End of Waste) ottenute vengono poi stoccate in cumuli separati per caratteristiche diverse pronte per l'industria metallurgica. Eventuali rifiuti derivanti dalle operazioni di recupero vengono depositati in adatti container in attesa di essere portati in appositi centri per lo smaltimento. Allo scopo di effettuare le sopracitate operazioni la ditta si avvale di personale qualificato e delle attrezzature meccaniche di proprietà della società.

2. Analisi storica in termini di propensione al rischio

Si è proceduto ad una valutazione globale e documentata di tutti i rischi di commissione di reati presupposto presenti nell'ambito dell'organizzazione attraverso la metodologia che verrà di seguito illustrata. Ciò al fine di individuare le adeguate misure di prevenzione della commissione dei reati e nell'ottica di individuare un programma di misure atte a garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di prevenzione (nell'ottica di esclusione della possibile commissione dei reati stessi da parte dei soggetti più sopra individuati – apicali e sottoposti alla direzione o vigilanza).

Giova in quest'ottica fotografare il contesto storico in cui si è deciso di redigere il Modello; è, infatti, evidente la propensione della società a tenere comportamenti virtuosi (id est non in violazione di precetti penali ed extra-penali che possano costituire fonte di responsabilità 231 od indicatori significativi di pericolo della commissione di reato presupposto).

La società non ha iscrizioni all'anagrafe delle sanzioni amministrative.

Ad oggi, nessuno degli amministratori attuali:

- è mai stato condannato per alcuno dei reati che fanno parte del catalogo presupposto della responsabilità 231;
- ha subito condanne per detti reati, anche solo con sentenza di primo grado;

Non sono mai state date sanzioni disciplinari ai dipendenti:

- né in relazione alla commissione di reati presupposto 231;
- né in relazione a condotte attualmente vietate dal codice etico;
- né in relazione a condotte che pur non costituendo reato possano costituire indicatore di prassi non virtuose in contrasto con i principi etici fatti propri dalla governance della Società (ora Amministratore Unico).

Non vi sono mai stati contenziosi né in sede stragiudiziale, né in sede giudiziaria in relazione a comportamenti rilevanti sotto il profilo delle responsabilità 231.

Nel corso del tempo sono stati adottati sistemi di controllo pregnante del rispetto delle normative ambientali in particolare con:

- ✓ acquisizione della certificazione integrata Ambiente/Qualità:
- ✓ Certificato UNI EN ISO 9001:2015
- ✓ Certificato UNI EN ISO 14001:2015
- ✓ Certificato Reg. Europeo 333/2011

Nessuno di questi strumenti ha mai segnalato l'esistenza di possibili indicatori di pericolo di commissione di reati presupposto.

3. Analisi storica in termini di adeguamento alla norma

In conformità alle disposizioni del Decreto, la Società:

- con delibera degli amministratori, ha incaricato un gruppo di professionisti, che si occupano specificamente di modelli organizzativi di contrasto alla responsabilità 231, di predisporre il Modello;
- con delibera degli amministratori dd. 08.02.2016, ha adottato il Codice Etico che viene allegato al presente Modello come allegato 1;
- con delibera degli amministratori dd. 08.02.2016 ha fatto proprio il Modello;
- con verbale assemblea ordinaria del 19.10.2022 si sono approvate le modifiche al Modello 231/2001, al Codice Etico ed al Protocollo Whistleblowing;

Nel corso del tempo, per mantenere aderenza alle richieste normative, la Società ha introdotto:

- Documento di valutazione dei rischi per la sicurezza dei lavoratori: la redazione del documento e la verifica del mantenimento nel tempo sia del livello di conformità che dell'adozione delle misure di miglioramento consigliate è stata effettuata personalmente dal Datore di Lavoro Mauro Zandonella con la collaborazione dell'Ing. Thomas Zandonella, in qualità di responsabile rifiuti, dell'Ing. Luca Gottardi attuale R.S.P.P. esterno (in carica dal giugno 2022) della Signora Laura Leita in qualità di R.L.S. e della Dott.ssa Lucia Lullini Medico Competente;

- Manuale del Sistema Integrato Qualità Ambiente con relative procedure³;
- acquisizione della certificazione integrata Ambiente/Qualità:
 - Certificato UNI EN ISO 9001:2015⁴
 - Certificato UNI EN ISO 14001:2015⁵
 - Certificato Reg. Europeo 333/2011⁶;
- il Documento Programmatico per la Sicurezza dei dati personali (DPS) e procedure sulla sicurezza del traffico internet e della rete informatica e, a seguito dell'entrata in vigore del Reg. Europeo n. 2016/679, sostituito con il Registro dei trattamenti e la documentazione relativa;
- autorizzazioni: Trasporto ordinaria: TN 00055-O 4C (rifiuti speciali); - Trasporto ordinaria: TN 00055-O 1D (rifiuti urbani); Recupero: 279/TN/2010 LAVIS; Intermediazione: TN 00055-O 8F;
- ai fini ICT, procedure sulla sicurezza del traffico internet e della rete informatica ed ha stipulato contratto con una società informatica esterna per l'assistenza sistemistica/informatica, anche in teleassistenza - le relative procedure sono costantemente aggiornate;
- prassi operative specifiche in relazione alla tipologia di attività svolta.

³ Il Manuale è stato adottato per la prima volta a far data dal 19.10.2009 e costantemente aggiornato. Le procedure in essere ad oggi presso la società sono quelle risultanti dal documento "Elenco procedure UNI EN ISO 14001/2015 – UNI EN ISO 9001/2015 – RE 333/2011 e conservato presso la società. Ogni anno viene effettuato il Riesame della Direzione, che si occupa principalmente di analizzare tutti i processi che durante l'anno vengono monitorati; rappresenta quindi l'operato aziendale di un intero anno di gestione secondo le procedure interne legate al sistema di gestione integrata e che, assieme al bilancio fiscale, bene fotografa la situazione societaria. Durante ogni anno vengono effettuati audit con metodologia a campione in riferimento alla norma UNI EN ISO 9001 ed UNI EN ISO 14001, i cui risultati vengono riportati poi in una check list dedicata prevista dal Sistema di Gestione Integrato Qualità- Ambiente e conservata presso la società.

⁴ Prima emissione del certificato in data 15.01.2010, in costante verifica ed aggiornamento.

⁵ Prima emissione del certificato in data 29.01.2010, in costante verifica ed aggiornamento.

⁶ Prima emissione del certificato in data 03.10.2011, ultima verifica effettuata dall'Organismo di Certificazione il 16.09.2014 con validità del certificato fino al 03.10.2017.

Ed inoltre:

- ha stipulato contratto con società terza per la elaborazione delle paghe, per la gestione delle pratiche relative ad assunzioni/licenziamenti e per la gestione contrattuale dei dipendenti;
- ha stipulato contratto con società terza per la elaborazione delle paghe, per la gestione delle pratiche relative ad assunzioni/licenziamenti e per la gestione contrattuale dei dipendenti;
- ha stipulato un contratto di consulenza con professionista esterno (commercialista) per l'ambito contabile e fiscale;
- si avvale della consulenza di società terza (DB Schenker) per l'adempimento delle formalità doganali.

3. L' ADOZIONE DEL MODELLO

Il Modello è il complesso di regole, strumenti e protocolli volto a dotare la Società di un efficace sistema organizzativo, di gestione e di controllo, ragionevolmente idoneo ad individuare e prevenire le condotte illecite, ai sensi del Decreto.

L'adozione del Modello *da* parte della Società costituisce un modo di rafforzare e migliorare il proprio sistema di controllo interno.

1. Finalità del Modello

Il Modello si propone non solo di creare un sistema di regole e procedure volto a prevenire, per quanto ragionevolmente possibile, la commissione di reati, ma altresì di rendere edotti tutti coloro che agiscono in nome e per conto della Società (appartenenti o meno all'organico dell'impresa), che la commissione degli illeciti previsti dal Decreto è passibile di sanzioni penali comminabili nei loro stessi confronti e di sanzioni amministrative irrogabili all'azienda e, di conseguenza, determinare in chi agisce per conto della Società ad astenersi dalla commissione di comportamenti illeciti.

Il Modello intende inoltre ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate da ZANDONELLA SRL in quanto le stesse sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi contenuti nel Codice etico al quale la Società intende attenersi, nonché consentire alla Società, a seguito di un'azione costante di monitoraggio sulle aree di attività a rischio, di intervenire tempestivamente a prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi.

Il Modello intende dunque sensibilizzare il personale della Società, gli Organi Sociali, le Società di Service, i Consulenti e Partners, i collaboratori esterni, richiamandoli ad un comportamento corretto e trasparente, all'osservanza dei precetti definiti dalla Società e contenuti nel Modello e nel codice Etico, al rispetto di tutte le regole e procedure.

Inoltre, s'intende censurare fattivamente ogni comportamento illecito attraverso la costante attività dell'Organismo di Vigilanza sull'operato delle persone rispetto ai Processi Sensibili e la comminazione di sanzioni disciplinari o contrattuali.

Sotto questo profilo, il Modello forma, insieme al Codice Etico allegato *sub 1*, un *corpus* organico di norme interne e principi, diretto alla diffusione di una cultura dell'etica, della correttezza e della legalità.

Il Codice Etico, approvato dalla Società con delibera degli amministratori del 08.02.2016 è invece "La Carta o il Sistema di Valori e Principi" che deve ispirare la condotta della Società nel perseguimento degli obiettivi sociali.

