

***MODELLO DI ORGANIZZAZIONE  
GESTIONE E CONTROLLO  
AI SENSI  
DEL DECRETO LEGISLATIVO  
8 GIUGNO 2001, N. 231***

**OSTINELLI SETA S.p.A.**

Revisione 1 Approvato dal Consiglio di Amministrazione il 15/12/2020

Il Consiglio di Amministrazione:

# INDICE

## PARTE GENERALE

1.	<b>IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231, IN MATERIA DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE, DELLE SOCIETÀ E DELLE ASSOCIAZIONI ANCHE PRIVE DI PERSONALITÀ GIURIDICA</b>	pag. 6
2.	<b>SANZIONI</b>	pag. 11
3.	<b>CONDOTTE ESIMENTI LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA</b>	pag. 14
4.	<b>OSTINELLI SETA S.P.A.</b>	pag. 15
5.	<b>IL PRESENTE MODELLO</b>	pag. 16
	5.1 La Costituzione del Modello	pag. 16
	5.2 Finalità e struttura del Modello	pag. 18
	5.3 Principi ed elementi ispiratori del Modello	pag. 22
	5.4 Diffusione del Modello nella Società	pag. 23
6.	<b>ORGANISMO DI VIGILANZA</b>	pag. 24
	6.1 Principi generali in tema di istituzione, nomina, sostituzione e funzionamento dell'Organismo di Vigilanza	pag. 25
	6.2 Compiti dell'Organismo di Vigilanza	pag. 27
	6.3 Informativa dell'Organismo di Vigilanza nei confronti degli organi societari	pag. 29
	6.4 Informativa dell'Organismo di Vigilanza nei confronti del personale e formazione del personale	pag. 29
	6.5 Informativa all'Organismo di Vigilanza da parte dei destinatari del Modello	pag. 30
	6.5.1 <i>Segnalazioni da parte dei dipendenti</i>	pag. 30
	6.5.2 <i>Obblighi di informativa relativi ad atti ufficiali</i>	pag. 31
	6.6 Gestione del Modello	pag. 32
7.	<b>DIFFUSIONE DEL MODELLO E INFORMATIVA A COLLABORATORI ESTERNI E PARTNERS</b>	pag. 33
	7.1 Informativa all'Organismo di Vigilanza da parte dei Soggetti Terzi	pag. 33
8.	<b>DISPOSIZIONI PER LA TUTELA DEGLI AUTORI DI SEGNALAZIONI DI REATI O IRREGOLARITÀ DI CUI SIANO VENUTI A CONOSCENZA NELL'AMBITO DI UN RAPPORTO DI LAVORO PUBBLICO O PRIVATO (WHISTLEBLOWING)</b>	pag. 34

---

8.1	Atti o fatti che possono essere oggetto di segnalazione	pag. 34
8.2	La procedura informatica che regola il sistema delle segnalazioni delle violazioni	pag. 34
8.3	Tutela del soggetto segnalante	pag. 35
8.4	Il Destinatario delle segnalazioni	pag. 35
9.	<b>CODICE ETICO E DI COMPORTAMENTO</b>	pag. 36
10.	<b>SISTEMA DISCIPLINARE E MISURE IN CASO DI MANCATA OSSERVANZA DELLE PRESCRIZIONI DEL MODELLO</b>	pag. 37
10.1	Sanzioni per i lavoratori dipendenti	pag. 37
10.1.1	<i>Personale dipendente in posizione non Dirigenziale</i>	pag. 37
10.1.2	<i>Dirigenti</i>	pag. 38
10.2	Misure nei confronti degli Amministratori	pag. 39
10.3	Misure nei confronti del Collegio Sindacale	pag. 40
10.4	Misure nei confronti dei Soggetti Terzi	pag. 40
11.	<b>CONFERMA DELL'APPLICAZIONE E DELL'ADEGUATEZZA DEL MODELLO E VERIFICHE PERIODICHE</b>	pag. 41
12.	<b>ADOZIONE, MODIFICHE ED INTEGRAZIONI DEL MODELLO</b>	pag. 42

---

## **ALLEGATI PARTE GENERALE**

(a) Codice Etico e di Comportamento

# PARTE GENERALE

## 1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231, IN MATERIA DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE, DELLE SOCIETÀ E DELLE ASSOCIAZIONI ANCHE PRIVE DI PERSONALITÀ GIURIDICA

---

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, che, in attuazione della Legge Delega 29 settembre 2000, n. 300, ha introdotto in Italia la “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*” (d’ora innanzi, per brevità, il “D.Lgs. n. 231/2001” o il “Decreto”), si inserisce in un ampio processo legislativo di lotta alla corruzione ed ha adeguato la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni Internazionali precedentemente sottoscritte dall’Italia (in particolare la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari della Comunità Europea, la Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione di funzionari pubblici sia delle Comunità Europee che degli Stati membri e la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali).

Il D.Lgs. n. 231/2001 stabilisce, pertanto, un regime di responsabilità amministrativa (equiparabile sostanzialmente alla responsabilità penale), a carico delle persone giuridiche (lo/gli “**Ente/Enti**”), che va ad aggiungersi alla responsabilità della persona fisica che ha realizzato materialmente il singolo reato e che mira a coinvolgere, nella punizione dello stesso, gli Enti nel cui interesse o vantaggio tale reato è stato compiuto.

L’art. 4 del D.Lgs. n. 231/2001 precisa, inoltre, che nei casi ed alle condizioni previsti dagli artt. 7, 8, 9 e 10<sup>1</sup> c.p., sussiste la responsabilità amministrativa degli

---

<sup>1</sup> Per maggiore chiarezza nell’esposizione si riportano di seguito gli artt. 7, 8, 9 e 10 c.p.:

Art. 7: Reati commessi all'estero

“E’ punito secondo la legge italiana il cittadino o lo straniero che commette in territorio estero taluno dei seguenti reati:

1. delitti contro la personalità dello Stato italiano;
2. delitti di contraffazione del sigillo dello Stato e di uso di tale sigillo contraffatto;
3. delitti di falsità in monete aventi corso legale nel territorio dello Stato, o in valori di bollo o in carte di pubblico credito italiano;
4. delitti commessi da pubblici ufficiali a servizio dello Stato, abusando dei poteri o violando i doveri inerenti alle loro funzioni;
5. ogni altro reato per il quale speciali disposizioni di legge o convenzioni internazionali stabiliscono l’applicabilità della legge penale italiana”.

