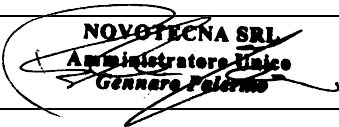


MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D. LGS. 231/2001

PARTE GENERALE MOGC - GEN

REVISIONE	DATA	DESCRIZIONE DELLE MODIFICHE
0	06/07/2026	Prima stesura

APPROVATO DA AMMINISTRATORE UNICO	PALERMO GENNARO
DATA	
TIMBRO E FIRMA	 NOVOTECNA SRL Amministratore Unico Gennaro Palermo

Indice Parte Generale

1.0	<i>Premessa</i>
1.1	<i>Il contenuto del D.Lgs.n.231/01</i>
1.2	<i>La condizione esimente della responsabilità amministrativa dell'Ente</i>
1.3	<i>Linee guida di Confindustria</i>
2.0	<i>Adozione del modello di organizzazione, gestione e controllo</i>
2.1	<i>Obiettivi e finalità perseguiti con l'adozione del Modello</i>
2.2	<i>Elementi fondamentali del Modello</i>
2.3	<i>Modello, codice etico e sistema disciplinare</i>
2.4	<i>Approvazione e recepimento dei principi di riferimento del Modello e del Codice Etico</i>
3.0	<i>Potenziali aree a rischio e processi strumentali</i>
4.0	<i>Principi di controllo e prevenzione nelle potenziali aree di attività a rischio</i>
5.0	<i>Destinatari del Modello</i>
6.0	<i>Organismo di Vigilanza</i>
6.1	<i>I requisiti</i>
6.2	<i>Individuazione</i>
6.3	<i>Nomina</i>
6.4	<i>Funzioni e poteri</i>
6.5	<i>Flussi informativi verso l'OdV</i>
6.6	<i>I controlli dell'OdV</i>
7.0	<i>Informazione, formazione ed aggiornamento</i>
8.0	<i>Il sistema sanzionatorio disciplinare e civilistico</i>
8.1	<i>Ambito di applicazione del Sistema Disciplinare</i>
8.2	<i>Violazione del Modello</i>
8.3	<i>Whistleblowing – Protezione e sanzioni</i>
8.4	<i>Misure nei confronti dell'Organo Amministrativo</i>
8.5	<i>Misure e sanzioni nei confronti dei dipendenti</i>
8.6	<i>Misure e sanzioni nei confronti dei soggetti aventi rapporti contrattuali/commerciali con la Società</i>
8.7	<i>Sanzioni nei confronti dell'OdV</i>
8.8	<i>Accertamento delle sanzioni</i>
8.9	<i>Validità, aggiornamento del documento e pubblicità</i>
9.0	<i>Modifica, implementazione e verifica del funzionamento del Modello</i>
9.1	<i>Modifiche ed integrazioni dei principi di riferimento del Modello</i>
9.2	<i>Implementazione del Modello ed attuazione dei controlli sulle aree di attività a rischio</i>

1.0 – Premessa

Novotecnica S.b.r.l. è un'azienda specializzata nella realizzazione “chiavi in mano” di centrali e impianti termici, fotovoltaici, eolici, idroelettrici e misti, destinati alla produzione di energia sia per l'autoconsumo sia per la vendita sul mercato.

Grazie a un team qualificato e a un parco mezzi e attrezzature di proprietà, Novotecnica S.b.r.l. è in grado di sviluppare soluzioni costruttive personalizzate, rispondendo in modo puntuale alle esigenze specifiche di ogni cliente.

L'azienda è certificata come E.S.C.O. (Energy Saving Company), e opera nella realizzazione di interventi integrati di risparmio energetico, con un approccio orientato all'efficienza e all'ottimizzazione delle prestazioni degli impianti. Novotecnica S.b.r.l. si dedica con competenza alla progettazione e realizzazione di interventi di riqualificazione energetica, mirati a ridurre i consumi e ottimizzare le prestazioni degli impianti. Parallelamente, l'azienda progetta e costruisce impianti per la produzione di energia, sfruttando sia fonti rinnovabili sia convenzionali, sempre con un approccio orientato alla qualità e all'efficienza.

L'Organizzazione al fine di assicurare sempre più condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, ha ritenuto conforme alle proprie politiche aziendali procedere all'adozione di un modello di organizzazione e di gestione in linea con le prescrizioni del **Decreto legislativo 8 luglio 2001, n.231 recante la “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica” (di seguito denominato Decreto)**.

Tale iniziativa, unitamente all'adozione del Codice Etico, è stata assunta nella convinzione che l'adozione di tale Modello - al di là delle prescrizioni del Decreto, che indicano il Modello stesso come elemento facoltativo e non obbligatorio - possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti i dipendenti e di tutti coloro i quali che operano in nome e/o per conto della Società (Clienti, Fornitori, Partners, Collaboratori a diverso titolo), affinché seguano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e lineari, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati nel Decreto.

1.1 – Il contenuto del D.Lgs.n.231/01

Il Decreto, recante “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”, ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano un regime di responsabilità amministrativa (assimilabile sostanzialmente alla responsabilità penale) a carico degli enti (da intendersi come società, associazioni, consorzi, etc., di seguito denominati “Enti”) per reati tassativamente elencati e commessi nel loro interesse o vantaggio:

- Da persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli Enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli Enti medesimi, ovvero
- Da persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati. La responsabilità dell'ente si aggiunge a quella della persona fisica, che ha commesso materialmente il reato. La previsione della responsabilità amministrativa di cui al Decreto coinvolge, nella repressione degli illeciti penali ivi espressamente previsti, gli Enti che abbiano tratto interesse e/o vantaggio dalla commissione del reato

In base al disposto del D. Lgs. n. 231/01 e successive integrazioni - la responsabilità amministrativa dell'ente si configura con riferimento alle seguenti fattispecie di reato:

Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato..... nelle pubbliche forniture	Art. 24 D.Lgs.n.231/01
---	--------------------------

Delitti informatici e trattamento illecito dei dati	Art. 24-bis D.Lgs.n.231/01
Reati di criminalità organizzata	Art. 24-ter D.Lgs.n.231/01
Peculato, indebita destinazione di denaro o cose mobili, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione	Art. 25 D.Lgs.n.231/01
Falsità in monete, spendita ed introduzione nello stato, previo concerto di monete false	Art. 25-bis D.Lgs.n.231/01
Delitti contro l'industria ed il commercio	Art. 25-bis.1 D.Lgs.n.231/01
Reati societari	Art. 25-ter D.Lgs.n.231/01
Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico	Art. 25-quater D.Lgs.n.231/01
Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili	Art. 25-quater.1 D.Lgs.n.231/01
Delitti contro la personalità individuale etc.	Art. 25-quinquies D.Lgs.n.231/01
Reati finanziari o abusi di mercato	Art. 25-sexies D.Lgs.n.231/01
Omicidio colposo o lesioni commesse con violazione delle norme sulla sicurezza sul lavoro	Art. 25-septies D.Lgs.n.231/01
Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, autoriciclaggio	Art. 25-octies D.Lgs.n.231/01
Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori	Art. 25-octies.1 D.Lgs.n.231/01
Delitti in materia di violazione del diritto d'autore	Art. 25-novies D.Lgs.n.231/01
Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria	Art. 25-decies D.Lgs.n.231/01
Reati ambientali	Art. 25-undecies D.Lgs.n.231/01
Reati di impiego irregolare lavoratori stranieri	Art. 25-duodecies D.Lgs.n.231/01
Reati di razzismo e xenofobia	Art. 25-terdecies D.Lgs.n.231/01
Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco... a mezzo di apparecchi vietati	Art. 25-quaterdecies D.Lgs.n.231/01
Reati tributari	Art. 25-quinquiesdecies D.Lgs. n. 231/01
Contrabbando (diritti di confine)	Art. 25-sexiesdecies D. Lgs. n. 231/01
Delitti contro il patrimonio culturale	Art.25-septiesdecies D. Lgs. n. 231/01
Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici	Art. 25-duodevices D. Lgs. n. 231/01
Delitti contro gli animali	Art.25-undevices

Delitti tentati	Art. 26 D.Lgs.n.231/01
Reati transnazionali	L. n. 146/20016
Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato	Art.12 L. n. 9/2013
Reati in materia di violazione di misure restrittive dell'Unione europea	Art. 25- octies.2

1.2 - La condizione esimente della responsabilità amministrativa dell'Ente

Istituita la responsabilità amministrativa degli Enti, l'art. 6 del Decreto stabilisce che l'ente non ne risponde nel caso in cui dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, "modelli di organizzazione di gestione e controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi".

La medesima norma prevede, inoltre, l'istituzione di un organo di controllo interno all'ente con il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza dei predetti modelli, nonché di curarne l'aggiornamento.

Detti modelli di organizzazione, gestione e controllo (di seguito denominati i "Modelli"), ex art. 6, commi 2 e 3, del D. Lgs. 231/01, devono rispondere alle seguenti esigenze:

- Individuare le attività nel cui ambito possano essere commessi i reati previsti dal Decreto.
- Prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire.
- Individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati.
- Prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli.
- Introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.
- Prevedere uno o più canali che consentano ai soggetti coinvolti di presentare, a tutela dell'integrità dell'Ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite rilevanti ai sensi del predetto Decreto.

Ove il reato venga commesso da soggetti 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 soggetti che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso, l'ente non risponde se prova che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curare il suo aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- i soggetti hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di controllo in ordine al Modello.

Nel caso in cui, invece, il reato venga commesso da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati, l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza. Detta inosservanza è, in ogni caso, esclusa qualora l'ente, prima della commissione del reato, abbia adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

L'art. 6 del Decreto dispone, infine, che i modelli di organizzazione e di gestione possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria, 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.