2. Realizzazione del Modello.

Nella predisposizione del Modello si è tenuto conto:

- 1) dei presidi di controllo interno e, quindi, tutta la normativa aziendale (norme, procedure manuali e informatiche, manuali, istruzioni operative, linee guida, politiche, regolamenti, ecc..) inerente tutti i sistemi aziendali (sistema di controllo di gestione e reporting, sistema amministrativo, contabile e finanziario, sistema di gestione della sicurezza, ambientale ecc.), la documentazione e le disposizioni inerenti alla struttura gerarchico-funzionale aziendale ed organizzativa della Società;
- 2) del sistema di gestione aziendale integrato Qualità Ambiente con le relative procedure, nonché dei protocolli operativi adottati all'interno della società;
- 3) della comunicazione al personale e la formazione dello stesso;
- 4) del sistema disciplinare di cui al CCNL;
- 5) in generale, della normativa italiana e straniera applicabile;
- 6) delle certificazioni meglio indicate nel paragrafo "Analisi storica in termini di adeguamento alla norma"
- 7) delle certificazioni ambientali ottenute dalla Società;
- 8) dei principi generali che, secondo consolidata interpretazione, devono ispirare un adeguato sistema di controllo interno;
- 9) delle *Best Practices* aziendali;
- 10) dei precedenti giurisprudenziali in materia, delle interpretazioni fornite dalla dottrina giuridica e dagli esperti di organizzazione aziendale.

Principi cardine a cui il Modello si ispira, oltre a quanto sopra indicato, sono stati:

- a) le Linee Guida di Confindustria, in base alle quali è stata predisposta la mappatura dei Processi Sensibili;
- b) i requisiti indicati dal D.lgs. 231/2001 ed in particolare:
 - i. l'attribuzione a un Organismo di Vigilanza (OdV) interno alla Società del compito di promuovere l'attuazione efficace e corretta del Modello anche attraverso il monitoraggio dei comportamenti aziendali ed il diritto ad un'informazione costante sulle attività rilevanti ai fini del D.lgs. 231/2001;
 - ii. l'attribuzione (e messa a disposizione) all'OdV di risorse adeguate a supportarlo nei compiti affidatigli e a raggiungere risultati ragionevolmente ottenibili;
 - iii. l'attività di verifica del funzionamento del Modello con conseguente aggiornamento periodico (controllo *ex post*);
 - iv. l'attività di sensibilizzazione e diffusione, a tutti i Destinatari del presente Modello, delle regole comportamentali, delle procedure istituite, delle linee guida e delle politiche aziendali;
- c) i principi generali di un adeguato sistema di controllo interno ed in particolare:
 - i. l'esistenza di un corpo di protocolli e procedure manuali e informatiche atte a regolamentare e normare tutte le cosiddette le attività sensibili (*Procedure*);
 - ii. la verificabilità e documentabilità di ogni operazione rilevante ai fini del D.lgs. 231/2001 (*Monitoraggio e Tracciabilità*);
 - iii. il rispetto del principio della separazione delle funzioni (*Segregazione*);
 - iv. la definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate (*Deleghe e Procure*);
 - v. la comunicazione all'OdV delle informazioni rilevanti;

La Società ha così messo in atto un progetto interno, sviluppando una serie di attività propedeutiche alla realizzazione di un sistema organizzativo e di gestione idoneo a prevenire la commissione dei reati secondo le disposizioni del decreto. Queste attività, suddivise in fasi successive, sono compiutamente descritte nella Parte Speciale. Qui possono essere così sintetizzate:

- A. Individuazione delle attività sensibili: attraverso la ricognizione delle attività svolte dalla società, le interviste con il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione/DDL Tecnico, e con i Responsabili delle singole Aree aziendali potenzialmente a rischio, l'analisi degli organigrammi aziendali e del sistema di ripartizione delle responsabilità, sono state individuate le aree ed i processi in cui è teoricamente possibile la commissione dei reati. La possibilità teorica di commissione dei reati è valutata con riferimento esclusivo alle caratteristiche intrinseche dell'attività, indipendentemente da chi la svolga e senza tener conto dei sistemi di controllo già operativi.
- B. Identificazione dei protocolli di controllo già esistenti: attraverso le interviste di cui al punto A, integrate con questionari specifici di autovalutazione, sono state identificate le procedure di controllo già esistenti nelle aree sensibili precedentemente individuate.
- C. Calcolo del rischio residuale: per ciascuna attività sensibile è stato stimato il rischio potenziale di commissione dei reati che residua una volta considerato il sistema di controllo interno che caratterizza l'attività in questione.
- D. Identificazione dei protocolli di prevenzione: sulla base di quanto osservato nell'attività di analisi sopra descritta, e delle sue risultanze, sono state individuati i protocolli etico-organizzativi che devono essere attuati per prevenire la commissione dei reati.

Si è altresì analizzata la "storia" della società al fine di acquisire informazioni utili alla individuazione di aree sensibili o di rischi specifici tuttora esistenti⁷.

3. Struttura del Modello.

Il presente Modello è composto di:

- una **Parte Generale**, che contiene i principi e le regole generali del Modello; la Parte Generale descrive il quadro normativo di riferimento del Modello, ne individua i

⁷ sul punto si veda sopra paragrafo ORGANIZZAZIONE E STORIA DELLA SOCIETA' – ANALISI CONOSCITIVA

destinatari, ne definisce la finalità e la struttura. Nella parte generale è stata introdotta l'analisi storica delle vicende societarie con riferimento ai passaggi costitutivi della compagine societaria e alle vicende della società, in termini di propensione al rischio e adozione di procedure per rendere l'attività della società conforme a norma. Il modello, nella succitata parte, contiene inoltre la descrizione delle funzioni e dei poteri dell'Organismo di Vigilanza, le regole che presiedono all'aggiornamento del Modello, il Sistema disciplinare, gli obblighi di comunicazione e diffusione del Modello, la formazione del personale, il Codice Etico, costituenti tutte parte integrante dello stesso;

- una **Parte Speciale**, che costituisce il cuore del Modello ed è suddivisa in otto sezioni ove sono individuate le diverse fattispecie criminose, rispetto alle quali, in sede di individuazione delle aree a rischio, si è evidenziato un potenziale rischio di commissione nell'ambito della Società. La Parte Speciale si occupa cioè di individuare le fattispecie di reato che debbono essere prevenute e le attività "sensibili" (quelle cioè dove è teoricamente possibile la commissione del reato).

A questo proposito, la Società ha raggruppato in otto categorie i reati di cui al D.Lgs. 231/2001, rispetto ai quali sono state dettate regole organizzative e di comportamento:

SEZIONE A: reati contro la Pubblica Amministrazione;

SEZIONE B: reati societari;

SEZIONE C e SEZIONE C-BIS: reati di ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro e beni di provenienza illecita nonché autoriciclaggio e delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico;

SEZIONE D: reati di omicidio colposo e di lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro;

SEZIONE E: delitti informatici e trattamento illecito di dati;

SEZIONE F: impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare;

SEZIONE G: corruzione tra privati e induzione indebita a dare o promettere utilità,

SEZIONE H: i reati ambientali.

Per ciascuna tipologia di reato, la Parte Speciale contiene una breve descrizione della fattispecie criminosa, individua le attività sensibili e definisce i principi generali che devono guidare la Società nella individuazione delle regole di organizzazione e gestione delle attività e nella definizione dei protocolli etico organizzativi di prevenzione.

4. Aggiornamento del Modello.

In dipendenza dall'introduzione di nuove fattispecie di reato da cui discende responsabilità amministrativa ex D.lgs. 231/01 e di modifiche nell'organizzazione, ZANDONELLA SRL su impulso del proprio Organismo di vigilanza e controllo, ha provveduto ad una analisi documentale del modello ex D.lgs. 231/01. All'esito è emerso che la struttura e i contenuti del modello avrebbero dovuto essere aggiornati per apportare i necessari aggiornamenti sia di carattere organizzativo che giurisprudenziale e normativo. La società ha quindi deciso di procedere ad una nuova mappatura dei processi sensibili e alla relativa analisi dei rischi di tutti i reati presupposto ex D.lgs. 231/01.

Le fasi e le metodologie per l'aggiornamento sono state mirate alla mappatura dei processi compiendo una "valutazione" dei fattori di rischio in associazione con attività/processi/funzioni aziendali e in relazione al sistema dei controlli in essere, i quali possono essere ricondotti ai 5 presidi previsti anche dalle linee guida di CONFINDUSTRIA:

- 1. L'esistenza di procedure atte a regolamentare le attività sensibili;
- 2. la corretta attribuzione di poteri per svolgere le attività sensibili;
- 3. la segregazione (separatezza) dei controlli dalla gestione operativa;
- 4. la tracciabilità, intesa come la possibilità di verificare in qualsiasi momento la tipologia degli interventi e delle soluzioni adottate nel fronteggiamento dei rischi;
- 5. il monitoraggio, ovvero l'esistenza di attività di audit (controllo) da parte dell'organismo di Vigilanza e controllo e di altro ente.

Oltre a svolgere una nuova mappatura dei reati già contemplati nel modello in essere, si sono svolte le analisi relative alle nuove fattispecie di reato da cui discende responsabilità amministrativa ex D.lgs. 231/01, introdotte dalle leggi.

5. Destinatari del Modello.

Sono destinatari del Modello:

- tutti gli amministratori, i membri degli organi sociali e coloro che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché coloro che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della Società medesima;
- tutti coloro che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro subordinato (dipendenti), ivi compresi coloro che sono distaccati per lo svolgimento dell'attività;
- tutti coloro che collaborano con la Società, in forza di un rapporto di lavoro parasubordinato (collaboratori a progetto, prestatori di lavoro temporaneo, interinali, ecc.);
- i fornitori, i partners commerciali ed i consulenti.

Il Modello si applica, altresì, a coloro i quali, pur non essendo funzionalmente legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato o parasubordinato, agiscono sotto la direzione o Vigilanza dei vertici aziendali della Società (es. stagisti e studenti in alternanza scuola-lavoro). Inoltre, per quanto non siano ricompresi tra i soggetti che comportano la responsabilità dell'ente ai sensi del Decreto, il presente Modello si rivolge anche ai Sindaci della Società, in considerazione della astratta possibilità che gli stessi agiscano nei fatti quali gestori della Società e, comunque, al fine di orientare il comportamento di tutti coloro che rivestono ruoli di responsabilità all'interno dell'ente.

L'insieme dei Destinatari così definiti è tenuto a rispettare, con la massima diligenza, le disposizioni contenute nel Modello e nei suoi protocolli di attuazione.

Il Modello è comunicato ai Destinatari, con le modalità stabilite al successivo paragrafo 7.