Art. 8: Delitto politico commesso all'estero

“Il cittadino o lo straniero, che commette in territorio estero un delitto politico non compreso tra quelli indicati nel n. 1 dell’articolo precedente, è punito secondo la legge italiana, a richiesta del ministro della giustizia.

Se si tratta di delitto punibile a querela della persona offesa, occorre, oltre tale richiesta, anche la querela.

Agli effetti della legge penale, è delitto politico ogni delitto, che offende un interesse politico dello Stato, ovvero un diritto politico del cittadino. E’ altresì considerato delitto politico il delitto comune determinato, in tutto o in parte, da motivi politici”.

Art. 9: Delitto comune del cittadino all'estero

“Il cittadino, che, fuori dei casi indicati nei due articoli precedenti, commette in territorio estero un delitto per il quale la legge italiana stabilisce la pena di morte o l’ergastolo, o la reclusione non inferiore nel minimo a tre anni, è punito secondo la legge medesima, sempre che si trovi nel territorio dello Stato.

Se si tratta di delitto per il quale è stabilita una pena restrittiva della libertà personale di minore durata, il colpevole è punito a richiesta del ministro della giustizia ovvero a istanza, o a querela della persona offesa.

Nei casi preveduti dalle disposizioni precedenti, qualora si tratti di delitto commesso a danno delle Comunità europee, di uno Stato estero o di uno straniero, il colpevole è punito a richiesta del ministro della giustizia, sempre che l’extradizione di lui non sia stata concessa, ovvero non sia stata accettata dal Governo dello Stato in cui egli ha commesso il delitto”.

Art. 10: Delitto comune dello straniero all'estero

“Lo straniero, che, fuori dei casi indicati negli articoli 7 e 8, commette in territorio estero, a danno dello Stato o di un cittadino, un delitto per il quale la legge italiana stabilisce (...) l’ergastolo, o la reclusione non inferiore nel minimo a un anno, è punito secondo la legge medesima, sempre che si trovi nel territorio dello Stato, e vi sia richiesta del ministro della giustizia, ovvero istanza o querela della persona offesa.

Enti che hanno sede principale nel territorio dello Stato per i reati commessi all'estero dalle persone fisiche a condizione che nei confronti di tali Enti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto criminoso.

I punti chiave del D.Lgs. n. 231/2001 riguardano:

**a) l'individuazione delle persone che, commettendo un reato nell'interesse o a vantaggio dell'Ente,** ne possono determinare la responsabilità.

In particolare, possono essere:

- (i) persone fisiche che rivestono posizioni di vertice (rappresentanza, amministrazione o direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale) o persone che esercitano, di fatto, la gestione ed il controllo (i "**Soggetti Apicali**");
- (ii) persone fisiche sottoposte alla direzione o vigilanza di uno dei Soggetti Apicali (i "**Soggetti Sottoposti**").

Secondo gli orientamenti dottrinali e giurisprudenziali formatisi sull'argomento, non è necessario che i Soggetti Sottoposti abbiano con l'Ente un rapporto di lavoro subordinato, ma è sufficiente che tra tali soggetti e l'Ente vi sia un rapporto di collaborazione.

Appare, quindi, più opportuno fare riferimento alla nozione di "soggetti appartenenti all'Ente", dovendosi ricomprendere in tale nozione anche "*quei prestatori di lavoro che, pur non essendo "dipendenti" dell'ente, abbiano con esso un rapporto tale da far ritenere sussistere un obbligo di vigilanza da parte dei vertici dell'ente medesimo: si pensi ad esempio, agli agenti, ai partners in operazioni di joint-ventures, ai c.d. parasubordinati in genere, ai distributori, fornitori, consulenti, collaboratori*"<sup>2</sup>.

**b) la tipologia dei reati previsti** e, più precisamente:

- (i) reati commessi in danno della Pubblica Amministrazione introdotti dal D.Lgs. 11 aprile 2002 n. 61 che ha inserito nel D.Lgs. 231/2001 l'art. 24. L'articolo è stato successivamente integrato dal D.Lgs. 75/2020 n. 75 del 14 luglio 2020 che ha introdotto le ipotesi di Frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.), frode ai danni del fondo europeo agricolo di garanzia e del fondo europeo agricolo per lo sviluppo rurale;
- (ii) delitti informatici e trattamento illecito di dati, introdotti dall'art. 7 della Legge n. 48/2008 che ha inserito nel D.Lgs. n. 231/2001 l'art. 24-bis.

---

*Se il delitto è commesso a danno delle Comunità europee, di uno Stato estero o di uno straniero, il colpevole è punito secondo la legge italiana, a richiesta del ministro della giustizia, sempre che:*

*1. si trovi nel territorio dello Stato;*

*2. si tratti di delitto per il quale è stabilita la pena di morte o dell'ergastolo, ovvero della reclusione non inferiore nel minimo a tre anni;*

*3. l'estradizione di lui non sia stata concessa, ovvero non sia stata accettata dal Governo dello Stato in cui egli ha commesso il delitto, o da quello dello Stato a cui egli appartiene".*

<sup>2</sup> Così testualmente: Circolare Assonime, in data 19 novembre 2002, n. 68. In dottrina v. anche: Zanalda-Barcellona, *La responsabilità amministrativa delle società ed i modelli organizzativi*, Milano, 2002, pag. 12 e ss.; Santi, *La responsabilità delle Società e degli Enti*, Milano, 2004, pag. 212 e ss.