1.3 - Linee guida di Confindustria

Per espressa previsione legislativa (art. 6, comma 3, D. Lgs. 231/2001), i Modelli di organizzazione, gestione e controllo possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia.

L'azienda aderisce alle Linee Guida di Confindustria la quale, nel giugno 2021, ha emanato una versione aggiornata delle stesse "per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/01".

Le novità introdotte dalle Linee Guida di Confindustria si concentrano, in prima battuta, sulle nuove pronunce giurisprudenziali, in particolare sent. n. 3731/2020 Cassazione Penale, circa il concetto di "interesse" o di "vantaggio" che un Ente può trarre dalla commissione di un reato, con particolare riferimento ai reati di origine colposa richiamati dall'art. 25-septies del Decreto 231.

Nel secondo capitolo, dedicato all'individuazione dei rischi, Confindustria introduce un nuovo paragrafo denominato "sistema integrato di gestione dei rischi" che rappresenta la vera grande novità delle Linee Guida 2021, specificando che una gestione integrata della compliance permetterebbe agli Enti di:

- razionalizzare le attività (in termini di risorse, persone, sistemi, ecc.);
- migliorare l'efficacia ed efficienza delle attività di compliance;
- facilitare la condivisione delle informazioni attraverso una visione integrata delle diverse esigenze di compliance.

Nel terzo capitolo, le Linee Guida di Confindustria analizzano l'efficacia del Codice Etico, inteso come documento che contiene l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità dell'Ente nei confronti degli Stakeholders e, quale elemento innovativo, il documento di Confindustria distingue i contenuti minimi del Codice Etico a seconda che si voglia prevenire i reati di origine dolosa o colposa.

Il quarto capitolo è dedicato all'Organismo di Vigilanza, con un richiamo ai requisiti di autonomia e indipendenza, precisando inoltre che per non minare l'obiettività dell'Organo di controllo, soprattutto in caso di composizione mista, la scelta dei membri dovrà orientarsi su soggetti preferibilmente privi di ruoli operativi.

Il quinto capitolo delle Linee Guida di Confindustria viene dedicato alla disciplina dei gruppi di imprese. Dal punto di vista della responsabilità amministrativa, pur non essendo configurabile una responsabilità da reato "del gruppo" inteso come soggetto giuridico unitario, gli enti che compongono il gruppo possono rispondere dei reati commessi nello svolgimento dell'attività di impresa. La responsabilità può estendersi alle società collegate quando la persona fisica che commette il reato sia soggetto funzionalmente connesso all'Ente e quando venga riscontrato l'interesse ed il vantaggio anche della Società collegata. Al fine di prevenire la criminalità di impresa e al tempo stesso assicurare l'autonomia nella gestione delle singole società che formano il gruppo, Confindustria ritiene necessaria l'adozione di un Modello che sia diversificato per tutte le differenti società che compongono il gruppo, nonché la nomina di un proprio Organismo di Vigilanza, distinto anche nella scelta dei singoli componenti.

Nel capitolo sesto, Confindustria parte dal postulato che non sia possibile delineare un Modello 231 universalmente valido perché "settori merceologici differenti e soglie dimensionali dell'impresa sono due tra i fattori che influiscono maggiormente sulle sue caratteristiche, ai fini della funzione preventiva che esso deve svolgere".

Il mancato rispetto di punti specifici delle predette Linee Guida non inficia la validità del Modello. Infatti, il Modello adottato dall'Ente deve essere necessariamente redatto con specifico riferimento alla realtà concreta della società, e pertanto lo stesso può anche discostarsi dalle Linee Guida di Confindustria, le quali, per loro natura, hanno carattere generale.

2 - Adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

2.1 - Obiettivi e finalità perseguiti con l'adozione del Modello

La società è sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali. A tal fine l'azienda ha avviato un progetto di analisi dei propri strumenti organizzativi, di gestione e di controllo, volto a verificare la rispondenza dei principi comportamentali e delle procedure già adottate alle finalità previste dal Decreto.

Tale iniziativa è stata assunta nella convinzione che l'adozione del Modello possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione di tutti coloro che operano in nome e per conto della società, affinché tengano comportamenti corretti e lineari nell'espletamento delle proprie attività, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto stesso.

In particolare, attraverso l'adozione del Modello, l'azienda si propone di perseguire le seguenti principali finalità:

- Determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto dell'azienda nelle aree di attività a rischio, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, nella commissione di illeciti passibili di sanzioni penali comminabili nei loro stessi confronti e di sanzioni amministrative irrogabili all'azienda.
- Ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate dall'azienda, in quanto le stesse (anche nel caso in cui la società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche al "Codice Etico" al quale l'azienda intende attenersi nell'esercizio dell'attività aziendale.
- Consentire alla società, grazie ad un'azione di monitoraggio sulle aree di Attività a rischio, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi.

Nell'ottica della realizzazione di un programma d'interventi sistematici e razionali per l'adeguamento dei propri modelli organizzativi e di controllo, la società ha predisposto una mappa delle attività aziendali e ha individuato nell'ambito delle stesse le cosiddette attività "a rischio" ovvero quelle che, per loro natura, rientrano tra le attività da sottoporre ad analisi e monitoraggio alla luce delle prescrizioni del Decreto.

A seguito dell'individuazione delle attività "a rischio", l'azienda ha ritenuto opportuno definire i principi di riferimento del Modello Organizzativo che intende attuare, tenendo presenti, oltre alle prescrizioni del Decreto, le linee guida elaborate in materia dalle associazioni di categoria.

La Società si impegna a svolgere un continuo monitoraggio della propria attività sia in relazione ai suddetti reati, sia in relazione all'espansione normativa cui potrà essere soggetto il Decreto 231. Qualora dovesse emergere la rilevanza di uno o più dei reati sopra menzionati, o di eventuali nuovi reati che il Legislatore riterrà di inserire nell'ambito del Decreto 231, la Società valuterà l'opportunità di integrare il presente Modello con nuove misure di controllo e/o nuove Parti Speciali.

2.2 - Elementi fondamentali del Modello

Con riferimento alle "esigenze" individuate dal legislatore nel Decreto, i punti fondamentali individuati dalla società nella definizione del Modello possono essere così brevemente riassunti:

- Mappa delle attività aziendali “sensibili” ovvero di quelle nel cui ambito, per loro natura, possono essere commessi i reati di cui al Decreto e pertanto da sottoporre ad analisi e monitoraggio.
- Analisi dei protocolli in essere e definizione delle eventuali implementazioni finalizzate, con riferimento alle attività aziendali “sensibili”, a garantire i principi di controllo (vedi punto 4).
- Modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati.
- Identificazione dell’Organismo di Vigilanza (di seguito anche “Organismo” o “OdV”), ruolo attribuito in azienda a professionisti esterni, e l’attribuzione di specifici compiti di vigilanza sull’efficace e corretto funzionamento del Modello.
- Definizione dei flussi informativi nei confronti dell’Organismo.
- Attività di informazione, sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite.
- Definizione delle responsabilità nell’approvazione, nel recepimento, nell’integrazione e nell’implementazione del Modello, oltre che nella verifica del funzionamento dei medesimi e dei comportamenti aziendali con relativo aggiornamento periodico (controllo ex post).

Si rileva, ad ogni modo, che il modello organizzativo previsto dal D.Lgs.n.231/01 non costituisce, per la Società, nulla di nuovo poiché l’attività svolta è sostanzialmente caratterizzata da un proprio sistema di controllo particolarmente rigoroso basato sull’implementazione e l’attuazione del Sistema di Gestione delle problematiche di Qualità, in accordo alle norme:

▪ **UNI EN ISO 9001:2015**

è parte integrante del Modello 231.

Ulteriormente, la Società ha adottato il Codice di autoregolamentazione dei dati personali con il quale intende assicurare che il trattamento dei dati personali avvenga in conformità al Regolamento europeo 679/2016 denominato GDPR.

È stato effettuato, poi, un riscontro delle strutture organizzative interne già attive ed operanti per verificarne la rispondenza, anche formale, al dettato del D.Lgs.n.231/01 ed integrare nel Modello Organizzativo 231 i Sistemi di Gestione già in essere.

2.3 - Modello, Codice Etico e Sistema disciplinare

L’azienda ha ritenuto opportuno formalizzare i principi etici a cui la Società quotidianamente si ispira nella gestione delle attività aziendali all’interno di un Codice Etico, in considerazione anche dei comportamenti che possono determinare la commissione dei reati previsti dal Decreto.

Gli obiettivi che l’azienda ha inteso perseguire mediante la definizione del Codice Etico possono essere così riepilogati:

- Improntare su principi di correttezza e trasparenza i rapporti con le terze parti ed in particolar modo con la Pubblica Amministrazione.
- Richiamare l’attenzione del personale dipendente, dei collaboratori, dei fornitori, e, in via generale, di tutti gli operatori, sul puntuale rispetto delle leggi vigenti, delle norme previste dal Codice etico, nonché delle procedure a presidio dei processi aziendali.
- Definire un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

I principi di riferimento del Modello si integrano con quelli del Codice Etico adottato dalla società, per quanto il Modello, per le finalità che lo stesso intende perseguire in specifica attuazione delle disposizioni del Decreto, abbia una diversa portata rispetto al Codice Etico.