4. L' ORGANISMO DI VIGILANZA.

1. Natura e funzioni

L'art.6, comma 1 lett. b) del Decreto pone come ulteriore condizione per la concessione dell'esimente dalla responsabilità amministrativa, l'istituzione di un Organismo di Vigilanza, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo chiamato a:

- valutare l'adeguatezza del Modello, in relazione alle attività espletate dall'ente e alla sua organizzazione e, quindi, la sua idoneità a scongiurare la commissione dei reati richiamati dal Decreto;
- vigilare sulla rispondenza dei comportamenti concretamente realizzati all'interno dell'ente con quanto previsto dal Modello;
- curare l'aggiornamento del Modello, sia attraverso una fase preventiva di analisi delle mutate condizioni aziendali, degli aggiornamenti normativi o dei cambiamenti nell'attività svolta; sia attraverso una fase successiva di verifica della idoneità delle modifiche proposte.

Secondo il dettato normativo, l'Organismo deve essere dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, non deve incorrere in omessa o insufficiente vigilanza e deve essere destinatario degli obblighi di informazione previsti dal Modello.

La nomina dell'Organismo spetta agli amministratori, il quale ne sceglie i membri tra soggetti che siano dotati dei requisiti di onorabilità e delle competenze professionali meglio specificati nel paragrafo 4.3.

In considerazione delle dimensioni aziendali, del numero di attività sensibili in cui la Società è impegnata e della concretezza ed entità dei rischi, l'Organismo di ZANDONELLA SRL ha **composizione monocratica** – ed il membro nominato è esterno alla società⁸. L'organismo

⁸ Si ritiene che ZANDONELLA SRL possa rientrare nel concetto di "ente di piccole dimensioni" per cui i compiti dell'organismo di vigilanza potrebbero essere svolti direttamente dall'Organo dirigente. Al riguardo, dal 1 gennaio 2005 l'Unione Europea ha uniformato il concetto di piccola-media impresa (Recepita in Italia con DM 18 aprile 2005 del Ministero della Attività Produttive, pubblicato sulla Gazzetta ufficiale n. 238 del 12 ottobre 2005.) prendendo a riferimento il numero di occupati e fatturato o (in alternativa ai primi due) il totale di bilancio. E' media impresa quella con fatturato inferiore o uguale a 50 milioni di euro e meno di 250 occupati e totale di bilancio inferiore o uguale a 43 milioni di euro. In particolare l'art. 2 co. 2 del DM 18 aprile 2005 in parola individua le caratteristiche degli "enti di piccole imprese" nel numero massimo di 50 occupati con fatturato

di vigilanza si può avvalere di consulenti esterni per effettuare controlli anche specialistici ritenuti necessari ai fini dell'efficace attuazione del Modello Organizzativo.

2. Composizione e nomina

Sulla base delle indicazioni contenute nel Decreto, così come sinora interpretate dalla giurisprudenza, dei suggerimenti forniti dalle *Linee Guida Confindustria*, tenendo altresì conto della dimensione e struttura organizzativa aziendale, con delibera del 08.02.2016 gli amministratori della Società ha nominato l'Organismo di Vigilanza, così composto:

- 1) un componente esterno con requisiti e competenze adeguate.

annuo oppure un totale di bilancio annuo non superiore a 10 milioni di euro; nello specifico, infatti, secondo la Circolare della Guardia di Finanza gli enti di piccole dimensioni hanno un numero di occupati non superiore alle 49 unità dipendenti dell'impresa a tempo determinato o indeterminato, iscritti nel libro matricola dell'impresa e legati all'impresa da forme contrattuali che prevedono il vincolo di dipendenza, fatta eccezione di quelli posti in cassa integrazione straordinaria; nonché un totale di bilancio annuo o un fatturato annuo, quali risultanti dall'ultimo esercizio contabile chiuso ed approvato, non superiore ai 10 milioni di euro. La definizione richiamata dalla Guardia di Finanza contenuta nel d.M. 18.4.2005 viene altresì richiamata dal Ministero nel predisporre i MOG semplificati destinati a una platea più ampia di "piccole e medie imprese" e finalizzati a prevenire i reati presupposto connessi alla gestione della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro il Ministero (cfr. art.30, comma 5 bis, d.lgs. n.81/2008 e smi e art.25 septies, d.lgs. n.231/2001 - d. M. 13 febbraio 2014). ZANDONELLA SRL ha un fatturato di circa 7milioni di Euro e sei dipendenti.

Secondo Confindustria, invece, con particolare riferimento all'applicabilità del comma 4 dell'art. 6 del d.lgs. 231/01, Confindustria, la definizione di "piccola impresa ... in questa sede, va ricercata più che in parametri quantitativi, nella essenzialità della struttura interna gerarchica e funzionale" in quanto "è evidente che questioni concernenti l'organizzazione, le deleghe di funzioni e le procedure decisionali ed operative siano destinate ad assumere un minor rilievo in una piccola impresa, nella quale la maggior parte delle funzioni è concentrata in capo a poche persone" (Confindustria, Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/01, 31 marzo 2008, pag. 50 e ss., così come integrate a pag. 82 e ss. dell'aggiornamento al marzo 2014).

Anche Secondo questi parametri ZANDONELLA SRL potrebbe essere considerata come ente di piccole dimensioni. Viene in primo luogo in rilievo, infatti, la complessità organizzativa dell'ente: Zandonella è un ente dotato di un minimo riparto di funzioni gestorie e di una contenuta complessità aziendale; si tratta di struttura connotata da un riparto interno ridotto ed essenziale delle principali funzioni, ove si è privilegiata, rispetto all'assunzione di nuovi soggetti, l'adozione delle certificazioni già menzionate, l'informatizzazione della gestione aziendale e l'intervento di soggetti e consulenti esterni di supporto per affrontare le questioni più complesse e per mantenere costante nel tempo la conformità a norma.

Si è quindi valutata la possibilità di nominare OdV l'organo dirigente; tale possibilità è stata esclusa sul presupposto dell'eccezionalità della norma e della volontà di garantire la maggior indipendenza ed autonomia possibile. Esclusa questa prima opzione si è valutata la sostenibilità economica della nomina di un Organismo collegiale, pervenendo alla conclusione che la creazione di un apposito organo di vigilanza sui modelli di organizzazione e gestione, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo collegiale, fosse economicamente sproporzionata e non sostenibile. E' stata inoltre valutata anche la concretezza dei rischi possibili ed in particolare la possibilità che reati possano essere commessi da soggetti apicali privi di controllo – sul punto si veda più oltre Parte speciale capitolo 2 "i reati che possono interessare la società"; la molteplicità di controlli strutturati e di controlli in corso di implementazione, pur in presenza della necessità di competenze diversificate - contabili, legali, organizzative, di auditing- ha portato a valutare sufficiente il controllo esercitato da un organismo monosoggettivo, eventualmente supportato da consulenza esterna, dotato di budget dedicato per le medesime consulenze, costantemente affiancato da un risorsa interna con funzioni di compliance.

L'OdV sarà costantemente affiancato nella sua attività da una risorsa interna, individuata nella persona del responsabile tecnico

L'OdV è stato ritenuto idoneo a svolgere il tipo di attività richiesta, attesa la sussistenza dei requisiti di autonomia, indipendenza, onorabilità, professionalità e continuità d'azione, come di seguito specificati:

L'ODV deve essere:

1. autonomo⁹;
2. indipendente¹⁰;
3. professionalmente attrezzato e competente¹¹;

⁹ **Autonomia** – L'OdV deve avere, anzitutto, un'autonomia decisionale, che concerne l'aspetto più propriamente funzionale. E' necessario che l' OdV sia libero di autodeterminarsi nelle sue scelte operative e di agire di conseguenza, con pieno esercizio della discrezionalità tecnica nell'espletamento delle sue funzioni L'OdV deve cioè essere svincolato da lacci e riporti funzionali ed organizzativi.

Il che è dire che l'autonomia, innanzitutto, va misurata verso coloro che vantano, individualmente o collegialmente, poteri gestori rispetto alla attività dell'impresa sociale.

L'OdV deve restare estraneo ad ogni forma di interferenza e pressione da parte dei vertici operativi, in modo da non essere coinvolto in alcun modo nell'esercizio di attività operative, né partecipe di decisioni gestorie. Per questo devono essergli riconosciuti dall'organo gestorio autonomi poteri di iniziativa e di controllo (sul punto si veda oltre).

¹⁰ **Indipendenza** – L'indipendenza, benché non indicata espressamente dal D.Lgs. citato, si ricava, in via di interpretazione, dal principio di effettività del controllo giacché tale requisito sembra assurgere a condizione necessaria di non soggezione ad alcun vertice aziendale. L'assenza di condizioni di "soggezione" nei confronti dei vertici operativi della società, da una parte, ed il mancato svolgimento in funzioni operative, dall'altra, rappresentano, in buona sostanza, due elementi essenziali e concorrenti per lo svolgimento di un controllo penetrante sull'efficace attuazione del modello.

Per avere e conservare indipendenza dall'organo gestorio deve essergli riconosciuta una adeguata dotazione di risorse umane e patrimoniali (si veda oltre).

Le Linee Guida di Confindustria per rafforzare l'imparzialità e la possibilità di operare, suggerisce di collocare l'OdV, all'interno dell'organigramma, nella più elevata posizione di staff, in modo tale da consentire un rapporto diretto verso il CdA (pagina 43).

¹¹ **Professionalità** – Essa viene richiesta al fine di garantire le capacità di azione in un contesto che richiede approfondite capacità di valutazione e gestione dei rischi, conoscenze di analisi delle procedure, di organizzazione aziendale, di finanza, di revisione e di gestione, di diritto civile e penale e di pratica professionale. Si tratta quindi di raggruppare una serie di competenze specialistiche e al contempo assai diversificate. Il requisito di professionalità va considerato intimamente connesso con l'autonomia, nel senso che la mancanza ovvero carenza di professionalità pregiudica inevitabilmente l'autonomia di giudizio.