L'articolo è stato successivamente integrato dal D.L. 21 settembre 2019 n. 105 che ha istituito il "Perimetro della sicurezza nazionale cibernetica";

- (iii) delitti di criminalità organizzata, introdotti dall'art. 2, comma 29 della Legge 15 luglio 2009, n. 94 che ha inserito nel D.Lgs. n. 231/2001 l'art. 24-*ter*;
- (iv) peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio, delitti introdotti dalla Legge 6 novembre 2012 n. 190 che ha inserito nel D.Lgs. n. 231/2001 l'art. 25. L'articolo è stato successivamente modificato dalla Legge 9 gennaio 2019 n. 3 che ha introdotto il reato di "traffico di influenze illecite" e dal D.Lgs. 14 luglio 2020 n. 75 che ha introdotto i reati di peculato (art. 314 c.p.), peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p.), abuso di ufficio (art. 323 c.p.);
- (v) falsità in monete, in carte di pubblico credito, valori in bollo e in strumenti o segni di riconoscimento, delitti introdotti dalla Legge 23 novembre 2001 n. 409 che ha inserito nel D.Lgs. n. 231/2001 l'art. 25-*bis*. L'Articolo è stato successivamente integrato dalla Legge 23 luglio 2009 n. 99;
- (vi) delitti contro l'industria ed il commercio, introdotti dalla Legge 23 luglio 2009, n. 99, che ha inserito nel D.Lgs. 231/2001 l'art. 25-*bis*. 1;
- (vii) reati in materia societaria, introdotti dall'art. 3 del D.Lgs. n. 61/2002 che ha inserito nel D.Lgs. n. 231/2001 l'art. 25-*ter*. L'Articolo è stato successivamente integrato dalla Legge 6 novembre 2012 n. 190 che ha introdotto il reato di corruzione tra privati, nonché dalla Legge 27 maggio 2015 n. 69, che ha introdotto i reati di false comunicazioni sociali e di false comunicazioni sociali nelle società quotate;
- (viii) delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, introdotti dall'art. 3 della Legge n. 7/2003 che ha inserito nel D.Lgs. n. 231/2001 l'art. 25-*quater*;
- (ix) pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili, reato introdotto dalla Legge n. 7/2006 che ha inserito nel D.Lgs. n. 231/01 l'art. 25-*quater*.1;
- (x) delitti contro la personalità individuale introdotti dall'art. 5 della Legge n. 228/2003, reato di adescamento di minorenni introdotto dall'art. 3 del D.Lgs. n. 39/2014, reato di «Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro», inseriti nel D.Lgs. n. 231/2001 all'art. 25-*quinquies*;
- (xi) *reati di abuso* di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato, previsti dalla parte V, titolo I-*bis*, capo II, del testo unico di cui al D.Lgs. n. 58/1998, introdotti dall'art. 9 della Legge n. 62/2005 che ha inserito nel D.Lgs. n. 231/2001 l'art. 25-*sexies*;
- (xii) omicidio colposo, lesioni gravi o gravissime commesse con violazione

delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (artt. 589 e 590 c.p.), introdotti dall'art. 9 della Legge n. 123/2007 che ha inserito nel D.Lgs. n. 231/2001 l'art. 25-*septies*;

- (xiii) ricettazione, ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita così come introdotti dall'art. 63 del D.Lgs. n. 231/2007 che ha inserito nel D.Lgs. 231/2001 l'art. 25-*octies*, nonché autoriciclaggio come introdotto dall'art. 3, 5° comma, lett. B), Legge 15 dicembre 2014 n. 186;
- (xiv) delitti in materia di violazione del diritto d'autore previsti dalla Legge 22 aprile 1941 n. 633, introdotti dalla Legge 23 luglio 2009 n. 99, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231/2001, l'art. 25-*novies*;
- (xv) reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria, introdotto dalla Legge n. 116/2009 di ratifica ed esecuzione della Convenzione dell'Organizzazione delle Nazioni Unite contro la corruzione, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231/2001 l'art. 25-*decies*;
- (xvi) reati ambientali introdotti dal D.Lgs. n. 121/2011, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231/2001 l'art. 25-*undecies*. L'articolo è stato successivamente integrato dai reati introdotti dalla Legge 22 maggio 2015 n. 68.
- (xvii) impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare. Reati introdotti dal D.Lgs. n. 109/2012 che ha inserito nel D.Lgs. n. 231/2001 l'art. 25-*duodecies*;
- (xviii) legge 30 novembre 2017 n. 170 "Whistleblowing" introduce nell'ordinamento le norme per la tutela del dipendente o collaboratore che segnala illeciti nel settore privato. La legge indica esplicitamente quali integrazioni sono da apportare all'art. 6 del D.Lgs. n. 231/2001 (inserimento dei commi 2-*bis*, 2-*ter* e 2-*quater*);
- (xix) razzismo e xenofobia. Reati introdotti dalla L. 30 novembre 2017 n. 167 che inserisce all'interno del D.Lgs. n. 231/2001 l'art. 25-*terdecies*;
- (xx) frodi sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa, giochi d'azzardo. Reati introdotti dalla L. 39 del 3 maggio 2019, che ha inserito l'art. 25-*quaterdecies*, nel D.Lgs. n. 231/2001;
- (xxi) reati tributari introdotti dalla Legge 19 dicembre 2019 n. 157 che ha inserito D.Lgs. 231/2001 l'art. 25-*quingiesdecies* comma 1.

Il comma 1 contempla i seguenti reati:

- dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti;
- dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici;
- emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti;
- occultamento o distruzione di documenti contabili;
- sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte.



Il D.Lgs. 14 luglio 2020 n. 75 ha introdotto nel D.Lgs. 231/2001 il comma 1-bis.

Il comma prevede l'estensione della responsabilità degli enti per i delitti che qui di seguito si riportano se commessi nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri e al fine di evadere l'IVA per un importo complessivo non inferiore a 10 milioni di euro:

- dichiarazione infedele, previsto dall'art. 4 D.Lgs. 74 del 2000;
- omessa dichiarazione, previsto dall'art. 5 D.Lgs. 74 del 2000;
- indebita compensazione, previsto dall'art. 10-*quater* D.Lgs. 74/2000.

(xxii) contrabbando. Il reato è stato introdotto dal D.Lgs. 14 luglio 2020 n. 75 che ha inserito nel D.Lgs. 231/2001 l'art. 25-*sexies decies*.

Altre fattispecie di reato potranno in futuro essere inserite dal legislatore nel D.Lgs. n. 231/01.

E' da tenere presente, inoltre, che la norma di cui all'art. 26 del D.Lgs. n. 231/01, dettata in tema di delitti tentati, prevede esplicitamente che:

*“(1) Le sanzioni pecuniarie e interdittive sono ridotte da un terzo alla metà in relazione alla commissione, nelle forme del tentativo, dei delitti indicati nel presente capo del decreto.*

*(2) L'ente non risponde quando volontariamente impedisce il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento”.*

**c) l'aver commesso il reato nell'”interesse” o a “vantaggio” dell'Ente.**

In merito, va tenuto in considerazione che, secondo gli orientamenti giurisprudenziali espressi in materia, l'interesse viene definito come la semplice “intenzione” psicologica dell'autore del reato, valutabile *ex ante* dal Giudice. Per vantaggio, invece, si intende qualunque beneficio derivante dal reato commesso, valutabile *ex post* dall'autorità giudiziaria.