Sotto tale profilo, infatti, è opportuno precisare che:

- Il Codice Etico riveste una portata generale in quanto contiene una serie di principi di “**deontologia aziendale**” che l’azienda riconosce come propri e sui quali intende richiamare l’osservanza di tutti i suoi dipendenti e di tutti coloro che cooperano al perseguimento dei fini aziendali
- Il Codice Etico rimanda al sistema disciplinare aziendale atto a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello, previsto all’art. 6, comma 2 lett. e) del Decreto
- Il Modello risponde, invece, a specifiche prescrizioni contenute nel Decreto, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati (per fatti che, commessi nell’interesse o a vantaggio dell’azienda, possono comportare una responsabilità amministrativa in base alle disposizioni del Decreto medesimo).

2.4 - Approvazione e recepimento dei principi di riferimento del Modello e del Codice Etico

Essendo il Modello un “atto di emanazione dell’organo dirigente” (in conformità alle prescrizioni dell’art. 6, comma 1, lett. a) del Decreto), è rimessa all’ Alta Direzione la responsabilità di approvarlo e recepirlo, mediante apposita delibera. Parimenti, anche il Codice Etico è approvato con delibera dell’Alta Direzione in quanto parte integrante del Modello Organizzativo a cui è allegato.

3.0 - Potenziali aree a rischio e processi strumentali

Le attività considerate rilevanti ai fini della predisposizione del Modello sono quelle che, a seguito di specifica analisi dei rischi, hanno manifestato fattori di rischio relativi alla commissione di violazioni delle norme penali indicate dal D.Lgs. 231/01 o, in generale, dal Codice Etico della Società stessa.

L’analisi dei rischi è stata strutturata in modo da valutare per ciascuna fase dei processi, quali possono essere quelli potenzialmente a rischio relativamente ai singoli articoli del D. Lgs. 231/01.

Per tale attività si rimanda ai Moduli MOD – AR (Analisi dei rischi per articolo 231) e MOD – MCR (Valutazione dei rischi per processi).

4.0 - Principi di controllo e prevenzione nelle potenziali aree di attività a rischio

Nello svolgimento delle attività sensibili e, in generale, delle proprie funzioni, gli Amministratori, gli Organi Sociali, i dipendenti, i procuratori aziendali nonché i collaboratori e le controparti contrattuali che operano in nome e per conto della società, devono conoscere e rispettare:

1. Gli standard generali di controllo;
2. I principi di comportamento individuati nel codice etico;
3. Quanto regolamentato dalla documentazione e dagli atti aziendali;
4. Le disposizioni di legge.

Nell’ambito dello sviluppo delle attività di definizione dei protocolli necessari a prevenire le fattispecie di rischio-reato, sono stati individuati, sulla base della conoscenza della struttura interna e della documentazione aziendale, i principali processi, sotto processi o attività nell’ambito dei quali, in linea di principio, potrebbero realizzarsi i reati o potrebbero configurarsi le occasioni o i mezzi per la realizzazione degli stessi.

Con riferimento a tali processi, sotto processi o attività è stato rilevato il sistema di gestione e di controllo in essere focalizzando l’analisi sulla presenza/assenza all’interno dello stesso dei seguenti elementi di controllo:

- **Regole comportamentali:** esistenza di regole comportamentali idonee a garantire l’esercizio delle attività aziendali nel rispetto delle leggi, dei regolamenti e dell’integrità del patrimonio aziendale.
- **Procedure:** esistenza di procedure interne a presidio dei processi nel cui ambito potrebbero realizzarsi le fattispecie di reati previste dal D. Lgs. 231/01 o nel cui ambito potrebbero configurarsi le condizioni, le occasioni o i mezzi di commissione degli stessi reati. Le caratteristiche minime che sono state esaminate sono:

- Definizione e regolamentazione delle modalità e tempistiche di svolgimento delle attività.
 - Tracciabilità degli atti, delle operazioni e delle transazioni attraverso adeguati supporti documentali che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino i soggetti a vario titolo coinvolti nell'operazione (autorizzazione, effettuazione, registrazione, verifica dell'operazione). Il processo di decisione, autorizzazione e svolgimento dell'attività sensibile deve essere verificabile ex post, anche tramite appositi supporti documentali e, in ogni caso, devono essere disciplinati in dettaglio i casi e le modalità dell'eventuale possibilità di cancellazione o distruzione delle registrazioni effettuate.
 - Chiara definizione della responsabilità delle attività e dei ruoli all'interno del processo.
 - Chiara definizione delle disposizioni operative e dei relativi controlli posti a presidio nelle attività.
 - Esistenza di criteri oggettivi per l'effettuazione delle scelte aziendali.
 - Adeguata formalizzazione e diffusione delle procedure aziendali in esame.
- **Segregazione dei compiti:** una corretta distribuzione delle responsabilità e la previsione di adeguati livelli autorizzativi, allo scopo di evitare sovrapposizioni funzionali o allocazioni operative che concentrino le attività critiche su un unico soggetto. In particolare, deve sussistere separazione dei ruoli di gestione di un processo e di controllo dello stesso (distinzione tra chi autorizza, chi esegue e chi controlla).
 - **Livelli autorizzativi:** chiara e formalizzata assegnazione di poteri e responsabilità, con espressa indicazione dei limiti di esercizio in coerenza con le mansioni attribuite e con le posizioni ricoperte nell'ambito della struttura organizzativa.
 - **Attività di controllo:** esistenza e documentazione di attività di controllo e supervisione, compiute sulle transazioni aziendali
 - **Attività di monitoraggio:** esistenza di meccanismi di sicurezza che garantiscano un'adeguata protezione/accesso ai dati e ai beni aziendali.
 - **Contratti con fornitori di beni e servizi (consulenti) e con i partner:** i contratti tra l'azienda, i Consulenti e Partner che abbiano, anche solo potenzialmente, impatto sulle potenziali aree a rischio devono essere definiti per scritto in tutte le loro condizioni e termini e devono contenere clausole standard al fine di garantire il rispetto del D.Lgs.n.231/2001. In particolare, quali ulteriori presidi, l'azienda inserisce nei contratti un'apposita dichiarazione con cui controparte affermi:
 - di essere a conoscenza della normativa di cui al Decreto e delle sue implicazioni per l'azienda, nonché dell'adozione da parte della stessa del Modello e del Codice Etico/Codice di comportamento;
 - di non essere mai stati implicati in procedimenti giudiziari relativi ai reati contemplati nel Decreto (o se lo sono stati, devono comunque dichiararlo ai fini di una maggiore attenzione da parte dell'azienda in caso si addivenga all'instaurazione del rapporto di consulenza o partnership);
 - di impegnarsi al rispetto delle prescrizioni contenute nel Decreto, nonché dei principi contenuti nel Modello e nel Codice Etico/Codice di comportamento.
- Inoltre, nei contratti con i collaboratori esterni e con i partner, dovrà essere inserita un'apposita clausola che regoli le conseguenze della violazione da parte degli stessi delle norme di cui al Decreto nonché dei principi di cui al Modello (ad es., clausole risolutive espresse, penali).
- **Scelta dei collaboratori esterni:** i Collaboratori esterni devono essere scelti con metodi trasparenti e secondo specifica procedura aziendale e i contratti tra la Società e i Collaboratori esterni e i Partner devono essere definiti per iscritto in tutte le loro condizioni e termini.
 - **Ispezioni:** alle ispezioni giudiziarie, tributarie e amministrative devono partecipare esclusivamente i soggetti delegati. Gli avvii di ispezioni devono essere comunicati al Legale Rappresentante e all'OdV, e devono essere redatti verbali dettagliati, da conservare. Se il verbale evidenzia criticità, l'OdV deve essere informato con nota scritta.
 - **Accesso alla rete informatica aziendale:** è consentito l'accesso alla rete informatica aziendale solo attraverso l'utilizzo di doppia chiave asimmetrica composta da user ID e da password personale, che consenta all'operatore di effettuare operazioni solo limitatamente alla fase della procedura di sua competenza;

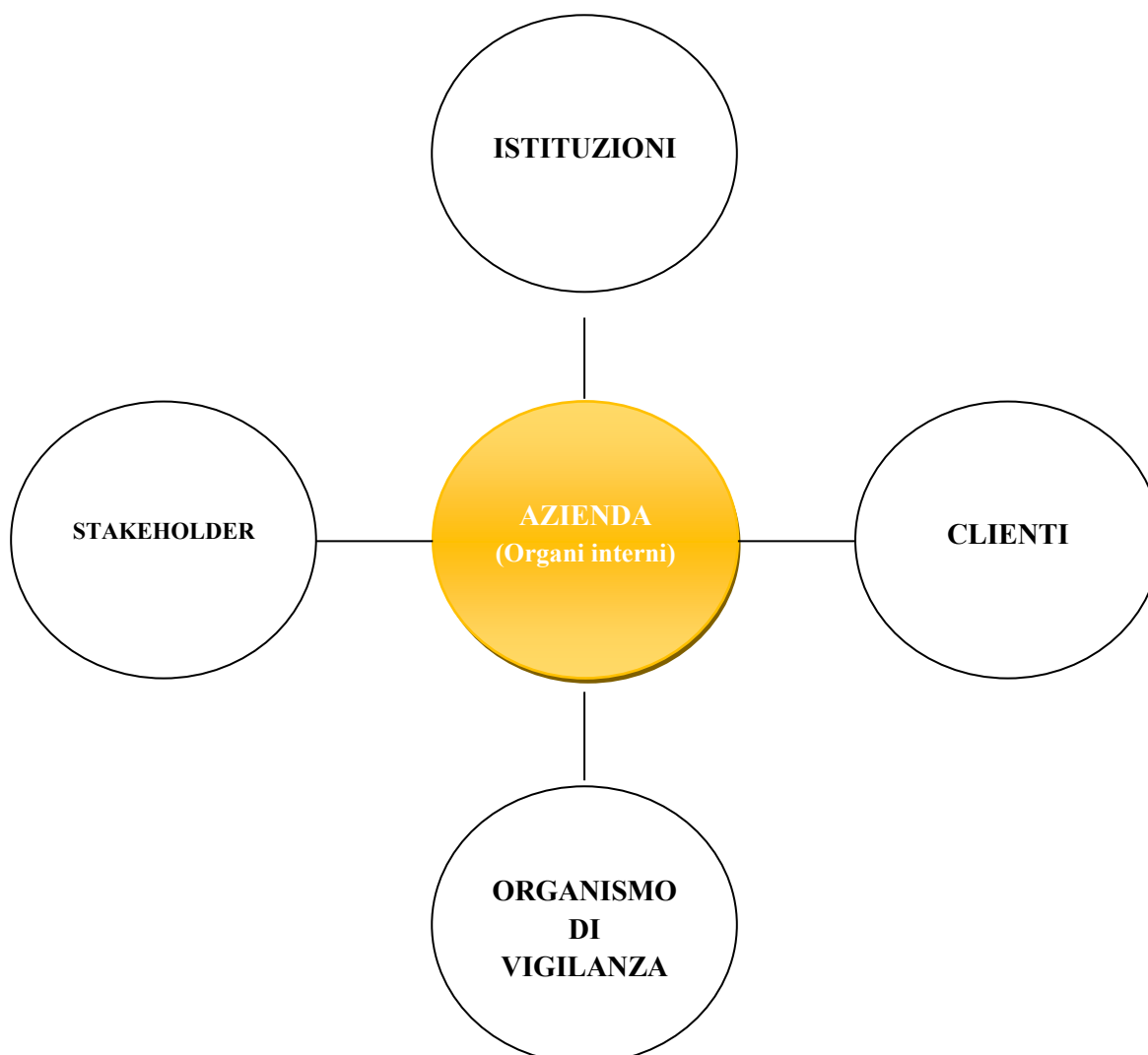
I principi generali di controllo descritti valgono per tutti i processi aziendali e rappresentano la base su cui si fondano le misure di prevenzione previste dal Modello.