Conviene chiarire che uno degli aspetti cardine di questo requisito è costituito dalla formazione sia preliminare rispetto al conferimento dell'incarico sia successiva per il mantenimento del requisito nel tempo; formazione il cui compito è quello di assicurare una adeguata conoscenza, comprensione ed applicazione del modello da parte anche dell'OdV (con la necessità di differenziazione a seconda che la stessa si rivolga ai dipendenti nella loro generalità, ai dipendenti che operino in specifiche aree di rischio, all'organo di vigilanza ed ai preposti al controllo interno; è necessario prevedere il contenuto dei corsi, la loro frequenza, l'obbligatorietà della partecipazione ai programmi di formazione, controlli di frequenza e di qualità sul contenuto dei programmi di formazione (e si tratta di un requisito essenziale per far ritenere l'idoneità del Modello 231).

4. dotato del prerequisite della onorabilità¹²;
5. capace di garantire continuità di azione¹³;

ciò al fine di assicurare una effettiva ed efficace attività coerente con le richieste del decreto 231.

Tali elementi debbono essere tutti presenti contemporaneamente e mantenersi inalterati nel tempo per tutta la durata dell'incarico.

La scelta dei membri dell'OdV è una operazione molto delicata, caratterizzata da discrezionalità e che per sua natura si presta ad essere criticata, soprattutto per quanto concerne gli aspetti della autonomia e indipendenza.

Va precisato che, per la particolarità e la specificità che contraddistinguono gli "enti di piccole dimensioni", il decreto 231 ha previsto all'articolo 6, comma 4, la facoltà dell'organo dirigente di svolgere direttamente il ruolo di organismo di vigilanza.

Tuttavia se l'OdV è monocratico, l'assenza dei prerequisite costituirà di per sé causa di inidoneità del modello, mentre se il difetto dei prerequisite riguarda uno solo dei membri dell'OdV collegiale, non costituirà causa di inidoneità del modello, ma potrebbe essere negativamente considerato dal Giudice con la possibilità che il medesimo si avventuri in una

¹² **Onorabilità** – A tutt'oggi l'unico provvedimento giurisdizionale che esamina l'idoneità di Modelli di organizzazione, gestione e controllo ex artt. 6 e 7 d.lg. 231/2001, adottati prima della commissione del reato, è l'ordinanza cautelare del Giudice per le indagini preliminari del Tribunale di Milano (dott.ssa Secchi) dd. 20 settembre 2004, depositata il 9 novembre 2004. Il Tribunale di Milano nell'ordinanza del 9 settembre 2004 ha precisato: *"Se l'organo di vigilanza deve, pur se organo interno alla società, essere indipendente ed in grado di controllare non solo i dipendenti, ma anche i direttori e gli amministratori dell'ente, appare veramente eccessivo pretendere, perché operi la causa di ineleggibilità, che nei confronti del soggetto che si vorrebbe nominare sia stata emessa una sentenza di condanna e che la sentenza sia diventata irrevocabile: potrebbe cioè nominarsi quale membro dell'organo di vigilanza un soggetto condannato – seppure con sentenza non irrevocabile - per corruzione, per truffa aggravata ai danni di ente pubblico, per frode fiscale ovvero un soggetto nei confronti del quale sia stata emessa sentenza di patteggiamento divenuta irrevocabile ad esempio per gravi fatti corruttivi."*

Cioè a dire che il regolamento dell'OdV deve prevedere come specifica clausola di ineleggibilità non solo la condanna con sentenza definitiva per alcuno dei reati rientranti nel catalogo 231, ma anche la sentenza di patteggiamento e la condanna in primo grado.

¹³ **Continuità di azione** - è l'elemento che caratterizza la necessità di una costante, continua e avvolgente attività di monitoraggio e di aggiornamento del Modello legata alla evoluzione della normativa di riferimento ed al mutare dello scenario aziendale.

analisi postuma sui comportamenti in concreto posti in essere e sulle decisioni assunte dall'OdV per chiarire la sua posizione e la tenuta del modello

In concreto, per quanto riguarda l'**Organismo di Vigilanza di ZANDONELLA SRL**, il requisito dell'**autonomia** risulta soddisfatto, per le garanzie prestate dall'attuale composizione, dalla nomina di un membro esterno, affiancato nelle attività di supporto da risorsa interna, nonché dalla regolamentazione dei criteri di revoca dell'incarico, che lo rende quanto più possibile indipendente dal Vertice Aziendale.

Al fine di assicurare l'**autonomia e l'indipendenza** dell'esercizio delle funzioni, all'atto della istituzione, l'Organismo viene inoltre dotato dall'Amministratore Unico di idoneo *budget*, da impiegare per l'espletamento dei propri compiti.

L'Organismo fornisce annualmente rendiconto delle somme utilizzate.

La **competenza professionale** è assicurata dalla formazione, dall'esperienza e dalle competenze specifiche che emergono dal curriculum del soggetto nominato, stante la conoscenza della normativa rilevante, delle procedure e dei processi aziendali, nonché dei principi generali in materia di controllo e di gestione dell'organizzazione, con specifico riferimento ai rischi, anche e soprattutto di natura penale.

La presenza di un soggetto interno di supporto agevola l'esercizio delle funzioni dell'OdV, attraverso la messa a disposizione di specifiche competenze tecniche e la profonda **conoscenza della realtà aziendale**, elemento quest'ultimo, che costituisce condizione essenziale per l'efficace azione dell'Organismo stesso.

Quanto alla **continuità di azione**, questa è garantita dall'istituzione di un Organismo *ad hoc*, che si riunisce periodicamente e svolge con costanza la propria attività.

3. Requisiti di nomina, cause di ineleggibilità e di decadenza

L'Organismo di Vigilanza in sede di prima nomina è nominato dall'Amministratore Unico.

A seguito dell'intervenuta modifica della governance societaria, l'Organismo di Vigilanza viene nominato dall'Amministratore Unico.

Possono essere nominati membri dell'OdV i soggetti in possesso delle professionalità necessarie per l'espletamento delle funzioni e/o che abbiano maturato specifica esperienza

in materia in ambito aziendale. In particolare, le competenze richieste afferiscono alle materie giuridiche, economiche, finanziarie e alle scienze organizzative e aziendalistiche (con particolare attenzione anche alle competenze specifiche in materia di audit e di fraud examination).

Chi viene nominato OdV può ricoprire funzioni o cariche in ambito aziendale, purché queste non comportino a titolo individuale poteri gestionali di amministrazione attiva incompatibili con l'esercizio delle funzioni dell'Organismo.

Costituiscono cause di **ineleggibilità** dell'OdV:

1. la condanna, anche in primo grado, o l'applicazione della pena su richiesta ex artt. 444 e ss. c.p.p. per uno dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001;
2. la condanna, anche in primo grado, a pena che comporta l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea, dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
3. la condanna anche in primo grado o l'applicazione della pena su richiesta ex artt. 444 e ss. c.p.p. per reati contro la pubblica amministrazione, per reati finanziari, o per reati che comunque incidano sull'affidabilità morale e professionale del soggetto;
4. la condizione giuridica di interdetto, inabilitato o fallito;
5. l'esercizio o il potenziale esercizio di attività in concorrenza o in conflitto di interessi con quella svolta da ZANDONELLA SRL.

L'OdV deve dichiarare, sotto la propria responsabilità, di non trovarsi in alcuna delle situazioni di ineleggibilità, o in altra situazione di conflitto d'interessi, con riguardo alle funzioni/compiti dell'Organismo di Vigilanza, impegnandosi, per il caso in cui si verificasse una delle predette situazioni – e fermo restando in tale evenienza l'assoluto e inderogabile obbligo di astensione – a darne immediata comunicazione agli amministratori, onde consentire la sostituzione nell'incarico.

Costituiscono cause di **decadenza** dell'OdV:

1. la condanna in primo o secondo grado o l'applicazione della pena su richiesta ex artt. 444 e ss. c.p.p. per uno dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001;
2. la condanna in primo o secondo grado a pena che comporta l'interdizione, anche

temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea, dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;

3. la condanna in primo o secondo grado o l'applicazione della pena su richiesta ex artt.444 e ss. c.p.p. per reati contro la pubblica amministrazione, per reati finanziari, o per reati che comunque incidano sull'affidabilità morale e professionale del soggetto;
4. la condanna definitiva per uno dei reati del catalogo 231;
5. la condizione giuridica di interdetto, inabilitato o fallito;
6. l'esercizio o il potenziale esercizio di attività in concorrenza o in conflitto di interessi con quella svolta da ZANDONELLA SRL;
7. l'omessa comunicazione di una situazione di incompatibilità o di conflitto di interessi con riguardo alle funzioni/compiti dell'Organismo di Vigilanza o la violazione, in tali ipotesi dell'obbligo di astensione.

L'Organismo ha durata triennale. I membri possono essere rinominati e rimangono comunque in carica fino all'accettazione dei successori.

La cessazione dalla carica è determinata -oltre che dalla scadenza del periodo di durata- da rinuncia, decadenza, revoca o impedimento permanente, e, per quanto riguarda i membri interni alla Società nominati in ragione della funzione aziendale ricoperta, dal venir meno della titolarità di tale funzione.

La rinuncia da parte dei membri dell'OdV può essere esercitata in qualsiasi momento e deve essere comunicata all'Amministratore Unico per iscritto, unitamente alle motivazioni che l'hanno determinata. La rinuncia ha effetto immediato; l'OdV rimane in carica sino all'accettazione dei nuovi membri.

La revoca dell'incarico conferito all'Organismo di Vigilanza può essere deliberata dagli amministratori per giusta causa.

Per giusta causa di revoca deve intendersi:

- un grave inadempimento ai propri doveri/funzioni, così come definiti nel Modello;
- la condanna della Società, ai sensi del Decreto, anche con provvedimento non ancora passato in giudicato, motivato sulla base della "omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'Organismo;
- il verificarsi di una delle cause di decadenza;

- la violazione del divieto di comunicazione e diffusione delle informazioni enunciato nel paragrafo 4.8.

In caso di cessazione per qualunque causa del membro dell'Organismo, l'Amministratore Unico provvede senza ritardo alla sua sostituzione con un'apposita delibera.

4. Funzioni.

All'Organismo di Vigilanza è affidato il compito di vigilare:

- 1) sull'osservanza del Modello da parte di tutti i Destinatari;
- 2) sull'adeguatezza ed efficace attuazione del Modello, in relazione alla struttura aziendale e all'effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati.