**d) il non aver adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione e di gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.**

In considerazione di quanto indicato ai punti a), b), c) e d) che precedono e che costituiscono i presupposti della responsabilità in commento, la Società ha scelto di predisporre ed efficacemente applicare il modello, come illustrato di seguito.

## 2. SANZIONI

---

Le sanzioni previste per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato sono:

- (a) Sanzione amministrativa pecuniaria;
- (b) Sanzioni interdittive;
- (c) Confisca;
- (d) Pubblicazione della sentenza di condanna.

### (a) La sanzione amministrativa pecuniaria

La sanzione amministrativa pecuniaria, disciplinata dagli artt. 10 e seguenti del D.Lgs. n. 231/2001, costituisce la sanzione “di base”, di necessaria applicazione del cui pagamento risponde l’Ente con il suo patrimonio o con il fondo comune.

Il Legislatore ha adottato un criterio innovativo di commisurazione di tale sanzione, attribuendo al Giudice l’obbligo di procedere a due diverse e successive operazioni di apprezzamento, al fine di un maggiore adeguamento della sanzione alla gravità del fatto ed alle condizioni economiche dell’Ente.

Con la prima valutazione il Giudice determina il numero delle quote (non inferiore a cento, né superiore a mille, fatto salvo quanto previsto dall’art. 25-septies “*Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell’igiene e della salute sul lavoro*” che al primo comma in relazione al delitto di cui all’art. 589 c.p. commesso con violazione dell’art. 55, 2° comma, D.Lgs. n. 81/2008 prevede una sanzione pari a **mille quote**), tenendo conto:

- della gravità del fatto;
- del grado di responsabilità dell’Ente;
- dell’attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

Nel corso della seconda valutazione il Giudice determina, entro i valori minimi e massimi predeterminati in relazione agli illeciti sanzionati, il valore di ciascuna quota (da un minimo di Euro 258,23 ad un massimo di Euro 1.549,37) “*sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell’ente allo scopo di assicurare l’efficacia della sanzione*” (art. 11, 2° comma, D.Lgs. n. 231/2001).

Come affermato al punto 5.1 della Relazione al D.Lgs. n. 231/2001, al fine di accertare le condizioni economiche e patrimoniali dell’Ente, “*il giudice potrà avvalersi dei bilanci o delle altre scritture comunque idonee a fotografare tali condizioni. In taluni casi, la prova potrà essere conseguita anche tenendo in considerazione le dimensioni dell’ente e la sua posizione sul mercato. (...) Il giudice non potrà fare a meno di calarsi, con l’ausilio di consulenti, nella realtà dell’impresa, dove potrà attingere anche le informazioni relative allo stato di solidità economica, finanziaria e patrimoniale dell’ente*”.

L'art. 12 del D.Lgs. n. 231/2001 prevede una serie di casi in cui la sanzione pecuniaria viene ridotta. Essi sono schematicamente riassunti nella tabella sottostante con indicazione della riduzione apportata e dei presupposti per l'applicazione della riduzione stessa.

Riduzione	Presupposti
1/2 (e non può comunque essere superiore ad Euro 103.291,38)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• L'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'Ente non ne ha ricavato un vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo; <i>oppure</i></li> <li>• Il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.</li> </ul>
da 1/3 a 1/2	<p>[Prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado]</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• L'Ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso; <i>oppure</i></li> <li>• È stato attuato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.</li> </ul>
da 1/2 a 2/3	<p>[Prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado]</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• L'Ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;</li> <li>• È stato attuato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.</li> </ul>

#### (b) Le sanzioni interdittive

Le sanzioni interdittive previste dal D.Lgs. n. 231/2001 sono:

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

Differentemente dalla sanzione amministrativa pecuniaria, le sanzioni interdittive si applicano solo in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste (si veda a questo proposito l'Allegato B riportato in calce alle parti speciali del Modello) al ricorrere di almeno una delle condizioni di cui all'art. 13, D.Lgs. n. 231/2001, di seguito indicate:

- *“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 questo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative”;*

- *“in caso di reiterazione degli illeciti” (id est: commissione di un illecito dipendente da reato nei cinque anni dalla sentenza definitiva di condanna per un altro precedente).*

In ogni caso, non si procede all'applicazione delle sanzioni interdittive quando il reato è stato commesso nel prevalente interesse dell'autore o di terzi e l'Ente ne ha ricavato un vantaggio minimo o nullo, ovvero il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità. Esclude, altresì, l'applicazione delle sanzioni interdittive il fatto che l'Ente abbia posto in essere le condotte riparatorie previste dall'art. 17, D.Lgs. n. 231/2001 e, più precisamente, quando concorrono le seguenti condizioni:

- *“l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso”;*
- *“l'ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi”;*
- *“l'ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca”.*

Le sanzioni interdittive hanno una durata compresa tra tre mesi e due anni e la scelta della misura da applicare e della sua durata viene effettuata dal Giudice sulla base degli stessi criteri in precedenza indicati per la commisurazione della sanzione pecuniaria, *“tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso”* (art. 14, D.Lgs. n. 231/2001).

Il Legislatore si è poi preoccupato di precisare che l'interdizione dell'attività ha natura residuale rispetto alle altre sanzioni interdittive.

### **(c) La confisca**

Ai sensi dell'art. 19, D.Lgs. n. 231/2001 è sempre disposta, con la sentenza di condanna, la confisca – anche per equivalente – del prezzo (denaro o altra utilità economica data o promessa per indurre o determinare un altro soggetto a commettere il reato) o del profitto (utilità economica immediata ricavata) del reato, salvo per la parte che può essere restituita al danneggiato e fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede.

### **(d) La pubblicazione della sentenza di condanna**

La pubblicazione in uno o più giornali della sentenza di condanna, per estratto o per intero, può essere disposta dal Giudice, unitamente all'affissione nel comune dove l'Ente ha la sede principale, quando è applicata una sanzione interdittiva. La pubblicazione è eseguita a cura della Cancelleria del Tribunale a spese dell'Ente.