Nelle Parti Speciali, per ciascuna area o processo a rischio, sono riportati i **controlli specifici** adottati, che traducono operativamente questi principi in funzione delle caratteristiche e dei rischi concreti di ogni attività.

5.0 Destinatari del Modello e loro obblighi e divieti

Sono destinatari del Modello (di seguito i "Destinatari") tutti coloro che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi aziendali.

Fra i destinatari del Modello sono annoverati i componenti degli organi sociali aziendali, i soggetti coinvolti nelle funzioni dell'Organismo di Vigilanza, i dipendenti aziendali, i consulenti esterni e i partner commerciali e/o finanziari.



In via generale, **a tutto il personale dell'azienda:**

- È fatto **obbligo** di rispettare le regole, i principi e le procedure aziendali previste nel Modello, nel Codice Etico e nei documenti interni della Società richiamati nello stesso.
- Uniformarsi, nell'ambito delle attività sensibili, alle regole di condotta interne, alle procedure operative aziendali e alle disposizioni contenute nel presente Modello.
- Promuovere attivamente, nel proprio ambito di responsabilità, la diffusione di una cultura della compliance.
- È fatto **divieto** di:
 - Porre in essere, dare causa o concorrere alla realizzazione di comportamenti che possano integrare, direttamente o indirettamente, qualsiasi fattispecie di reato disciplinata nella legislazione tempo per tempo vigente e, in particolare, i reati di cui al Decreto;
 - Violare in tutto o in parte le regole, i principi e le procedure aziendali previste nel Modello e nei documenti interni della società richiamati nello stesso.

La violazione delle norme aziendali e, in particolare, di quelle richiamate nel presente documento, comporta l'applicazione del sistema disciplinare illustrato nella Parte Generale.

I medesimi obblighi e divieti si applicano, per le attività e i comportamenti loro rispettivamente attribuiti o comunque ai quali sono tenuti nell'esercizio dell'ufficio o dell'incarico, ai componenti degli Organi Sociali della società, ai Collaboratori esterni e ai Partner.

In aggiunta, ciascun soggetto coinvolto è tenuto a:

- garantire la tempestiva e corretta comunicazione di eventuali criticità, violazioni o rischi alla funzione competente e all'Organismo di Vigilanza;
- assicurare la piena collaborazione con le funzioni aziendali preposte al monitoraggio delle attività sensibili;
- non frapporre ostacoli all'esercizio dei poteri di controllo e vigilanza affidati agli organi interni della Società.

6.0 - Organismo di Vigilanza

6.1 - I requisiti

L'art. 6, comma 1, lett. b), del D. Lgs. n. 231/01, individua l'istituzione di un Organismo di Vigilanza, come requisito affinché l'ente possa essere esonerato dalla responsabilità "amministrativa" dipendente dalla commissione dei reati specificati nel D. Lgs. stesso.

I requisiti che l'organo di controllo deve soddisfare per un efficace svolgimento delle predette funzioni sono:

- **Autonomia e indipendenza:** l'Organismo di Vigilanza deve essere sprovvisto di compiti operativi e deve avere solo rapporti di staff - come meglio si dirà in seguito - con il vertice operativo aziendale e con l'Alta Direzione.
- **Professionalità** nell'espletamento dei suoi compiti istituzionali: a tal fine i componenti del suddetto organo devono avere conoscenze specifiche in relazione a qualsiasi tecnica utile per prevenire la commissione di reati, per scoprire quelli già commessi e individuarne le cause, nonché per verificare il rispetto dei modelli da parte degli appartenenti all'organizzazione aziendale.

- **Continuità di azione**, al fine di garantire la costante attività di monitoraggio e di aggiornamento del Modello e la sua variazione al mutare delle condizioni aziendali di riferimento.

6.2 – Individuazione

In considerazione delle caratteristiche sopra evidenziate, della specificità dei compiti assegnati all'Organismo di Vigilanza, nonché dell'attuale struttura organizzativa adottata dall'azienda, si ritiene opportuno identificare e regolamentare tale organismo come segue:

- L'Alta Direzione, in fase di nomina dell'Organismo di Vigilanza, definisce la composizione (monocratica o collegiale).
- L'Alta Direzione, al fine di garantire la presenza dei requisiti sopra menzionati, valuta periodicamente l'adeguatezza dell'Organismo di Vigilanza in termini di struttura organizzativa e di poteri conferiti, apportando le modifiche e/o le integrazioni ritenute necessarie.
- L'Organismo di Vigilanza è configurato come unità di staff in posizione verticistica, riportando direttamente all'Alta Direzione.
- Il funzionamento dell'Organismo di Vigilanza è disciplinato da un apposito **Regolamento**, predisposto dall'Organismo medesimo. Tale regolamento prevede, tra l'altro, le funzioni, i poteri e i doveri dell'Organismo, nonché i flussi informativi verso l'Alta Direzione. Sotto questo profilo è opportuno prevedere che ogni attività dell'Organismo di Vigilanza sia documentata per iscritto ed ogni riunione o ispezione cui esso partecipi sia opportunamente verbalizzata.

6.3 – Nomina

L'Alta Direzione dell'azienda provvede alla nomina dell'Organismo di Vigilanza.

La durata in carica dell'Organismo di Vigilanza è stabilita dall'Alta Direzione della Società.

L'Organismo di Vigilanza definisce e svolge le attività di competenza ed è dotato ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. b), del D. Lgs. 231/01 di "autonomi poteri di iniziativa e controllo".

6.4 - Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

In base a quanto emerge dal testo del D. Lgs.231/01, le funzioni svolte dall'Organismo di Vigilanza possono essere così riepilogate:

- Vigilanza sull'effettività del Modello, che consiste nel verificare la coerenza tra comportamenti concreti e Modello istituito.
- Valutazione dell'adeguatezza del Modello, ossia della idoneità dello stesso, in relazione alla tipologia di attività e alle caratteristiche dell'impresa, a ridurre ad un livello accettabile i rischi di realizzazione di reati. Ciò impone un'attività di aggiornamento dei modelli sia alle mutate realtà organizzative aziendali, sia ad eventuali mutamenti della legge in esame. L'aggiornamento può essere proposto dall'Organismo di Vigilanza, ma deve essere adottato - come già ricordato - dall'organo amministrativo.

In particolare, i **compiti** dell'Organismo di Vigilanza sono così definiti:

- Vigilare sull'effettività del Modello attuando le procedure di controllo previste.
- Verificare l'efficacia nel prevenire i comportamenti illeciti.
- Verificare il mantenimento, nel tempo, dei requisiti richiesti promuovendo, qualora necessario, il necessario aggiornamento.

- Promuovere e contribuire, in collegamento con le altre unità interessate, all'aggiornamento e adeguamento continuo del Modello e del sistema di vigilanza sull'attuazione dello stesso.
- Assicurarci i flussi informativi di competenza.
- Assicurare l'attuazione degli interventi di controllo programmati e non programmati.
- Segnalare alle funzioni competenti la notizia di violazione del Modello e monitorare l'applicazione delle sanzioni disciplinari.

Nell'espletamento delle sue funzioni, l'Organismo di Vigilanza ha la **facoltà** di:

- Emanare disposizioni ed ordini di servizio intesi a regolare l'attività dell'Organismo di Vigilanza.
- Accedere a qualsiasi documento aziendale rilevante per lo svolgimento delle funzioni attribuite all'Organismo di Vigilanza ai sensi del D. Lgs. n. 231/01.
- Ricorrere a consulenti esterni di comprovata professionalità nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento delle attività di verifica e controllo ovvero di aggiornamento del Modello.
- Disporre che i Responsabili delle funzioni aziendali forniscano tempestivamente le informazioni, i dati e/o le notizie loro richieste per individuare aspetti connessi alle varie attività aziendali rilevanti ai sensi del Modello.