L'Organismo è pertanto tenuto tra l'altro a:

- effettuare una ricognizione delle attività aziendali con l'obiettivo di individuare eventuali nuove aree sensibili ai sensi del Decreto;
- verificare, anche sulla base dell'eventuale integrazione delle aree a rischio, la concreta ed efficace attuazione del Modello in relazione alla struttura aziendale e alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto, proponendo - ove necessario - eventuali aggiornamenti, con particolare riferimento all'evoluzione ed ai mutamenti della struttura organizzativa, dell'operatività aziendale, e della normativa vigente;
- verificare nel tempo la validità del Modello, promuovendo, anche previa consultazione delle strutture aziendali interessate, le azioni necessarie affinché lo stesso sia attualmente efficace nella prevenzione dei reati;
- attivare, in attuazione del Modello, idonei flussi informativi che gli consentano di essere costantemente aggiornato, dalle strutture aziendali interessate e dagli organi societari, sulle attività sensibili; nonché stabilire adeguate modalità di comunicazione, al fine di poter acquisire tempestiva conoscenza delle eventuali violazioni del Modello e delle procedure ivi richiamate (è stata creata in tal senso una casella di posta elettronica e/o un indirizzo di posta cartacea dedicata affinché i dipendenti della Società possano inviare le proprie segnalazioni)

- predisporre periodicamente le comunicazioni per il Vertice aziendale;
- segnalare immediatamente agli amministratori e al revisore unico, ove ancora presente,¹⁴ se nell'esercizio delle proprie funzioni, abbia notizia di fatti o atti in corso di esecuzione, che, se portati a compimento, potrebbero perfezionare un reato rilevante ai fini della responsabilità 231 o altra tipologia di reato comunque indicativa di rischio potenziale per la società;
- promuovere, attraverso idonea segnalazione, presso la struttura aziendale o gli organi sociali competenti l'apertura del procedimento per l'applicazione delle sanzioni disciplinari e delle altre misure sanzionatorie previste per la violazione del Modello; esprimere il proprio parere in ogni caso in cui il procedimento sia stato già attivato¹⁵;
- effettuare verifiche periodiche o a sorpresa presso le strutture aziendali ritenute a rischio di reato, per controllare che l'attività venga svolta conformemente al Modello;
- dotarsi di un'adeguata procedura per gestire un archivio cartaceo e/o informatico delle Schede di evidenza inviate dai Responsabili Interni;
- collaborare e coordinarsi con il revisore unico ove presenti, acquisendo la documentazione da essi predisposta;
- promuovere presso la competente struttura aziendale un adeguato processo formativo/informativo diversificato per il personale e in genere per tutti i soggetti destinatari del Modello e verificarne l'attuazione.

¹⁴ Il così detto decreto legge competitività, convertito in l. 91/2014 ha infatti escluso per le S.r.l. l'obbligatorietà della nomina del Collegio Sindacale.

¹⁵ La Società ha chiaro che l'iniziativa dell'azione disciplinare è di esclusiva competenza degli organi preposti dalla Statuto e che in nessun caso può attribuirsi all'OdV potere di promuovere direttamente azione disciplinare.

5. Poteri.

Per lo svolgimento delle proprie funzioni, all'Organismo di Vigilanza sono attribuiti i poteri così sinteticamente indicati e specificati nel correlato protocollo operativo:

- 1) svolgere o provvedere a far svolgere, attività ispettive periodiche, anche a sorpresa, secondo i tempi e le modalità dallo stesso stabiliti;
- 2) avvalersi dell'ausilio e del supporto del personale dipendente della Società, e del Datore di lavoro (o Suo Delegato) per il tema inerente l'igiene, la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro, nonché di eventuali consulenti esterni per problematiche di particolare complessità o che richiedono competenze specifiche;
- 3) svolgere o provvedere a far svolgere accertamenti sulla veridicità e fondatezza delle segnalazioni ricevute, predisponendo una relazione sulla attività svolta secondo quanto previsto dal protocollo operativo;
- 4) valutare, alla luce dell'attività svolta, eventuali esigenze di aggiornamento e adeguamento del Modello, anche in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative e formulare proposte in tal senso all'Amministratore Unico e alle funzioni aziendali interessate per eventuali modifiche dei protocolli di attuazione del Modello;
- 5) supportare il Responsabile Risorse Umane (figura che corrisponde al Responsabile Tecnico) per la definizione di programmi di formazione del personale.

L'Organismo di Vigilanza dispone sia della **libertà di accesso** alle informazioni necessarie per l'esercizio dei propri poteri e funzioni senza necessità di alcun consenso preventivo, sia della **libertà di iniziativa** quanto alla promozione di verifiche circa l'osservanza e l'attuazione del Modello presso le strutture aziendali ritenute a rischio reato, senza che alcun tipo di ostacolo possa essere opposto.

In capo a tutte le funzioni aziendali, ai dipendenti e ai membri degli organi sociali, sussiste pertanto **l'obbligo di ottemperare alle richieste di informazioni** inoltrate dall'Organismo di Vigilanza.

Le attività poste in essere dall'OdV non possono essere sindacate da alcun organo o struttura aziendale.

6. Flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza

4.6.1 Flussi informativi dall'Organismo di Vigilanza verso il vertice aziendale

L'OdV riferisce in merito all'attuazione del Modello e all'emersione di eventuali criticità.

L'OdV ha due linee di *reporting*:

- 2) la prima, su base continua, verso l'Amministratore Unico al quale l'OdV si rivolgerà tempestivamente ogniqualvolta si dovesse presentare una problematica o una criticità relativa a un'area sensibile di cui al d.lgs. 231/2001, qualora rilevi violazioni accertate del Modello, nonché ogni notizia un merito a reati presupposto della responsabilità 231 e in merito a fatti o atti in corso di esecuzione, che, se portati a compimento, potrebbero perfezionare un reato rilevante ai fini della responsabilità 231 o altra tipologia di reato comunque indicativa di rischio potenziale per la Società e di cui sia venuto a conoscenza di propria iniziativa o a seguito di comunicazione da parte dei Destinatari del Modello;
- 3) la seconda, su base annuale verso l'Amministratore Unico, al quale l'OdV invierà un rapporto scritto sull'attività svolta (indicando in particolare i controlli effettuati e l'esito degli stessi, le verifiche specifiche e l'esito delle stesse, l'eventuale aggiornamento della mappatura dei processi Sensibili, ecc.).

Inoltre, annualmente l'OdV presenterà agli Organi societari citati il piano delle attività previste per l'anno successivo.

Qualora l'OdV rilevi criticità riferibili a qualcuno dei soggetti referenti, la corrispondente segnalazione andrà prontamente indirizzata a uno degli altri soggetti sopra indicati.

Il reporting ha ad oggetto:

- a) l'attività svolta dall'OdV;
- b) le eventuali criticità (e spunti per il miglioramento) emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni, sia in termini di efficacia del Modello.

Gli incontri con gli organi cui l'OdV riferisce devono essere verbalizzati e copia dei verbali deve essere custodita dall'OdV secondo le previsioni dello Statuto e del Regolamento.

L'Amministratore Unico ha la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV, il quale, a sua volta, ha la facoltà di richiedere, attraverso le funzioni o i soggetti competenti, la convocazione dei predetti organi per motivi urgenti.

4.6.2 Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza

Al fine di agevolare l'attività di vigilanza sull'effettività e sull'efficacia del Modello, l'Organismo di Vigilanza è destinatario di tutte le segnalazioni e informazioni ritenute utili a tale scopo.

Tutti i Destinatari del Modello sono tenuti ad informare in modo dettagliato e tempestivo l'Organismo di Vigilanza in ordine ad ogni violazione o sospetto di violazione del Modello e del Codice etico nonché in ordine alla loro inidoneità, inefficacia o ogni altro aspetto potenzialmente rilevante.

In particolare, i Destinatari sono tenuti a trasmettere tempestivamente all'Organismo di Vigilanza ogni informazione riguardante:

- ✓ le criticità che emergono dalle attività di controllo poste in essere dalle funzioni aziendali a cui sono addetti;
- ✓ i provvedimenti e/o notizie provenienti da qualsiasi Autorità, dai quali si evince lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al D. Lgs. n. 231/2001;
- ✓ le comunicazioni interne ed esterne riguardanti qualsiasi fattispecie che possa essere messa in collegamento con ipotesi di reato di cui al Decreto (ad esempio: provvedimenti disciplinari avviati e/o attuati nei confronti dei dipendenti);
- ✓ le richieste di assistenza legale inoltrate da taluno dei destinatari e/o dipendenti nei confronti dei quali la Magistratura procede per i reati previsti dalla richiamata normativa;
- ✓ le relazioni/comunicazioni interne dalle quali emergono responsabilità per le ipotesi di reato di cui al Decreto;
- ✓ le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello, con evidenza, nell'ambito dei procedimenti disciplinari svolti, delle eventuali sanzioni erogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;

✓ i prospetti riepilogativi dei contratti significativi sottoscritti dalla Società.

Deve essere, altresì, portato a conoscenza dell'Organismo di Vigilanza ogni altra informazione di cui si è venuti a diretta conoscenza proveniente sia dai dipendenti che da terzi attinente la commissione dei reati previsti dal Decreto o comportamenti non in linea con il Modello e il Codice etico.

Il referente 231 è il Responsabile tecnico che verrà nominato con incarico scritto; egli è tenuto a trasmettere all'Organismo di Vigilanza una relazione scritta, secondo quanto previsto dal relativo protocollo aziendale.

Le segnalazioni devono essere effettuate in forma scritta libera o mediante utilizzo del Modello di comunicazione, predisposto allo scopo, che viene riportato in Allegato 3 e/o depositate presso l'apposita cassetta aziendale il cui accesso deve essere permesso all'OdV oppure tramite apposita casella di posta elettronica dedicata organismodivigilanza@zandonellasrl.it.

Chi volesse conservare l'anonimato può indirizzare le proprie segnalazioni anche a mezzo posta alla sede di ZANDONELLA SRL in 38015 Lavis, via G. Galilei, 20 oppure presso lo studio professionale dell'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza garantisce i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione assicurando, altresì, la riservatezza dell'identità del segnalante.