### **3. CONDOTTE ESIMENTI LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA**

---

Gli artt. 6 e 7 del D.Lgs. n. 231/2001 prevedono forme specifiche di esonero dalla responsabilità amministrativa dell'Ente per i reati commessi nell'interesse o a vantaggio dello stesso sia da Soggetti Apicali sia da Soggetti Sottoposti.

In particolare, nel caso di reati commessi da Soggetti Apicali, l'art. 6 prevede l'esonero qualora l'Ente stesso dimostri che:

- 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 quello verificatosi”*;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli nonché di proporre l'aggiornamento è stato affidato ad un Organismo di Vigilanza dell'Ente (l'“O.d.V”), dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- c) le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente i modelli;
- d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'O.d.V.

Per quanto concerne i Soggetti Sottoposti, l'art. 7 prevede l'esonero dalla responsabilità nel caso in cui l'Ente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, un modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Sempre il D.Lgs. n. 231/2001 prevede che il modello risponda all'esigenza di:

1. individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che siano commessi reati;
2. prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
3. individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
4. prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'O.d.V;
5. introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello stesso.

Secondo il D.Lgs. n. 231/2001 i modelli possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria.

Confindustria ha emanato il 7 marzo 2002 apposite Linee Guida, aggiornate il 24 maggio 2004 e il 31 marzo 2008 e, in ragione del mutato quadro normativo, ulteriormente aggiornate nel marzo 2014.

Il presente modello tiene conto, oltre che, ovviamente, del dettato normativo, anche delle Linee Guida.

#### **4. OSTINELLI SETA S.p.A.**

---

Ostinelli seta S.p.A. è stata costituita il 9 dicembre 1998 ed ha iniziato la sua attività il 24 febbraio 1999. Ha Socio Unico.

Ha sede legale in Casnate con Bernate (CO) Via Socrate n. 17/E, e “unità locale” sempre in Casnate con Bernate in Via Adige n. 5/7.

L’oggetto sociale è la produzione e commercializzazione sia in Italia che all’estero di prodotti tessili.

E` amministrata da un Consiglio di Amministrazione composto da 3 membri.

E` sottoposta al controllo del Collegio Sindacale composto da 3 membri, nominati dall’Assemblea ordinaria dei Soci per un periodo di 3 esercizi.

La Società nel Novembre 2020 (data di aggiornamento del Modello ) annotava 138 dipendenti (il numero si mantiene pressoché costante negli anni ).

## 5. IL PRESENTE MODELLO

---

### 5.1. La Costituzione del Modello

La Società gode di un'eccellente reputazione sul mercato che ritiene importante mantenere e migliorare ancor di più. È forte il convincimento nella Società che l'osservanza delle leggi e una condotta etica siano non solo necessarie e moralmente corrette, ma costituiscano anche un modo efficace di gestire la propria attività d'impresa.

Ciò premesso, la Società - sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della posizione e dell'immagine propria, delle aspettative dei propri azionisti e del lavoro dei propri dipendenti - ha ritenuto conforme alle proprie politiche aziendali procedere all'adozione del modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dal Decreto (il "**Modello**").

Tale iniziativa è stata assunta nella convinzione che il Modello possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti i dipendenti della Società e di tutti gli altri soggetti alla stessa cointeressati (clienti, fornitori, partners, collaboratori a diverso titolo), affinché seguano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e lineari ed affinché vi sia un'organizzazione tale da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati nel D.Lgs. n. 231/2001.

Più specificamente, il Modello rappresenta il risultato dell'applicazione metodologica documentata dei criteri di identificazione dei rischi, da un lato, e di individuazione dei protocolli, ove attualmente esistenti, per la programmazione e la formazione ed attuazione delle decisioni della Società, dall'altro.

Nell'ottica di un processo di adeguamento continuo ai mutamenti societari, alle esigenze in divenire del mercato ed alla evoluzione normativa di riferimento, il Modello è volto ad imporre un sistema di comportamenti in grado di integrarsi efficientemente con l'operatività aziendale, pur essendo fermamente rivolto al perseguimento dei rigorosi principi finalistici che lo animano.

Il Modello si prefigge, infatti, di indurre i Soggetti Apicali (quali gli Amministratori, i rappresentanti, i dirigenti, ecc.), i Soggetti Sottoposti (quali i dipendenti), nonché tutti coloro che, a qualsiasi titolo, operano nell'interesse o a vantaggio della Società, quale che sia il rapporto, anche temporaneo, che li lega alla stessa, ad acquisire la sensibilità necessaria a percepire la sussistenza dei rischi di commissione di reati nell'esercizio di determinate attività e, contemporaneamente, comprendere la portata, non solo personale, ma anche societaria, delle possibili conseguenze, in termini di sanzioni penali ed amministrative, in caso di consumazione di tali reati.

Con l'adozione del Modello la Società si propone, infatti, di conseguire il pieno e consapevole rispetto dei principi su cui lo stesso si fonda, così da impedirne l'elusione fraudolenta e, nel contempo, contrastare fortemente tutte quelle condotte che siano contrarie alle disposizioni di legge ed ai principi etici che conformano l'attività della Società.

Sebbene l'adozione del Modello costituisca una "facoltà" e non un obbligo – non

essendo soggetta ad alcuna sanzione la mancata implementazione dello stesso – la Società ha deciso di procedere alla sua predisposizione ed adozione, in quanto consapevole che tale sistema rappresenti, da un lato, un'opportunità per migliorare la sua Corporate Governance e, dall'altro, l'esimente dalla responsabilità amministrativa, come previsto dal D.Lgs. n. 231/2001 stesso.

A tal fine la Società ha avviato un importante progetto per garantire la predisposizione e l'adozione del Modello.

Tale progetto si è articolato in differenti fasi, dirette tutte alla costituzione di un sistema di prevenzione e gestione dei rischi, in linea con le disposizioni del D.Lgs. n. 231/2001, delle Linee Guida di Confindustria, dei suggerimenti della migliore dottrina e degli orientamenti giurisprudenziali che sono stati espressi in materia.

Al contempo, dette attività, pur se finalizzate alla predisposizione del Modello (analisi dei rischi potenziali, valutazione e adeguamento del sistema dei controlli già esistenti sui processi sensibili), hanno costituito l'occasione per sensibilizzare, ancora una volta, le risorse interne impiegate rispetto ai termini del controllo e della conformità ai processi aziendali, finalizzati ad una prevenzione "attiva" dei reati.