L'Organismo di Vigilanza potrà essere convocato in qualsiasi momento dall'Alta Direzione e potrà, a sua volta, chiedere di essere ascoltato in qualsiasi momento, al fine di riferire sul funzionamento del Modello o su situazioni specifiche.

6.5 - Flussi informativi verso l'OdV

Sistema delle Deleghe

All'OdV devono essere trasmessi e tenuti costantemente aggiornati i documenti afferenti al sistema di procure e deleghe in vigore presso la Società. Tale aggiornamento è fondamentale per garantire un controllo effettivo sulla corretta attribuzione dei poteri e sul loro esercizio in coerenza con la struttura organizzativa.

Obblighi Informativi verso l'OdV

Al fine di agevolare l'attività di verifica e vigilanza sull'efficacia e sull'effettiva attuazione del Modello, i soggetti tenuti al rispetto delle sue disposizioni devono fornire all'OdV apposite segnalazioni relative a eventi che possano generare profili di responsabilità in capo alla Società ai sensi del D.Lgs. 231/2001. Tali segnalazioni si distinguono in:

a) Segnalazioni di carattere generale

A titolo esemplificativo, rientrano tra le segnalazioni generali:

- Violazioni, anche solo potenziali, del Modello;
- Cambiamenti organizzativi e/o modifiche alle procedure aziendali vigenti;
- Aggiornamenti relativi al sistema delle deleghe e dei poteri di firma;
- Decisioni riguardanti la richiesta, l'erogazione e l'utilizzo di finanziamenti pubblici;
- Elenco delle gare d'appalto a cui la Società ha partecipato;
- Ottenimento di autorizzazioni e/o accreditamenti necessari per l'esercizio delle attività aziendali;
- Reportistica periodica in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
- Provvedimenti o notizie provenienti da organi di Polizia Giudiziaria o da altre Autorità che indichino lo svolgimento di indagini, anche contro ignoti, per reati rilevanti ai sensi del Decreto;
- Notizie relative a procedimenti disciplinari svolti e alle eventuali sanzioni irrogate, nonché ai provvedimenti di archiviazione con le relative motivazioni.

b) Segnalazioni specifiche

Si riferiscono a comunicazioni effettuate dai responsabili di funzione in merito a presunte violazioni nei processi direttamente sotto la loro responsabilità.

Segnalazioni di esponenti aziendali o di terzi

Devono essere prontamente portate a conoscenza dell'OdV le informazioni, di qualsiasi tipo, che possano avere rilevanza ai fini dell'attuazione del Modello nelle aree di attività a rischio così come individuate nel Modello.

L'obbligo riguarda principalmente le risultanze delle attività poste in essere dalla Società, nonché le atipicità e le anomalie riscontrate.

Whistleblowing e Flussi Informativi

Con l'entrata in vigore del D. Lgs. n. 10 marzo 2023, n. 24 in materia di whistleblowing, la gestione delle segnalazioni aventi ad oggetto violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui siano venute a conoscenza persone in un contesto lavorativo pubblico o privato, non è più di competenza diretta dell'OdV. Tuttavia, il gestore designato del canale di segnalazione interna deve trasmettere periodicamente all'OdV flussi informativi relativi a:

- Numero di segnalazioni interne ricevute per violazioni del Modello 231;
- Numero di segnalazioni interne ricevute per violazione del D.Lgs. 231/01;
- Numero di segnalazioni interne ricevute per violazioni delle misure restrittive dell'Unione Europea;
- Eventuali non conformità riscontrate nella gestione del processo di whistleblowing.

Ulteriori comunicazioni obbligatorie all'OdV

Rientrano altresì tra gli obblighi informativi verso l'OdV tutte le informazioni che, pur non costituendo formali segnalazioni, rivestano importanza ai fini dell'attività di vigilanza, tra cui:

- I provvedimenti o le notizie provenienti da organi di polizia o da qualsiasi altra autorità dai quali si evinca lo svolgimento di indagini per i reati di cui al Decreto.
- Tutte le richieste di assistenza legale effettuate dalla Società.
- L'eventuale richiesta per la concessione di fondi pubblici in gestione o per l'ottenimento di forme di finanziamento dei fondi già in gestione.
- Le notizie relative all'attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello organizzativo con evidenza dei procedimenti disciplinari intrapresi e delle eventuali sanzioni irrogate, ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti.

6.6 – I controlli dell'OdV

Lo scopo primario delle attività di verifica è vigilare sul funzionamento e sull'osservanza di quanto definito dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (MOGC) adottato da Novotecnica in conformità all'art.6 del D. Lgs. n. 231/2001 e s.m.i..

Le attività di verifica e vigilanza si articolano in:

- i) attività di verifica e vigilanza a livello globale aziendale;
- ii) attività di verifica e vigilanza a livello di processo.

La prima attività riguarda tutti gli elementi del Modello che hanno un impatto sull'affidabilità dei processi, considerati nel loro insieme, ai fini del D. Lgs. 231/2001, come, ad esempio, il codice etico, il sistema organizzativo, il sistema autorizzativo e così via.

La seconda attività mira a valutare l'efficacia (idoneità a prevenire i rischi di reati del D.Lgs. 231/2001) e ad accertare l'effettivo funzionamento dei singoli processi relativi alle aree di rischio individuate, come, ad esempio, formazione del bilancio, erogazioni liberali in denaro, sicurezza sui luoghi di lavoro, etc.

Le due tipologie di attività sopradescritte sono strettamente correlate fra loro e determinano, nel loro insieme, l'efficacia o meno del Modello.

La metodologia di lavoro, che sarà seguita dall'OdV per questa attività di verifica e di vigilanza, è qui di seguito sintetizzata in cinque fasi:

(a) Programmazione dell'attività

È elaborato annualmente dall'OdV un piano annuale che individua, in termini generali, i requisiti/aspetti da verificare, la definizione dei tempi e delle eventuali risorse da impiegare. Il piano ha carattere di flessibilità, in quanto può essere modificato al verificarsi di eventi che richiedono interventi immediati (ad esempio segnalazione di potenziali illeciti) o per cambiamenti organizzativi o legislativi che potrebbero generare nuove aree di rischio.

(b) Conoscenza e valutazione

In questa fase l'OdV ottiene dall'Organizzazione tutte le informazioni necessarie per acquisire una buona conoscenza del requisito/aspetto che si vuole verificare. Queste informazioni sono ottenute sia tramite colloqui con i responsabili pertinenti dell'Organizzazione e sia acquisendo copia della documentazione disponibile (manuali, organigrammi, politiche e procedure, report, ecc.).

Ottenute le informazioni, inizia una fase di studio del processo o del protocollo (da assoggettare, se del caso, a verifica), al fine di valutare la sua idoneità a prevenire i rischi previsti dal D. Lgs. 231/2001. In particolare, vengono individuati i punti deboli o carenti del processo o protocollo e vengono, di conseguenza, definite le eventuali azioni correttive da proporre all'Alta Direzione ed ai responsabili interessati.

(c) Verifiche

Lo scopo di questa fase è di verificare l'effettiva attuazione degli elementi del Modello selezionati, accertandone l'idoneità a prevenire i reati previsti dal D. Lgs. n. 231/2001. Ad esempio, se la procedura relativa alla formazione del bilancio opera così come previsto.

A tal fine, l'Organismo di Vigilanza effettua controlli periodici sulle attività potenzialmente a rischio. Le verifiche si focalizzeranno sulle prassi operative adottate dall'Organizzazione, sulle procedure formali e sui presidi di controllo attivi.

In particolare, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, l'OdV svolge le seguenti attività:

- **Verifiche specifiche:**
 - accertamento dell'idoneità delle procedure interne adottate;
 - controllo del rispetto delle procedure da parte di tutti i Destinatari del Modello;
 - valutazione dell'adeguatezza del sistema dei controlli interni nel suo complesso.
- **Gestione delle segnalazioni:**
 - esame delle segnalazioni specifiche provenienti da Organi Sociali, terzi o esponenti aziendali;
 - svolgimento degli accertamenti ritenuti necessari od opportuni in relazione alle segnalazioni ricevute.
- **Accesso alla documentazione:**
 - l'OdV ha pieno e libero accesso a tutta la documentazione aziendale ritenuta rilevante ai fini dell'attività di vigilanza.
- **Conservazione delle informazioni:**
 - archiviazione dei flussi informativi ricevuti e delle evidenze dei controlli e delle verifiche effettuate.

Prima dell'inizio della verifica, è compito dell'OdV elaborare un programma di lavoro dove sono descritte, in modo organico, le verifiche da effettuare.

L'OdV, se necessario, potrà farsi coadiuvare durante le attività di verifica, sotto la sua responsabilità, da tecnici esperti con competenze specifiche aggiuntive a quelle in possesso dell'OdV stesso. Sarà compito dell'OdV comunicare tempestivamente tale opportunità all'Alta Direzione aziendale. L'Alta Direzione potrà fare obiezione sulla nomina di tali tecnici, giustificandone i motivi.

Inoltre, l'OdV dovrà determinare la dimensione del campione delle operazioni da assoggettare a verifica. Si utilizzerà un campionamento soggettivo casuale, che tiene, comunque conto del livello di rischio dell'area selezionata. La dimensione del campione, sia in volume che in valore, se applicabile, dovrà essere evidenziata nel programma di lavoro. Tutte le eccezioni rilevate nella fase di verifica dovranno essere documentate e discusse con i responsabili.

Tutte le attività di verifica, come appena descritto, saranno trasmesse all'Alta Direzione.