L'Organismo di Vigilanza valuta le segnalazioni ricevute con discrezionalità e responsabilità.

A tal fine può ascoltare l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione motivando per iscritto la ragione dell'eventuale autonoma decisione a non procedere nel solo caso di informativa relativa alla commissione di specifici reati.

Ogni informazione, segnalazione, report previsti nel presente Modello sono conservate dall'Organismo di Vigilanza in apposito archivio riservato (informatico o cartaceo) per un periodo di 10 anni.

L'accesso all'archivio è consentito, previa autorizzazione scritta dell'OdV, esclusivamente all'Amministratore Unico ed al revisore contabile.

4.6.3 Invio informazioni su modifiche dell'organizzazione aziendale all'Organismo di Vigilanza

All'Organismo di Vigilanza dovranno essere inoltre comunicate le **seguenti informazioni**:

- ✓ le notizie relative a cambiamenti organizzativi (es. organigrammi, procedure);
- ✓ gli aggiornamenti del sistema delle deleghe dei poteri;
- ✓ le significative o atipiche operazioni interessate alle aree di rischio individuate nella Parte Speciale;
- ✓ i mutamenti nelle situazioni di rischio o potenzialmente di rischio;
- ✓ le eventuali comunicazioni del revisore contabile riguardanti gli aspetti che possono indicare carenze del sistema di controllo interno;
- ✓ copia dei verbali di riunione dell'assemblea dei soci e del revisore contabile;
- ✓ copia delle comunicazioni di qualsivoglia Autorità di Vigilanza (per esempio l'Autorità garante per la concorrenza del mercato, l'Autorità garante per la protezione dei dati personali, ecc.).

4.6.4 Whistleblowing

Per "whistleblowing" si intende una segnalazione pervenuta ad un soggetto incaricato da parte di un interlocutore della Società o che sia entrato in contatto con la Società per motivi connessi all'attività della stessa (ad es. consulenti, tirocinanti, volontari, azionisti, ecc. cfr. art. 3 D.Lgs. 24/2023), che denunci condotte illecite rilevanti ai sensi dell'art 6 comma 2 bis del decreto lgs 231/2001 di cui sia venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto con la Società. Questo strumento consente di realizzare quel sistema di reporting di fatti e/o comportamenti reali che non segue la linea gerarchica e che consente di riferire casi di violazione di norme da parte di altri all'interno dell'ente, senza timore di ritorsioni.

La Società, in considerazione dei recentissimi sviluppi normativi, per conformarsi al whistleblowing previsto dalla legge quale strumento efficace a prevenire fenomeni di illegalità all'interno del contesto aziendale, intende informare i propri interlocutori affinché si attivino per contrastare l'illegalità, segnalando i fatti e/o gli eventi potenzialmente illeciti o irregolarità di cui siano venuto a conoscenza.

A tale scopo:

- è stato individuato un canale di interno segnalazione, con specifico incarico attribuito all'OdV monocratico 231;
- è stata predisposta specifica informativa sulle modalità di utilizzo e funzionamento del canale interno di segnalazione;
- è stato redatto un protocollo specifico, parte integrante del Modello, che regola quanto previsto dal dettato normativo in materia di gestione delle segnalazioni (cfr. PR WH 01 "WHISTLEBLOWING POLICY");
- è stato implementato il sistema disciplinare, prevedendo sanzioni ad hoc per le violazioni connesse al sistema whistleblowing.

Per la gestione delle segnalazioni rilevanti ai sensi della normativa, ZANDONELLA ha dato incarico all'Organismo di Vigilanza, il quale agirà in modo da garantire diligente seguito alle segnalazioni ricevute attraverso il canale di segnalazione predisposto e da garantire altresì i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone coinvolte, nonché la reputazione del/dei segnalato/i (artt. 4 e 5 D. Lgs. 24/2023).

È stata predisposta specifica informativa rivolta a tutti i destinatari del Modello e in generale a tutti i soggetti previsti all'art. 3 D.Lgs. 24/2023, avente ad oggetto le modalità di utilizzo e il funzionamento del canale di segnalazione, oltre che le necessarie informazioni in materia di trattamento dei dati personali dei segnalanti e delle sanzioni previste in caso di violazioni relative al sistema whistleblowing.

L'informativa è pubblicata sul sito web della Società. Viene inoltre inviata agli indirizzi di posta elettronica dei Responsabili di Area per la successiva diffusione periferica e nei contratti con soggetti terzi è inserita una specifica clausola informativa con indicazioni per prendere visione dell'informativa stessa.

L'informativa e la procedura prevedono altresì un canale di segnalazione ad hoc per il caso in cui il whistleblowing abbia ad oggetto l'operato dell'OdV.

Oltre ai canali di segnalazione, chiunque venga in possesso di notizie relative alla commissione di reati o a comportamenti ritenuti non in linea con quanto

previsto dal presente Modello è tenuto comunque a darne immediata notizia all'Organismo di Vigilanza.

4.6.5 Raccolta e conservazione delle informazioni

Ogni informazione, segnalazione, report previsti nel presente Modello sono conservati dall'OdV in un apposito data base (informatico o cartaceo) per un periodo di 10 anni.

L'accesso al data base è riservato esclusivamente ai membri dell'OdV. È consentito esclusivamente, all' Amministratore unico e al revisore unico richiedere con motivata istanza scritta di prendere visione di detti documenti e atti. L'istanza va indirizzata al Presidente di ODV che provvederà alla relativa autorizzazione in caso di fondatezza delle richieste.

Segue un elenco esemplificativo delle informazioni particolari da conservarsi nel database:

- i. ogni informazione utile riguardante le decisioni relative alla richiesta, erogazione e utilizzo di finanziamenti pubblici;
- ii. i prospetti riepilogativi degli appalti dei quali la Società è risultata aggiudicataria a seguito di gare a livello nazionale ed internazionale, ovvero a trattativa privata;
- iii. le notizie e la documentazione relative ad appalti affidati da enti pubblici o soggetti che svolgono funzioni di pubblica utilità;
- iv. le richieste di assistenza legale inoltrate da dipendenti o altri soggetti che ne avessero titolo, nei confronti dei quali la magistratura abbia avviato procedimenti per i reati previsti dal D.lgs. 231/2001;
- v. i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al D.lgs. 231/2001;
- vi. le notizie relative al rispetto, a tutti i livelli aziendali, del Modello o del Codice di Etico, con evidenza dei procedimenti disciplinari avviati e delle eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione, con le relative motivazioni;
- vii. i rapporti preparati dai responsabili di altre Funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali possono emergere fatti, atti, eventi o omissioni rilevanti ai fini dell'osservanza delle norme del D.lgs. 231/2001;
- viii. il sistema aggiornato di deleghe e procure;

- ix. in materia di tutela della sicurezza e dell'igiene sui luoghi di lavoro, i documenti rilevanti e gli eventi di rilievo quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo: documenti di valutazione dei rischi, budget e piano avanzamento, nomine RSPP e medici competenti, nuove nomine, lista infortuni, verbale incidente, ispezioni particolari, procedure d'emergenza, ecc.
- x. I documenti del Sistema Gestione Integrato Qualità, Ambiente e Sicurezza sul Lavoro.

Su nomina del Titolare del trattamento, l'OdV assume, per quanto attiene alla gestione della casella *e-mail*, delle segnalazioni e dell'archivio cartaceo e/o informatico, la qualifica di responsabile esterno del trattamento ex art. 28 GDPR¹⁶, garantendo un *backup* dei dati con cadenza almeno semestrale.

I dati informatici e cartacei sono protetti secondo le modalità previste dal Regolamento Europeo n. 2016/679.

7. Convocazione, Voto e Delibere

L'Organismo è presente in azienda, per il compimento delle attività di sua competenza almeno trimestralmente.

I controlli effettuati a sorpresa non saranno comunicati.

Le riunioni potranno svolgersi presso la sede della Società o altrove anche con interventi dislocati in più luoghi, audio e/o video collegati.

¹⁶ Non ci sono precisazioni sul ruolo e le responsabilità dell'**Organismo di Vigilanza** (ODV) in ambito **privacy**, alla luce del [Regolamento Europeo 2016/679](#). Il Garante per la Privacy non si è espresso in modo esplicito sull'argomento, ma nel Provvedimento del 19 luglio 2018 [9040242], nel fornire un parere "su uno schema di decreto volto a dare attuazione alle disposizioni del D.lgs. 81/08 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, nell'ambito delle articolazioni centrali e periferiche della Polizia di Stato, del Dipartimento dei vigili del fuoco, del soccorso pubblico e della difesa civile, del Corpo nazionale dei vigili del fuoco, nonché delle strutture del Ministero dell'interno destinate per finalità istituzionali alle attività degli organi con compiti in materia di ordine e sicurezza pubblica" afferma che "il sistema delle responsabilità in tema di salute e sicurezza dei lavoratori ivi delineato abbia rilevanza ai soli fini degli adempimenti in materia di salute e sicurezza dei dipendenti, restando salva la titolarità dei relativi trattamenti e l'imputazione delle eventuali conseguenti responsabilità in capo all'amministrazione interessata". Di conseguenza appare evidente una propensione verso l'inquadramento dell'ODV, in ambito **privacy**, come responsabile del trattamento ex art. 28 GDPR, visto che la titolarità dei trattamenti rimane in capo all'amministrazione interessata. In questo caso, non ci sarebbe bisogno di alcuna informativa, o consenso al trattamento dei dati, bensì, un accordo specifico come prescritto dall'art. 28 del Regolamento UE contenente tutte le prescrizioni cautelative.

Il verbale della visita, sottoscritto dall'OdV, deve essere conservato agli atti dell'Organismo.

E' fatto obbligo all'Organismo di dare notizia agli amministratori di ogni interesse in conflitto, per conto proprio o di terzi, con un'attività dell'Organismo, precisandone in particolare la natura, i termini, l'origine e la portata, e astenendosi in ogni caso dal partecipare alle deliberazioni riguardanti l'attività stessa; egli deve astenersi dal compierla.