Si descrivono, qui di seguito, brevemente, le fasi in cui è articolato il lavoro di individuazione delle attività a rischio, in base al quale successivamente si è dato luogo alla predisposizione del Modello.

- 1) **Identificazione dei processi sensibili ("as-is analysis")**, attuata attraverso il previo esame della documentazione aziendale (organigrammi, attività svolte, processi principali, verbali consigli di amministrazione, verbali assemblee, procure, disposizioni organizzative, ecc.) e una serie di interviste con i soggetti chiave nell'ambito della struttura aziendale, mirate all'approfondimento dei processi sensibili e del controllo sugli stessi (procedure esistenti, verificabilità e documentabilità delle scelte aziendali, congruenza e coerenza delle operazioni, separazione delle responsabilità, documentabilità dei controlli, sistema delle deleghe e delle firme ecc.).

L'obiettivo di questa fase è stato duplice: da un lato si è proceduto all'analisi del contesto aziendale, al fine di identificare in quali aree o settori di attività si potessero realizzare i reati previsti dal D.Lgs. n. 231/2001; dall'altro, l'analisi delle aree/settori o attività a rischio reato è stata prodromica rispetto alla successiva valutazione delle modalità in cui i reati possono, in astratto, essere perpetrati. A tale ultimo fine, si è tenuta in considerazione la storia della Società, le caratteristiche degli altri soggetti operanti nel settore e, in particolare, eventuali illeciti commessi da altri Enti nello stesso ramo di attività.

Se ne è ricavata una rappresentazione dei processi, delle aree e delle attività sensibili, dei controlli già esistenti e delle relative criticità, con particolare "focus" agli elementi di "compliance" e controllo specifici per soddisfare i requisiti del Modello.

I processi sensibili della Società sono quelli descritti ai successivi paragrafi.



- 2) **Effettuazione della “gap analysis”**. Sulla base della situazione attuale (controlli e procedure esistenti), in relazione ai processi sensibili e alle previsioni e finalità del D.Lgs. n. 231/2001, si sono individuate le azioni finalizzate all'introduzione o all'integrazione del sistema di controllo interno (processi e procedure) e che migliorano i requisiti organizzativi, essenziali per la definizione di un modello “specifico” di organizzazione, gestione e monitoraggio ai sensi del Decreto.

In questa fase, il sistema dei controlli preventivi già esistenti nella Società è stato valutato alla luce della diversa tipologia dei reati previsti dal D.Lgs. n. 231/2001. Così, nel caso di reati dolosi, è stata valutata la possibilità di aggirare i controlli con comportamenti fraudolenti ed intenzionali e volti a consumare l'evento illecito; nel caso di reati colposi, invece, siccome incompatibili con l'intenzionalità dell'agente, è stata valutata la possibilità di comportamenti in violazione dei controlli, nonostante la puntuale osservanza degli obblighi di vigilanza da parte dell'apposito organismo (di cui *infra*), pur se non accompagnati dalla volontà dell'evento.

Il progetto si è concluso con l'adozione del Modello a mezzo di delibera del Consiglio di Amministrazione.

## **5.2. Finalità e struttura del Modello**

Il Modello predisposto dalla Società sulla base dell'individuazione delle attività di possibile rischio, l'espletamento delle quali potrebbe, in astratto, configurare il rischio di commissione di reati, si propone come finalità quelle di:

- creare, in tutti coloro che svolgono, in nome, per conto e nell'interesse della Società, attività a rischio reato, come meglio individuate nelle Parti Speciali del presente documento, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni riportate nel Modello, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale e amministrativo, irrogabili non solo nei loro confronti, ma anche nei confronti della Società;
- condannare ogni forma di comportamento illecito da parte della Società, in quanto contraria, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici adottati dalla stessa;
- garantire alla Società, grazie a un'azione di controllo delle attività a rischio reato, la concreta ed effettiva possibilità di intervenire tempestivamente per prevenire la commissione dei reati stessi.

Il Modello si propone, altresì, di:

- introdurre, integrare, sensibilizzare, diffondere e circolarizzare a tutti i livelli aziendali, le regole di condotta ed i protocolli per la programmazione della formazione e dell'attuazione delle decisioni della Società, al fine di gestire e, conseguentemente, evitare il rischio della commissione di reati;
- individuare preventivamente le Attività a rischio reato, con riferimento alle operazioni della Società che potrebbero comportare la realizzazione dei reati previsti dal Decreto;

- dotare l'O.d.V di specifici compiti e di adeguati poteri al fine di porlo in condizione di vigilare efficacemente sull'effettiva attuazione, sul costante funzionamento ed aggiornamento del Modello, nonché di valutare il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello medesimo;
- registrare correttamente e conformemente ai protocolli tutte le operazioni della Società nell'ambito delle Attività a rischio reato, al fine di rendere possibile una verifica *ex post* dei processi di decisione, la loro autorizzazione ed il loro svolgimento in seno alla Società, in modo da assicurarne la preventiva individuazione e rintracciabilità in tutte le loro componenti rilevanti. Il tutto conformemente al principio di controllo espresso nelle Linee Guida, in virtù del quale *“Ogni operazione, transazione, azione deve essere: verificabile, documentata, coerente e congrua”*;
- assicurare l'effettivo rispetto del principio della separazione delle funzioni aziendali, nel rispetto del principio di controllo, secondo il quale *“Nessuno può gestire in autonomia un intero processo”*, in modo tale che l'autorizzazione all'effettuazione di un'operazione sia sotto la responsabilità di una persona diversa da quella che la contabilizza, la esegue operativamente o la controlla;
- delineare e delimitare le responsabilità nella formazione e nell'attuazione delle decisioni della Società;
- stabilire poteri autorizzativi conferiti in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali assegnate, rendendo note le deleghe di potere, le responsabilità ed i compiti all'interno della Società, assicurando che gli atti con i quali si conferiscono poteri, deleghe e autonomie siano compatibili con i principi di controllo preventivo;
- individuare le modalità di gestione delle risorse finanziarie, tali da impedire la commissione dei reati;
- valutare la possibilità di commissione di reati da parte di tutti i soggetti che interagiscono con la Società svolgendo operazioni nell'ambito delle Attività a rischio reato. Valutare altresì il funzionamento del Modello, curandone il necessario aggiornamento periodico, in senso dinamico, nell'ipotesi in cui le analisi e le valutazioni operate rendano necessario effettuare correzioni, integrazioni ed adeguamenti.