(d) Reporting

Il Reporting, che costituisce il prodotto finito dell'attività dell'OdV, in linea generale indicherà:

- le carenze rilevate nel corso della fase di valutazione dei requisiti/aspetti classificate come non conformità e/o raccomandazioni;

- piano di azione per porre rimedio alle non conformità e/o raccomandazioni riscontrate;

Tutto quanto appena descritto verrà verbalizzato all'interno di apposito report e inviato all'Alta Direzione.

Fatti gravi o significativi saranno segnalati senza indugio all'Alta Direzione.

(e) Follow-up

La fase di follow-up consiste nell'accertare se quanto raccomandato o quanto segnalato sia stato attuato o meno dai settori responsabili.

Lo stato dell'arte del follow-up dovrà essere segnalato all'Alta Direzione nel "reporting" illustrato nella fase (d) precedente.

Le attività di verifica e vigilanza sopra descritte costituiscono compiti permanenti dell'Organismo di Vigilanza e si applicano trasversalmente a tutte le attività potenzialmente esposte al rischio di commissione dei reati presupposto di cui al D.lgs. 231/01. Con riferimento alle singole Parti Speciali, l'OdV è tenuto a svolgere ulteriori controlli specifici, coerenti con le peculiarità e i rischi caratteristici delle rispettive aree di attività.

7.0 - Informazione, formazione ed aggiornamento

Al fine di promuovere una cultura di impresa ispirata al rispetto della legalità e della trasparenza, l'azienda assicura l'ampia divulgazione del Modello e l'effettiva conoscenza dello stesso da parte di chi è tenuto a rispettarlo.

Una copia del Modello - nonché una copia di ogni intervenuta modifica e aggiornamento - è consegnata, oltre che all'Alta Direzione e a ciascun componente dell'Organismo di Vigilanza, a ciascun dipendente ed a ciascun soggetto tenuto a rispettare le prescrizioni del Modello.

Una copia del Modello, in formato elettronico, è altresì inserita nel server aziendale, al fine di consentire ai dipendenti una consultazione giornaliera, e pubblicata sul sito della Società al fine di renderlo disponibile a tutte le parti interessate.

Prima dell'entrata in servizio i dipendenti neo-assunti saranno resi edotti della politica aziendale.

L'adozione del Modello e le sue successive modifiche ed integrazioni, sono portate a conoscenza di tutti i soggetti con i quali l'azienda intrattiene rapporti d'affari rilevanti.

La società predispone, ogni anno, un piano di interventi formativi per i propri dipendenti e per le figure apicali al fine della completa acquisizione dei contenuti del modello di gestione.

8.0 - Sistema sanzionatorio, disciplinare e civilistico

Il Sistema Disciplinare rappresenta un elemento essenziale per l'effettiva attuazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs 231/01.

Al riguardo, infatti, l'art. 6, comma 2, lett. e) e l'art. 7, comma 4, lett. b) del D. Lgs. 231/01 stabiliscono, con riferimento sia ai soggetti in posizione apicale che ai soggetti sottoposti ad altrui direzione, la necessaria predisposizione di "un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello".

La predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello è condizione essenziale per assicurare l'effettività del Modello stesso.

Al riguardo, è opportuno puntualizzare che l'applicazione delle sanzioni prescinde dalla concreta commissione di un reato e dall'eventuale instaurazione di un procedimento penale: la finalità delle sanzioni qui previste è infatti quella di reprimere qualsiasi violazione di disposizioni del Modello dettate ai fini della prevenzione di illeciti penali, promuovendo nel personale aziendale e in tutti coloro che collaborano a qualsiasi titolo con la Società, la consapevolezza della ferma volontà di quest'ultima di perseguire qualsiasi violazione delle regole poste a presidio del corretto svolgimento delle mansioni e/o degli incarichi assegnati.

Inoltre, appare opportuno puntualizzare che tale sistema disciplinare si applica anche in caso di comportamenti che violino le disposizioni aziendali in materia di "tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro" ai sensi del D. Lgs 81/2008 in quanto espressamente connesse alla disciplina del D. Lgs 231/2001.

A tale scopo, la Società Cgl Eureka adotta il presente sistema disciplinare istituendo un adeguato apparato sanzionatorio che

si applica, nel pieno rispetto della normativa vigente, alle infrazioni concernenti le norme comportamentali e procedurali, i protocolli, nonché le regole del Codice Etico, che rappresentano nel loro insieme, unitamente al presente documento, il Modello ex D.Lgs 231/01 adottato dalla Società e tutte le misure individuate al fine di disciplinare le attività aziendali potenzialmente esposte alla commissione dei reati previsti dal citato Decreto.

In tale prospettiva, **i principi** su cui si fonda il presente Sistema Disciplinare sono i seguenti:

- **Legalità:** ai sensi dell'art. 6, comma 2, lett e) del D Lgs.231/01, il Modello deve introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure in esso contenute. È pertanto onere della Società predisporre un insieme di regole di condotta e procedure attuative del Modello, chiare e previamente definite e specificare, in modo sufficiente, le fattispecie disciplinari e le relative sanzioni, nel rispetto dei principi di tipicità e determinatezza.
- **Complementarietà:** il sistema disciplinare previsto dal Modello è complementare e non alternativo a quello stabilito dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (CCNL) applicabili. Le disposizioni qui previste integrano – senza sostituirle – le norme di legge e le clausole della pattuizione collettiva in tema di sanzioni disciplinari. Infatti, per quanto non contemplato dal presente Codice Disciplinare trovano applicazione le norme legislative e contrattuali.
- **Pubblicità:** tutti i destinatari devono essere informati circa l'esistenza e il contenuto del presente Sistema Disciplinare ai sensi dell'art. 7 co.1 L.n. 300/1970. Pertanto, l'Organizzazione darà massima e adeguata conoscenza del presente documento, attraverso, innanzitutto, la pubblicazione in un luogo accessibile a tutti i lavoratori (art. 7, comma 1, Statuto dei Lavoratori) e nell'intranet aziendale, oltre che con la consegna, a mani e via e-mail, ai Destinatari del Modello.
- **Contraddittorio:** l'applicazione delle sanzioni deve avvenire nel rispetto del principio del contraddittorio e del diritto di difesa del soggetto interessato. La garanzia del contraddittorio è soddisfatta con la previa contestazione scritta in modo specifico, immediato e immutabile degli addebiti (art. 7, comma 2, St. lav.).
- **Gradualità e proporzionalità:** le sanzioni disciplinari devono essere commisurate alla gravità della violazione, tenendo conto:
 - dell'intenzionalità del comportamento, del grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
 - del comportamento complessivo del soggetto con particolare riguardo alla sussistenza di precedenti disciplinari;
 - delle mansioni svolte e della posizione funzionale dei soggetti coinvolti;
 - dell'entità del danno o del pericolo come conseguenza dell'infrazione per la Società e per i difendenti ed i portatori di interesse della Società stessa;
 - delle circostanze nelle quali l'infrazione ha avuto luogo;
 - dell'eventuale concorso con altri soggetti nella responsabilità;
 - di circostanze aggravanti o attenuanti;
 - del comportamento antecedente e successivo alla violazione.

La Società adotta un sistema di **gradualità delle sanzioni** che spazia dal richiamo verbale fino al licenziamento, garantendo così proporzionalità e coerenza.

- **Tipicità:** la condotta contestata deve essere espressamente prevista e tra l'addebito contestato e l'addebito posto a fondamento della sanzione disciplinare dovrà esserci corrispondenza.
- **Tempestività:** il procedimento disciplinare e l'irrogazione della sanzione devono avvenire entro un termine ragionevole e certo, in modo da assicurare l'immediatezza della reazione organizzativa e la credibilità del sistema di controllo (art. 7, comma 8, St. Lav.).
- **Efficacia e sanzionabilità del tentativo di violazione:** per assicurare l'effettività del Modello, la Società prevede la possibilità di sanzionare anche le condotte che espongano a rischio le regole, i divieti o le procedure del Modello, nonché gli atti preparatori finalizzati alla loro violazione. Ciò risponde all'esigenza di prevenire anche situazioni potenzialmente pericolose e rafforza il ruolo del sistema disciplinare come strumento di presidio organizzativo.

8.1 - Ambito di applicazione del Sistema Disciplinare

Sono soggetti all'applicazione del presente Sistema Disciplinare tutti i lavoratori dipendenti (quadri, impiegati, operai), i Dirigenti (ove presenti), l'Alta Direzione (rappresentata dall'Amministratore Unico o dai membri del Consiglio di Amministrazione), dai Componenti del Collegio Sindacale (ove presente), l'OdV, i Consulenti, i Collaboratori, gli Agenti ed i terzi in genere che abbiano rapporti contrattuali con la Società e dai quali sia richiedibile la conoscenza e il rispetto dei principi e delle regole del Modello ex D.Lgs 231/01. Tutti i destinatari devono essere informati circa l'esistenza ed il contenuto del Sistema Disciplinare.

Il procedimento per l'irrogazione delle sanzioni di cui al presente sistema disciplinare tiene conto delle particolarità derivanti dallo status giuridico del soggetto nei cui confronti si procede. In ogni caso, l'OdV deve essere coinvolto nel procedimento disciplinare.

Tutti i destinatari devono essere informati circa l'esistenza ed il contenuto del presente documento.

8.2 - Violazione del Modello

Ai fini del presente Sistema Disciplinare, e nel rispetto delle previsioni di cui alla contrattazione collettiva (laddove applicabili), costituiscono violazioni del Modello tutte le condotte, commissive o omissive (anche colpose), che siano idonee a ledere l'efficacia dello stesso quale strumento di prevenzione del rischio di commissione dei reati rilevanti ai fini del Decreto. Nel rispetto del principio costituzionale di legalità, nonché di quello di proporzionalità della sanzione, tenuto conto di tutti gli elementi e/o delle circostanze ad essa inerenti, si ritiene opportuno definire le possibili violazioni.