8. Conservazione delle informazioni e divieto di comunicazione

Presso l'Organismo è conservata, per un periodo minimo di 5 anni, copia cartacea e/o informatica di tutto il materiale relativo all'attività svolta.

A tal fine, ZANDONELLA SRL, dota l'Organismo di strutture idonee alla conservazione del materiale su indicato, con accesso limitato.

In particolare l'accesso all'archivio da parte di soggetti terzi deve essere preventivamente autorizzato dall'Organismo e svolgersi secondo modalità dallo stesso stabilite.

Su nomina del Titolare del trattamento, i membri dell'Organismo assumono, per quanto attiene alla gestione della casella *e-mail* e degli archivi cartaceo e informatico, la qualifica di Responsabili del trattamento dei dati personali ai sensi del D.Lgs. n.196/2003, e adottano ogni cautela idonea a preservare i dati stessi, garantendo un *backup* dei dati con cadenza almeno semestrale.

I dati informatici e cartacei sono protetti secondo le modalità previste nel Dps redatto ai fini della privacy.

I componenti dell'OdV, i componenti delle strutture aziendali e i consulenti di cui esso dovesse avvalersi, non possono comunicare o diffondere notizie, informazioni, dati atti e documenti acquisiti nell'esercizio delle proprie attività, fatti salvi gli obblighi di comunicazione previsti dal Modello e dalle disposizioni vigenti.

5. AGGIORNAMENTO DEL MODELLO.

Le modifiche e le integrazioni del Modello sono di competenza degli amministratori.

L'Organismo di Vigilanza segnala agli amministratori, in forma scritta e tempestivamente, la necessità di procedere all'aggiornamento del Modello, indicando i fatti e le circostanze che evidenziano tale necessità. L'Organismo di Vigilanza può anche formulare proposte agli amministratori per l'adozione degli opportuni provvedimenti.

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

Le modifiche che riguardano i protocolli di attuazione del Modello sono adottate direttamente dalle funzioni aziendali interessate, sentito l'Organismo di Vigilanza, che può esprimere parere e formulare proposte in tal senso.

6. IL SISTEMA DISCIPLINARE.

1. Introduzione.

In conformità alle disposizioni del Decreto (art. 6, comma 2, lett. e; art. 7, comma 4, lett. b), la Società prevede l'adozione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Le misure disciplinari e le relative sanzioni, che compongono il sistema disciplinare, sono individuate dalla Società in base ai principi di proporzionalità ed effettività (in base alla idoneità a svolgere una funzione deterrente e, successivamente, realmente sanzionatoria) e tenendo conto delle diverse qualifiche dei soggetti cui esse si applicano (dipendenti o dirigenti, amministratori, sindaci o collaboratori).

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale instauratosi nei confronti del responsabile della violazione commessa; ciò in quanto la violazione delle regole di condotta adottate dalla Società con il Modello, rileva indipendentemente dal fatto che tale violazione costituisca o meno illecito penale e venga o meno perseguita giudizialmente in sede penale.

Ai fini del presente Sistema Disciplinare, e nel rispetto delle previsioni di cui alla contrattazione collettiva o delle condizioni contrattuali, laddove applicabili, costituiscono condotte oggetto di sanzione le azioni o i comportamenti posti in essere in violazione del Modello adottato dalla Società e dei suoi elementi costitutivi.

Sono di seguito indicate le violazioni disciplinarmente rilevanti:

- A. Violazione di procedure interne della Società o di procedure/protocolli previsti dal Modello (ad esempio non osservanza delle procedure prescritte, omissione di comunicazioni all'OdV in merito a informazioni prescritte, omissione di controlli, ecc.) o adozione, nell'espletamento di attività connesse ai Processi Sensibili, di comportamenti non conformi alle procedure o alle istruzioni operative della Società o alle prescrizioni del Modello o del Codice di Condotta;
- B. Violazione di procedure interne della Società o di procedure/protocolli previsti dal Modello o adozione, nell'espletamento di attività connesse ai Processi Sensibili, di comportamenti non conformi alle procedure o alle istruzioni operative della Società o

alle prescrizioni del Modello stesso o del Codice di Condotta che espongano la Società a una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei Reati;

- C. la violazione e/o elusione dei sistemi di controllo interno, posta in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione della procedura ovvero mediante impedimento del controllo o dell'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza;
- D. Adozione, nell'espletamento di attività connesse ai Processi Sensibili, di comportamenti non conformi alle procedure o alle istruzioni operative della Società o alle prescrizioni del presente Modello o del Codice di Condotta e diretti in modo univoco al compimento di uno o più Reati;
- E. Adozione, nell'espletamento di attività connesse ai Processi Sensibili, di comportamenti palesemente in violazione delle procedure o alle istruzioni operative della Società o delle prescrizioni del presente Modello o del Codice di Condotta, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di sanzioni previste dal D.lgs. 231/2001;
- F. inosservanza delle regole contenute nel Codice Etico;
- G. inosservanza degli obblighi di informativa all'Organismo di Vigilanza e/o al diretto superiore gerarchico;
- H. omessa vigilanza in qualità di "responsabile gerarchico", sul rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello da parte dei propri sottoposti funzionale alla verifica della loro condotta nell'ambito delle aree a rischio reato e, comunque, nello svolgimento di attività strumentali a processi operativi a rischio-reato;
- I. Commissione di uno dei Reati presupposto.

Sono, inoltre, indicate le violazioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro e ambiente disciplinarmente rilevanti catalogate secondo un ordine crescente di gravità:

- J. mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini una situazione di concreto pericolo per l'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione, e sempre che non ricorra una delle condizioni previste nei successivi punti; K, L e M;

- K. mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini una lesione all'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione, e sempre che non ricorra una delle condizioni previste nei successivi punti L e M;
- L. mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini una lesione, qualificabile come "grave" ai sensi dell'art. 583, comma 1, cod. pen., all'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione, e sempre che non ricorra una delle condizioni previste nel successivo punto M;
- M. mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini una lesione, qualificabile come "gravissima" ai sensi dell'art. 583, comma 1, cod. pen., all'integrità fisica ovvero la morte di una o più persone, incluso l'autore della violazione.
- N. violazione o omissione per grave negligenza, imperizia o imprudenza di qualsiasi prescrizione diretta a prevenire inquinamento o danno ambientale. Inoltre, costituisce motivo di applicazione dei provvedimenti sanzionatori previsti dal presente sistema disciplinare la elusione fraudolenta del Modello (anche nella forma del tentativo di elusione), nonché la violazione di quanto previsto dall'art. 6, comma 2-bis, lett. d) del D. Lgs. n. 231/01 in tema di segnalazioni di condotte illecite, rilevanti ai sensi del D. Lgs. n. 231/01 stesso, o di violazioni del Modello, ossia violazione delle disposizioni e della policy aziendale in tema di modalità di gestione di segnalazioni ai sensi del D.Lgs. 24/2023.

Inoltre, costituisce motivo di applicazione dei provvedimenti sanzionatori previsti dal presente sistema disciplinare la elusione fraudolenta del Modello (anche nella forma del tentativo di elusione), nonché la violazione di quanto previsto dall'art. 6, comma 2-bis, lett. d) del D. Lgs. n. 231/01 in tema di segnalazioni di condotte illecite, rilevanti ai sensi del D. Lgs. n. 231/01 stesso, o di violazioni del Modello, ossia violazione delle disposizioni e della policy aziendale in tema di modalità di gestione di segnalazioni ai sensi del D.Lgs. 24/2023.

In particolare sono sanzionabili disciplinarmente i soggetti che, a seguito dell'attività di indagine svolta dall'Organismo di Vigilanza, siano ritenuti responsabili per le seguenti condotte (art. 21 D.Lgs. 24/2023):

- mancata predisposizione e/o manutenzione dei canali di segnalazione ex art. 6, comma 2 bis lett. d) del D. Lgs. 231/2001, ovvero loro inadeguatezza alle finalità prescritte;

- mancata adozione di procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni;
- adozione di procedure non conformi a quanto previsto dagli artt. 4 e 5 D.Lgs. 24/2023 o non idonee;
- mancato rispetto della procedura con conseguente omessa attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;
- mancato rispetto del divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi direttamente o indirettamente legati alla segnalazione e/o mancata predisposizione di strumenti adatti ad evitare tali atti (art. 17 D.Lgs. 24/2023);
- adozione di comportamenti di ostacolo alle segnalazioni, anche tentati;
- le violazioni delle misure di tutela del segnalante con riferimento al diritto di riservatezza (art. 12 D.Lgs. 24/2023);
- la diffusione dell'identità di colui che effettua una segnalazione ai sensi della legge, salvo che costituisca atto dovuto in base a norme di legge e/o di contrattazione, ovvero adempimento di un dovere e/o di un ordine legittimo della pubblica autorità;
- le condotte di chi pone in essere segnalazioni quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave (art. 16 D.Lgs. 24/2023);

Costituisce altresì motivo di applicazione dei provvedimenti sanzionatori la violazione delle disposizioni in materia di trattamento e protezione dei dati personali ai sensi del Nuovo Codice Privacy 2018 (D.Lgs. 196/2003 Coordinato con il D.Lgs. 101/2018) e del Regolamento UE 2016/679 (GDPR).

2. Violazioni commesse da personale, impiegati e dirigenti.

Ricevuta la segnalazione di una presunta violazione del Modello, l'Organismo di Vigilanza, si attiva immediatamente per dar corso ai necessari accertamenti. Valutata la violazione, l'Organismo di Vigilanza informa immediatamente gli amministratori o il Responsabile del

Personale. L'Organismo di Vigilanza è tenuto ad informare, in ogni caso, gli amministratori delle violazioni commesse dai dirigenti e di quelle di particolare gravità.

L'OdV può essere interpellato dalle funzioni preposte in relazione alla sanzione disciplinare da assumersi; il parere non è obbligatorio e non è vincolante. I provvedimenti disciplinari e sanzionatori sono assunti dagli amministratori, nel rispetto di quanto previsto dalla legge e dalla contrattazione collettiva applicata.