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello non solo consentono alla Società di beneficiare dell'esimente prevista dal Decreto, ma anche di migliorare, nei limiti previsti dallo stesso, la propria Corporate Governance, limitando il rischio di commissione dei reati.

Attraverso il Modello, infatti, si consolida un sistema strutturato ed organico di procedure ed attività di controllo (preventivo ed *ex post*) che ha come obiettivo la riduzione del rischio di commissione dei reati mediante la individuazione dei processi sensibili e la loro conseguente proceduralizzazione.

I principi contenuti nel Modello devono condurre, da un lato, a determinare una piena consapevolezza, nel potenziale autore del reato, della possibilità di

compiere un illecito (la cui commissione è fortemente condannata e contraria agli interessi e alle policies della Società, anche quando apparentemente essa potrebbe trarne un vantaggio), dall'altro, grazie ad un monitoraggio costante dell'attività, a consentire alla Società di reagire tempestivamente per prevenire od impedire la commissione del reato stesso.

Tra le finalità del Modello vi è, quindi, quella di sviluppare la consapevolezza (nei dipendenti, Organi Sociali, consulenti a qualsiasi titolo, agenti, collaboratori e partners, che svolgano, per conto e nell'interesse della Società, Attività a rischio reato, ) di poter incorrere (in caso di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello e del “**Codice di Comportamento**” allegato allo stesso e alle altre norme e procedure aziendali ) in illeciti passibili di conseguenze penalmente rilevanti non solo per se stessi, ma anche per la Società.

Inoltre il Modello prevede azioni indirizzate alla fattiva censura di ogni comportamento illecito, attraverso la costante attività dell'Organismo di Vigilanza sull'operato delle persone rispetto ai processi sensibili e la comminazione, da parte della Società, di sanzioni disciplinari o contrattuali.

Alla luce di quanto sopra, il Modello si articola in una prima parte introduttiva della disciplina del D.Lgs. n. 231/2001 (“Parte Generale”), in cui ne vengono illustrate le componenti essenziali, con particolare riferimento alla scelta e all'individuazione dell'O.d.V, alla formazione del personale e alla diffusione del Modello nel contesto aziendale, al sistema disciplinare e alle misure da adottare in caso di mancata osservanza delle prescrizioni ivi contenute.

Seguono poi singole “Parti Speciali”, che sono state predisposte in funzione delle diverse tipologie di reato contemplate dal D.Lgs. n. 231/2001 e rispetto alle quali la Società ha inteso tutelarsi, in quanto considerate di possibile rischio, tenuto conto dell'attività imprenditoriale svolta.

In considerazione della natura dell'attività svolta dalla Società e dei reati presupposto di cui al D.Lgs. n. 231/2001, per come elencati al precedente paragrafo 1, la Società ha assunto la decisione di redigere, adottare ed efficacemente attuare il presente Modello.

Si elencano di seguito i reati contemplati dal Decreto ( riportati nel precedente paragrafo 1) con a fianco l'indicazione della parte speciale del Modello in cui sono trattati.

- Reati in danno della Pubblica Amministrazione; (art. 24) (Parte speciale 1)
- Delitti informatici e trattamento illecito di dati; (art. 24-bis) (Parte speciale 6)
- Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio; (art. 25) (Parte speciale 1)
- Reati in tema di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento; (art. 25-bis) (Parte speciale 10)
- Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1) (Parte speciale 5)
- Reati in materia societaria; (art. 25-ter) (Parte speciale 2)
- Reati commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela

dell'igiene e della salute sul lavoro; (art.27-septies) (Parte speciale 3)

- Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio; (art. 25-octies) (Parte speciale 4)
- Delitti in materia di violazione del diritto d'autore; (art. 25-novies) (Parte speciale 9)
- Reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria; (art.25-decies) (Parte speciale 11).
- Reati ambientali; (art. 25-undecies) (Parte speciale 7)
- Impiego di lavoratori stranieri con il permesso di soggiorno irregolare; (art. 25-duodecies) (Parte speciale 8)
- Reati tributari. (art. 25-quinquiesdecies) (Parte speciale 12)
  - Contrabbando. (art. 25-sexies decies)(Parte speciale 13)

La Società ritiene che rispetto ai reati attualmente contemplati nel Modello che implicano la Responsabilità Amministrativa della Società, siano di improbabile accadimento i delitti sotto riportati la cui elencazione è riportata nella parte speciale 13 del Modello:

- Delitti di criminalità organizzata; (Art. 24-ter)
- Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater)
- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art, 25-quater.1)
- Delitti contro la personalità individuale; (art.25-quinquies)
- Abusi di mercato; (art.25-sexies)
- Delitti di Razzismo e Xenofobia; (art. 25-terdecies)
- Reati in materia di frodi sportive; (art. 25-quaterdecies)

#### "Whistleblowing.

Legge 30 novembre 2017 n. 170 sul cosiddetto "Whistleblowing" che introduce nell'ordinamento le norme per la tutela del dipendente o collaboratore che segnala illeciti nel settore privato. La legge indica esplicitamente quali integrazioni sono da apportare all'art. 6 del D.Lgs. n. 231/2001.

Il Modello è stato, inoltre, articolato al fine di garantire una più efficace e snella attività di aggiornamento dello stesso. Infatti, se la "Parte Generale" contiene la formulazione dei principi generali di diritto da ritenersi sostanzialmente invariabili, le "Parti Speciali", in considerazione del particolare contenuto, saranno suscettibili, invece, di costanti aggiornamenti.

### **5.3 Principi ed elementi ispiratori del Modello**

Nella predisposizione del Modello si è tenuto conto delle procedure e dei sistemi di controllo (rilevati in fase di “as-is analysis”) esistenti e già operanti in Società, ove giudicati idonei a valere anche come misure di prevenzione dei reati e controllo sui processi sensibili.

Il Modello, fermo restando la sua finalità peculiare descritta al precedente paragrafo 5.2 e connessa al D.Lgs. n. 231/2001, si inserisce, infatti, nel più ampio sistema di controllo costituito principalmente dalle regole di Corporate Governance, dalle policies della Società e dalle singole procedure adottate ed implementate dalla Società.

Per quanto concerne la prevenzione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro, costituisce parte integrante del Modello il **Documento di Valutazione dei Rischi (ex art. 28 del D.Lgs. n. 81/2008)** e tutte le procedure previste in materia, già adottate ed applicate in Società.