In particolare, per quanto concerne le attività correlate alle attività societarie assumono rilevanza le seguenti condotte:

- Inosservanza delle disposizioni previste dal Modello e dal Codice Etico.
- Mancata o non veritiera evidenza dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione, conservazione e controllo degli atti previsti dai Protocolli in modo da impedire la trasparenza e la verificabilità della stessa.
- Omessa vigilanza dei superiori gerarchici sul comportamento dei propri sottoposti al fine di verificare la corretta ed effettiva applicazione delle disposizioni del Modello.
- Mancata formazione e/o mancato aggiornamento e/o omessa comunicazione al personale operante nelle aree a rischio dei processi interessati dal Modello.
- 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.
- Mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini una lesione, qualificabile come "gravissima" ai sensi dell'art. 583, comma 2, cod. pen., all'integrità fisica ovvero la morte di una o più persone, incluso l'autore della violazione.
- La messa in atto di azioni o comportamenti non conformi ai principi contenuti nel Codice Etico, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Codice Etico, nell'espletamento dei processi sensibili o di attività a questi connesse.
- La mancata tracciabilità o alterazione delle registrazioni relative ai processi sensibili, l'elusione dei protocolli, l'omessa vigilanza o formazione del personale.
- Violazione e/o elusione del sistema di controllo, poste in essere mediante la sottrazione, la distribuzione o l'alterazione della documentazione prevista dai Protocolli ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza e di Controllo.
- Violazioni del divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante (whistleblowing) per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione o l'effettuazione, con dolo o colpa grave, di segnalazioni che si rivelano infondate.

Relativamente all'individuazione delle sanzioni disciplinari occorre distinguere a seconda che si tratti di soggetti posti in

posizione apicale, di sottoposti all'altrui direzione ovvero di terzi, tenendo conto della specifica attività svolta dai medesimi e della natura del rapporto che li lega all'ente.

8.3 - Whistleblowing – Protezione e sanzioni

In data 17 dicembre 2023 è entrato in vigore il Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24 (*Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali*) che ha sostituito e aggiornato la precedente disciplina contenuta nella Legge 30 novembre 2017 n. 179.

La Società è tenuta ad adottare canali di segnalazione in quanto dotata del Modello ex D. Lgs. 231/2001, ai sensi dell'art. 2, comma 1, lettera q), numero 3) del Decreto n. 24/23.

Le segnalazioni disciplinate dal D. Lgs. n. 24/2003 sono gestite tramite la procedura interna “**segnalazione di violazioni - Whistleblowing**”, completa di modulistica e istruzioni operative, disponibili a tutto il personale all'atto di nuova assunzione e reperibili sul sito intranet della Società.

Sono stati attivati canali dedicati, idonei a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante e del segnalato, nonché del contenuto della segnalazione, e sono state definite procedure interne per la corretta gestione delle stesse. Ai sensi dell'art. 21, comma 2, del D. lgs. n. 24/23, la Società prevede nel proprio Sistema Disciplinare - adottato ai sensi dell'articolo 6, comma 2, lettera e), del decreto n. 231 del 2001- sanzioni per coloro che accertano essere responsabili degli illeciti di cui al comma 1 del predetto articolo.

In particolare, tali illeciti riguardano:

- ritorsioni nei confronti del segnalante, del facilitatore o dei soggetti di cui all'art. 3 comma 5 del D.Lgs. 24/23;
- ostacolo o tentativo di ostacolo alla segnalazione;
- mancata istituzione dei canali di segnalazione o adozione di procedure difformi da quanto previsto dal D.Lgs. 24/23.
- violazioni dell'obbligo di riservatezza riguardante le informazioni relative alla segnalazione e all'identità delle persone coinvolte;
- condotte del segnalante che, ai sensi dell'art. 16, comma 3, del D. Lgs. n. 24/2023, in caso di condanna anche in primo grado per i reati di diffamazione o calunnia, ovvero in caso di responsabilità civile per dolo o colpa grave connessa alla segnalazione, comportino la perdita dello status di whistleblower e la conseguente applicazione di sanzioni disciplinari interne.

Pertanto, nei confronti di coloro che riportino informazioni false rese con dolo o colpa, nonché verso coloro che violino le misure di tutela del segnalante e nei confronti di chi compie o si rende complice o favorisce atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione, ai sensi dell'art. 6, comma 2-bis, lettera d), del D. Lgs. 231/01, saranno applicate le sanzioni massime previste dal presente Sistema Sanzionatorio, per la specifica categoria di appartenenza, per come indicato nei paragrafi seguenti.

Altresì, per sanzioni riguardanti gli adempimenti previsti dal D.lgs. n.24 del 10 marzo 2023 “Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali” è compito dell'ANAC applicare al responsabile le dovute sanzioni amministrative pecuniarie di cui all'art. 21 del Decreto n. 24/23.

8.4 - Misure nei confronti dell'Organo Amministrativo

La Società valuta con rigore le infrazioni al presente Modello poste in essere da coloro che rappresentano il vertice della Società e ne manifestano l'immagine verso i dipendenti, i soci, i creditori e il pubblico. La formazione e il consolidamento di un'etica aziendale sensibile ai valori della correttezza e della trasparenza presuppongono, anzitutto, che tali valori siano

acquisiti e rispettati da coloro che guidano le scelte aziendali, in modo da costituire esempio e stimolo per tutti coloro che, a qualsiasi livello, operano per la Società.

Pertanto, la loro condotta è sanzionabile anche nei casi in cui per negligenza ovvero imperizia non hanno saputo individuare, e conseguentemente eliminare, violazioni del modello e, nei casi più gravi, perpettazione di reati.

In caso di violazione del Modello da parte dell'Alta Direzione, l'OdV informerà senza indugio e per iscritto, l'Alta direzione e i soci. A tal fine occorrerà convocare immediatamente l'assemblea dei soci per le determinazioni del caso (es. revoca di deleghe eventualmente conferite).

L'OdV potrà inoltre informare (ove presente) il Collegio Sindacale e proporre all'Assemblea eventuali azioni di responsabilità.

In ogni caso, è fatta salva la facoltà delle società di proporre azioni di responsabilità e risarcitorie.

8.5 - Misure e sanzioni nei confronti dei dipendenti

Impiegati e Quadri

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente Modello sono definiti come illeciti disciplinari.

La Società aderisce al vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile.

Le sanzioni disciplinari irrogabili in caso di infrazioni alle regole del Modello e nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 della Legge 300/1970 sono, in ordine crescente di gravità, le seguenti:

a) *Rimprovero verbale:*

- Lieve inosservanza di quanto stabilito dalle procedure interne previste dal Modello o adozione di un comportamento negligente non conforme alle prescrizioni del Modello stesso e del Codice Etico.
- Tolleranza o omessa segnalazione, da parte dei preposti, di lievi irregolarità commesse da altri appartenenti al Personale.

b) *Rimprovero scritto:*

- Mancanze punibili con il rimprovero verbale ma che, per conseguenze specifiche o per recidiva, abbiano una maggiore rilevanza (violazione reiterata delle procedure interne previste dal Modello o adozione ripetuta di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso e del Codice Etico).
- Tolleranza o omessa segnalazione, da parte dei preposti, di irregolarità non gravi commesse da altri appartenenti al Personale.
- Ripetuta tolleranza o omessa segnalazione, da parte dei preposti, di lievi irregolarità commesse da altri appartenenti al Personale.

c) *Multa* (nella misura prevista dal CCNL applicabile e comunque non superiore alle 4 ore di retribuzione):

- In caso di recidiva per le condotte sanzionate con il richiamo scritto.

d) *Sospensione dal lavoro e dal trattamento economico per un periodo non superiore a 10 giorni:*

- Grave inosservanza delle procedure interne previste dal Modello o negligenza rispetto alle prescrizioni del Modello e del Codice Etico.
- Omessa segnalazione o tolleranza di gravi irregolarità commesse da altri appartenenti al Personale che siano tali da esporre l'azienda ad una situazione oggettiva di pericolo o da determinare per essa riflessi negativi.

e) *Licenziamento disciplinare con preavviso (licenziamento per giustificato motivo):*

- Violazione delle prescrizioni del Modello mediante condotta non conforme alle misure di prevenzione e controllo previste dal D. Lgs. n. 231/2001, che, pur non integrando una possibile fattispecie di reato, esponga la Società a un rischio potenziale di non corretta attuazione del sistema organizzativo adottato.
- Comportamento in violazione delle disposizioni del Modello e del Codice Etico tale da determinare un significativo pregiudizio per il corretto svolgimento dell'attività lavorativa o da compromettere seriamente l'affidabilità del rapporto (ma non tale da renderne impossibile la prosecuzione almeno per

il periodo di preavviso), esponendo comunque la Società ad un rischio concreto, anche solo potenziale, di contestazione ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001.