A) misure verso personale /impiegati

Nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza, sono fissati i seguenti criteri generali riguardo il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni:

- ➔ la intenzionalità del comportamento, il grado di negligenza ed imperizia, la rilevanza della inosservanza degli obblighi e delle disposizioni violate;
- ➔ le responsabilità connesse con l'incarico ricoperto, nonché con la gravità della lesione del prestigio della società o con l'entità del danno provocato a cose o a persone, ivi compresi gli utenti;
- ➔ l'eventuale sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, anche connesse al comportamento tenuto complessivamente dal dipendente o al concorso nella violazione di più persone.

Per le violazioni di personale ed impiegati, si applicano le seguenti sanzioni:

- ammonizione verbale;
- ammonizione scritta;
- sanzione pecuniaria (nella misura prevista per la relativa sanzione dal CCNL);
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione;
- licenziamento con indennità sostitutiva del preavviso;
- licenziamento senza preavviso,

in ragione della gravità dell'infrazione e nel rispetto dei protocolli previsti dall'art. 7 della Legge n. 300 del 1970, da eventuali normative speciali applicabili e dalla contrattazione

collettiva applicabile. Nei confronti dei lavoratori dipendenti, il sistema disciplinare è applicato in conformità all'art. 7 della Legge 20 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) ed ai vigenti CCNL di categoria.

Qualora il fatto costituisca violazione anche di doveri derivanti dalla legge o dal rapporto di lavoro, tali da non consentire ulteriormente il proseguimento del rapporto di lavoro neppure in via provvisoria, potrà essere deciso il licenziamento senza preavviso, secondo l'art. 2119 c.c., sempre nel rispetto del procedimento disciplinare.

L'entità delle sanzioni, di cui a precedenti punti, corrisponde a quella prevista nel contratto collettivo applicabile e in vigore al momento del fatto.

Ferma restando la discrezionalità del titolare del potere disciplinare, si applicano, a titolo esemplificativo:

- per la violazione, anche con condotte omissive e in eventuale concorso con altri, dei principi e delle procedure previste dal modello o stabilite per la sua attuazione, si applica la sanzione del richiamo;
- per la redazione, eventualmente in concorso con altri, di documentazione non veritiera e l'agevolazione, mediante condotta omissiva, della redazione da parte di altri, di documentazione non veritiera, si applica la sanzione pecuniaria;
- per la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione inerente la procedura per sottrarsi al sistema dei controlli previsto dal modello, l'ostacolo alla attività di vigilanza dell'OdV, l'impedimento all'accesso alle informazioni e alla documentazione richiesta dai soggetti preposti ai controlli delle procedure e delle decisioni e la realizzazione di qualsiasi altra condotta idonea a eludere il sistema di controllo previsto dal modello, si applica la sanzione costituita dalla sospensione dalla mansione o dall'incarico e dalla retribuzione.

B) **misure verso i dirigenti**

Nel caso di violazioni commesse dai dirigenti si applicano le sanzioni ritenute più idonee, in conformità alle disposizioni di legge e alle previsioni della contrattazione collettiva applicabile. Nel caso in cui venga meno il rapporto di fiducia può essere disposta anche la misura del licenziamento.

In particolare, nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza, sono fissati i seguenti criteri generali riguardo il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni:

- la intenzionalità del comportamento, il grado di negligenza ed imperizia, la rilevanza della inosservanza degli obblighi e delle disposizioni violate;
- le responsabilità connesse con l'incarico dirigenziale ricoperto, nonché con la gravità della lesione del prestigio dell'Ente o con l'entità del danno provocato a cose o a persone, ivi compresi gli utenti;
- l'eventuale sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, anche connesse al comportamento tenuto complessivamente dal dirigente o al concorso nella violazione di più persone.

La recidiva nelle mancanze, già sanzionate nel biennio di riferimento, comporta una sanzione di maggiore gravità tra quelle individuate.

Al dirigente responsabile di più mancanze compiute con unica azione od omissione o con più azioni od omissioni tra loro collegate ed accertate con un unico procedimento, è applicabile la sanzione prevista per la mancanza più grave se le suddette infrazioni sono punite con sanzioni di diversa gravità.

3. Violazioni commesse dagli amministratori.

Con riguardo agli amministratori, nel caso di segnalazioni di violazioni delle prescrizioni contenute nel presente Modello, l'Organismo di Vigilanza informa l'assemblea dei soci e il revisore unico, ove presente, ed ognuno degli amministratori affinché adottino gli opportuni provvedimenti tra cui:

- a) richiamo formale scritto;
- b) sospensione del mandato o dell'incarico attribuito;
- c) revoca, totale o parziale, delle eventuali procure.

Qualora la violazione dell'amministratore sia tale da ledere la fiducia della Società nei suoi confronti, l'amministratore non coinvolto convoca l'Assemblea, proponendo la revoca dalla carica e l'eventuale adozione delle azioni di responsabilità previste dalla legge.

4. Violazioni commesse dai sindaci.

Ad oggi non vi è collegio sindacale.

In ogni caso con riguardo ai componenti del Collegio Sindacale, le segnalazioni delle violazioni delle prescrizioni contenute nel presente Modello sono comunicate tempestivamente dall'Organismo di Vigilanza al Collegio Sindacale e agli amministratori. Il Collegio Sindacale assume, sentito il parere degli amministratori, gli opportuni provvedimenti nei confronti dei sindaci che hanno compiuto le violazioni contestate.

Qualora si tratti di violazioni tali da integrare giusta causa di revoca, gli amministratori propongono all'Assemblea l'adozione dei provvedimenti di competenza e provvedono agli ulteriori incombeni previsti dalla legge.

5. Violazioni commesse dai collaboratori.

Le segnalazioni delle violazioni del presente Modello da parte di collaboratori o soggetti esterni, destinatari del Modello, sono comunicate dall'Organismo di Vigilanza al Responsabile della funzione alla quale il contratto si riferisce, nonché, nel caso di violazioni di particolare gravità, agli amministratori.

I rapporti con partner commerciali e terze parti in genere sono regolati da adeguati contratti formali che devono prevedere le clausole di rispetto dei principi fondamentali del Modello e del Codice Etico e di Comportamento da parte di tali soggetti. In particolare, l'inottemperanza agli stessi deve comportare la risoluzione per giusta causa dei medesimi rapporti, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti per la Società.

7. DIFFUSIONE, FORMAZIONE E COMUNICAZIONE

L'Amministratore Unico, avvalendosi delle strutture aziendali, provvede ad informare tutti i Destinatari dell'esistenza e del contenuto del Modello.

In particolare:

- ✓ il Modello è pubblicato mediante affissione in bacheca aziendale e invio ai singoli indirizzi di posta elettronica dei Destinatari, pubblicazione che comunque deve essere comunicata ai dipendenti, nonché ai fornitori, collaboratori e, più in generale, a qualsiasi soggetto che agisce in nome e per conto della società. In particolare, tutti i dipendenti (compresi i nuovi assunti) sono chiamati a sottoscrivere una dichiarazione attestante la presa visione del Modello stesso;
- ✓ i contratti con fornitori, collaboratori, partner commerciali e, più in generale, con tutti i soggetti estranei che operano in nome e per conto della società, devono essere rivisti in modo da prevedere una clausola che faccia esplicito riferimento al Modello, al Codice etico e al Decreto la cui inosservanza potrà costituire fonte di inadempimento delle obbligazioni contrattuali disciplinate;
- ✓ gli ordini di servizio e le comunicazioni sono distribuiti a tutti gli interessati;
- ✓ le procedure sono comunicate a tutti gli interessati.

In particolare, il sistema d'informazione e formazione è supervisionato ed integrato dall'attività realizzata in questo campo dall'OdV in collaborazione con il Responsabile del Sistema di Gestione Integrato e con i responsabili delle altre funzioni di volta in volta coinvolte nella applicazione del Modello.

i. LA COMUNICAZIONE INIZIALE

L'adozione del presente Modello è comunicata a tutte le risorse presenti in azienda al momento dell'adozione stessa.

Ai nuovi assunti e ai soggetti che per la prima volta ricoprono una carica sociale, invece, è consegnato un set informativo (es. Codice Etico, CCNL, Modello, Decreto Legislativo 231/2001, ecc.), con il quale assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza.

ii. LA FORMAZIONE

L'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al D.lgs. 231/2001 è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'avere o meno funzioni di rappresentanza della Società.

In particolare, la Società prevede livelli diversi di informazione e formazione attraverso idonei strumenti di diffusione per:

- 1) Top management, componenti dell'OdV e degli Organi Sociali;
- 2) Dipendenti che operano in aree sensibili;
- 3) Dipendenti che non operano in aree sensibili.

Tutti i programmi di formazione hanno un contenuto minimo comune consistente nell'illustrazione dei principi del D.lgs. 231/2001, degli elementi costitutivi il Modello di organizzazione gestione e controllo, delle singole fattispecie di reato previste dal D.lgs. 231/2001 e dei comportamenti considerati sensibili in relazione al compimento dei sopraccitati reati.

In aggiunta a questa matrice comune, ogni programma di formazione è modulato al fine di fornire ai suoi fruitori gli strumenti necessari per il pieno rispetto del dettato del Decreto in relazione all'ambito di operatività e alle mansioni dei soggetti destinatari del programma stesso.

La partecipazione ai programmi di formazione sopra descritti è obbligatoria e il controllo circa l'effettiva frequenza è demandato all'OdV. Sono previsti, ai fini dell'attestazione della frequenza, test scritti di verifica del livello di apprendimento; i relativi questionari sono archiviati a cura del Responsabile tecnico e posti a disposizione dell'OdV.

All'OdV è demandato altresì il controllo circa la qualità dei contenuti dei programmi di formazione così come sopra descritti.

L'Ente erogante è tenuto a raccogliere in apposito dossier, a cura dello stesso archiviato, le evidenze oggettive degli interventi formativi erogati.

iii. INFORMAZIONE AI CONSULENTI E AI PARTNER

I Consulenti e i Partner sono informati del contenuto del Modello e dell'esigenza della Società che il loro comportamento sia conforme ai disposti del D.lgs. 231/2001 sulla base di regole procedurali.

PARTE SPECIALE