- Nello svolgimento di attività in aree sensibili ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001, adozione di comportamenti non conformi alle norme e alle procedure interne, ivi comprese quelle del Codice Etico, che, pur non risultando diretti in modo non equivoco alla commissione di uno dei reati presupposto, denotino scostamento consapevole dalle regole aziendali e possano agevolare situazioni di rischio per la Società.
- Nell'espletamento di attività rientranti nelle aree a rischio, inosservanza dei doveri derivanti dal Modello e dalle procedure ad esso collegare che, pur non comportando l'applicazione di misure sanzionatorie o cautelari alla Società ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001, generi una concreta esposizione a possibili rilievi, accertamenti o contestazioni da parte degli organi competenti.

f) *Licenziamento disciplinare senza preavviso (giusta causa):*

- Violazione delle prescrizioni del Modello con un comportamento tale da configurare una possibile ipotesi di reato sanzionato dal D. Lgs. n. 231/2001.
- Nell'espletamento delle proprie mansioni, violazione **fraudolenta** delle prescrizioni contenute all'interno del Modello (attraverso la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi ovvero con l'omissione di azioni o comportamenti previsti) che:
 - a. sia consapevolmente diretta al compimento di azioni configurabili come uno o più reati previsti dal D.Lgs 231/2001; il provvedimento disciplinare si applica in questo caso qualora l'azienda appuri la consapevole commissione dell'illecito anche in assenza di procedimento giudiziario;
 - b. coinvolga la Società in un procedimento giudiziario ai sensi del D. Lgs. n. 231/01 a prescindere che le vengano comminate o meno le sanzioni.
- Comportamento in palese violazione delle prescrizioni del Modello e tale da comportare la possibile applicazione a carico della Società delle sanzioni previste dal D. Lgs. n. 231/2001, riconducibile a mancanze di gravità tale da far venire meno la fiducia sulla quale è basato il rapporto di lavoro e da non consentire comunque la prosecuzione, nemmeno provvisoria, del rapporto stesso.
- Adozione, nell'ambito di attività svolte in aree a rischio e in violazione delle norme e procedure interne, di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello, ivi compreso il Codice Etico, e diretti in modo non equivoco alla commissione di uno dei reati contemplati dal D. Lgs. n. 231/2001.
- Adozione, nell'ambito di attività svolte in aree a rischio e in violazione delle norme e procedure interne, di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello, ivi compreso il Codice Etico, tale da determinare la concreta applicazione a carico dell'azienda di misure previste dal D. Lgs. n. 231/2001, anche in via cautelare.

L'irrogazione delle sanzioni disciplinari avverrà nel rispetto delle norme procedurali di cui all'art. 7 Legge 300/1970 e di cui al vigente CCNL, secondo un principio di proporzionalità (in base alla gravità della violazione e tenuto conto della recidiva).

In ogni caso, delle sanzioni irrogate e/o delle violazioni accertate, verrà sempre informato l'OdV.

Dirigenti (ove presenti)

In caso di violazione, da parte di Dirigenti, delle procedure interne previste dal presente Modello o di adozione, nell'espletamento di attività connesse con i processi a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso o del Codice Etico, la Società provvede ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dei Dirigenti e normativa applicabile, anche in considerazione del particolare vincolo fiduciario sottostante al rapporto di lavoro tra la Società e il lavoratore con la qualifica di dirigente.

Infatti, il rapporto che lega coloro che ricoprono un ruolo dirigenziale nell'organizzazione è da considerarsi di natura

fiduciaria. Pertanto, si ritiene che, in tali ultime ipotesi, l'unica sanzione applicabile sia la risoluzione del rapporto. L'irrogazione della suddetta sanzione è giustificabile ogni qualvolta un Dirigente ponga in essere una condotta in violazione alle regole che compongono il Modello (si veda paragrafo 8.2.) tale da compromettere irrimediabilmente il rapporto di fiducia esistente.

L'applicabilità delle misure disciplinare in esame sarà valutata sulla base dei criteri di commisurazione delle sanzioni (di cui al paragrafo 8.0) e nel rispetto del procedimento di accertamento delle sanzioni (di cui al paragrafo 8.8)

In considerazione della violazione commessa, al Dirigente potranno essere revocate le procure o le deleghe eventualmente conferitegli (anche al fine di eliminare le carenze organizzative di cui all'art. 17 del D. Lgs. n. 231/2001).

Costituiscono comportamenti sanzionabili anche il mancato adempimento dell'obbligo di comunicazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza delle violazioni del Modello e di ogni altro aspetto potenzialmente rilevante ai fini dell'applicazione del Decreto e l'omessa vigilanza da parte dei superiori gerarchici sul comportamento dei propri sottoposti al fine di verificare la corretta ed effettiva applicazione delle disposizioni del Modello.

8.6 – Misure e sanzioni nei confronti dei soggetti aventi rapporti contrattuali/commerciali con la Società

L'inosservanza delle norme indicate nel Modello adottato dalla Società ai sensi del D. Lgs. 231/2001 da parte di fornitori, collaboratori, consulenti esterni, partner aventi rapporti contrattuali/commerciali con l'azienda, può determinare, in conformità a quanto disciplinato nello specifico rapporto contrattuale, la risoluzione del relativo contratto, fermo restando la facoltà di richiedere il risarcimento dei danni verificatisi in conseguenza di detti comportamenti, ivi inclusi i danni causati dall'applicazione da parte del Giudice delle misure previste dal D. Lgs. 231/2001.

Tali comportamenti verranno integralmente valutati dall'OdV che, sentito il parere dei Responsabili delle funzioni aziendali coinvolte, riferirà tempestivamente e per iscritto all'Alta direzione.

8.7 Sanzioni nei confronti dell'OdV

L'OdV è responsabile nei confronti della Società dei danni derivanti dall'inosservanza degli obblighi di diligenza nell'adempimento delle proprie funzioni e degli obblighi di legge imposti per l'espletamento dell'incarico. Il caso accertato di comportamento negligente e/o imperizia da parte dell'OdV che abbia dato luogo ad omesso controllo sull'attuazione, sul rispetto e sull'aggiornamento del Modello potrà determinare, come previsto da specifiche clausole contrattuali inserite nella lettera di incarico, l'immediata risoluzione del rapporto contrattuale.

8.8 Accertamento delle sanzioni

Con riferimento alla procedura di accertamento delle violazioni, è necessario mantenere la distinzione tra i soggetti legati all'Organizzazione da un rapporto di lavoro subordinato e le altre categorie di soggetti.

Per i primi, il procedimento disciplinare non può che essere quello già disciplinato dallo Statuto dei lavoratori (Legge n. 300/1970) e dal CCNL vigente. A tal fine anche per le violazioni delle regole del Modello, sono fatti salvi i poteri già conferiti, nei limiti delle rispettive competenze; tuttavia, è in ogni caso previsto il necessario coinvolgimento dell'OdV nella procedura di accertamento delle infrazioni e della successiva irrogazione delle stesse in caso di violazioni delle regole che compongono il Modello adottato.

Infatti, l'Organismo di Vigilanza ha un **potere di iniziativa** in materia disciplinare, perché dotato per legge di autonomia e funzioni di controllo sul Modello 231. Può ricevere e valutare segnalazioni di violazioni del Modello e, pur non applicando direttamente le sanzioni **partecipa al procedimento disciplinare** trasmettendo relazioni istruttorie, formulando osservazioni o pareri sulla qualificazione dell'illecito e sulla scelta della sanzione. Inoltre, deve essere **informato sugli esiti dei procedimenti**, così da valutare l'impatto sul Modello e disciplinare internamente le modalità di esercizio di tali funzioni nel proprio regolamento.

Non potrà, pertanto, essere archiviato un provvedimento disciplinare o irrogata una sanzione disciplinare per le violazioni di cui sopra, senza preventiva informazione e parere dell'OdV, anche qualora la proposta di apertura del procedimento

disciplinare provenga dall'Organismo stesso.

Per le altre categorie di soggetti, legati all'Organizzazione da un rapporto diverso dalla subordinazione, il procedimento disciplinare sarà gestito dall'Alta direzione su segnalazione dell'OdV.

Per le violazioni commesse da soggetti legati alla società da vincoli contrattuali sarà esercitato il diritto di risoluzione secondo quanto previsto dalle clausole contrattuali in essere.

8.9 Validità, aggiornamento del documento e pubblicità

Il presente Sistema Disciplinare entra in vigore dalla data di adozione del Modello 231 ed ha scadenza illimitata, fatta salva ogni esigenza di revisione che possa emergere dalle attività di Riesame annuale. Qualunque sua variazione e/o integrazione dovrà essere approvata dall'Alta direzione.

Tutti i destinatari devono essere informati circa l'esistenza e il contenuto del presente Sistema Disciplinare ai sensi dell'art. 7 co.1 L.n. 300/1970. Pertanto, l'Organizzazione darà massima e adeguata conoscenza del presente documento, attraverso, innanzitutto, la pubblicazione in un luogo accessibile a tutti i lavoratori (art. 7, comma 1, Statuto dei Lavoratori) e nell'intranet aziendale, oltre che con la consegna, a mani e via e-mail, ai Destinatari del Modello.

Analoghe comunicazioni devono avvenire in caso di modifiche apportate allo stesso.

9.0 - Modifica, implementazione e verifica del funzionamento del Modello

9.1 - Modifiche ed integrazioni dei principi di riferimento del Modello

L'Alta Direzione provvede ad effettuare le modifiche e integrazioni del Modello, anche sulla base delle segnalazioni e proposte formulate dall'Organismo di Vigilanza, al fine di garantirne la costante adeguatezza del Modello stesso alle prescrizioni del Decreto e alle eventuali mutate condizioni della struttura organizzativa dell'Ente.

9.2 - Implementazione del Modello ed attuazione dei controlli sulle aree di attività a rischio

L'Alta Direzione provvede all'attuazione del Modello, mediante valutazione ed approvazione delle azioni necessarie per l'implementazione degli elementi fondamentali dello stesso; per l'individuazione di tali azioni, essa si avvale del supporto dell'Organismo di Vigilanza.

L'Alta Direzione della società deve altresì garantire, anche attraverso l'intervento dell'Organismo di Vigilanza, l'aggiornamento del Modello, in relazione alle esigenze che si rendessero necessarie nel futuro.

L'efficace e concreta attuazione del modello deliberato dall'Alta Direzione è verificata dall'Organismo di Vigilanza, nell'esercizio dei poteri di controllo allo stesso conferiti sulle attività svolte dalle singole funzioni aziendali nelle aree a rischio.