In particolare, quali strumenti diretti a programmare la formazione e l’attuazione delle decisioni della Società anche in relazione ai reati da prevenire, la Società ha individuato i seguenti:

- a) il sistema di controllo interno e quindi le procedure aziendali attualmente esistenti, il sistema delle deleghe di funzioni, della separazione delle competenze e delle firme congiunte in vigore, la documentazione e le disposizioni inerenti la struttura gerarchico-funzionale aziendale ed organizzativa della Società, nonché il sistema di controllo della gestione;
- b) le norme inerenti il sistema amministrativo, contabile, finanziario, di reporting interno;
- c) la comunicazione al personale, l’informazione e la formazione dello stesso;
- d) il sistema disciplinare di cui ai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (il “**CCNL**”) applicato ai dirigenti ed agli altri dipendenti;
- e) in generale, la normativa italiana e straniera applicabile;
- f) le prassi consolidate e le policies aziendali.

I principi, le regole e le procedure di cui agli strumenti sopra elencati non vengono riportati e descritti dettagliatamente nel Modello, ma si intendono integralmente qui richiamati a tutti gli effetti, facendo essi parte del sistema di organizzazione e controllo che lo stesso Modello intende, laddove necessario, migliorare e integrare.

Di conseguenza, sono da considerare come parte essenziale e fondamentale del Modello tutte le procedure, tutti i protocolli e tutte le policies, in qualsivoglia settore, funzione aziendale, area di attività esse trovino applicazione, che sono state o che verranno implementate ed attuate dalla Società.

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

- I requisiti indicati dal D.Lgs. n. 231/2001 ed in particolare:
  - l’attribuzione ad un Organismo di Vigilanza 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 una informazione costante sulle attività rilevanti ai fini del Decreto;

- la messa a disposizione dell'Organismo di Vigilanza di **risorse** adeguate a supportarlo nei compiti affidatigli ed a raggiungere risultati ragionevolmente attendibili;
  - l'attività di **verifica del funzionamento** del Modello con conseguente aggiornamento periodico dello stesso (controllo *ex post*);
  - l'attività di **sensibilizzazione e diffusione** a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite.
- I principi generali di un adeguato sistema di controllo interno ed in particolare:
- la **verificabilità e documentabilità** di ogni operazione rilevante ai fini del D.Lgs. n. 231/2001;
  - il rispetto del principio della **separazione delle funzioni**;
  - la **definizione di poteri** autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;
  - la **comunicazione all'Organismo di Vigilanza** delle informazioni rilevanti.
- La preminenza da conferirsi – nell'attuazione del sistema di controllo – alle attività che, in astratto, potrebbero comportare il rischio di commissione dei reati, ferma restando la doverosa opera di verifica generale dell'attività sociale.

#### **5.4 Diffusione del Modello nella Società**

La Società, anche in coordinamento con l'O.d.V, promuove iniziative idonee alla diffusione del Modello per una sua capillare conoscenza ed applicazione.

A questo scopo, l'O.d.V, in stretta cooperazione con la Società e le eventuali funzioni interessate, provvederà a definire un'informativa specifica e a curare la diffusione del contenuto del Modello all'interno e all'esterno della Società.

## 6. ORGANISMO DI VIGILANZA

---

Al fine di garantire alla Società l'esimente dalla responsabilità amministrativa in conformità a quanto previsto dagli artt. 6 e 7 del Decreto, è necessaria l'individuazione e la costituzione, all'interno della propria struttura, di un Organismo di Vigilanza fornito dell'autorità e dei poteri necessari per vigilare, in assoluta autonomia, sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, di curarne il relativo aggiornamento, proponendone le relative modificazioni al Consiglio di Amministrazione e di assicurare l'effettività dei controlli in relazione alla dimensione ed alla complessità organizzativa della Società.

L'O.d.V sia esso monocratico o collegiale, deve essere formato da professionisti di comprovata esperienza in materia di D.Lgs. n. 231/2001 e legale dotati dei requisiti di indipendenza e professionalità, in grado di poter svolgere in maniera adeguata i loro compiti. L'Organo può essere supportato nello svolgimento della propria attività da un Segretario, nominato dall'Organismo stesso tra soggetti appartenenti alla Società ed i cui compiti saranno definiti all'interno del Regolamento dell'O.d.V stesso. Il Segretario, svolgendo la propria attività in stretto contatto con l'O.d.V, garantisce che tutte le attività relative al Decreto e al Modello la cui implementazione venga richiesta dal Consiglio di Amministrazione o dall'Organismo di Vigilanza siano attuate nei tempi richiesti e con l'atteso livello di qualità.

L'O.d.V nominato, sia esso monocratico o collegiale, in linea con le disposizioni del Decreto e, precisamente, da quanto si evince dalla lettura del combinato disposto degli artt. 6 e 7 del Decreto, dalle indicazioni contenute nella Relazione di accompagnamento al Decreto, dalle informazioni riportate nelle Linee Guida, nonché dalla giurisprudenza che si è espressa in materia, possiede le seguenti caratteristiche precipue:

- a) autonomia e indipendenza. I requisiti di autonomia e indipendenza sono fondamentali e presuppongono che l'O.d.V non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo;
- b) professionalità. L'O.d.V possiede, al suo interno, competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere, nonché un bagaglio di strumenti e tecniche per poter efficacemente svolgere la propria attività. Tali caratteristiche, unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio;
- c) continuità d'azione. L'O.d.V svolge, in modo continuativo, le attività necessarie per la vigilanza del Modello con adeguato impegno e con i necessari poteri di indagine; è una struttura riferibile alla Società, in modo da garantire la dovuta continuità nell'attività di vigilanza; cura l'attuazione del Modello, assicurandone il costante aggiornamento; non svolge mansioni operative che possano condizionare e contaminare quella visione d'insieme sull'attività aziendale che ad esso si richiede.

Oltre ai requisiti sopra descritti, l'O.d.V sia se operante in forma monocratica che collegiale, garantisce il possesso di requisiti soggettivi formali che assicurano l'autonomia e l'indipendenza. In particolare, non possono essere nominati

membri dell'Organismo di Vigilanza:

- a) i soggetti che si trovino nelle condizioni previste dall'art. 2382 c.c.<sup>3</sup>;
- b) il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado degli Amministratori della Società;
- c) il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado degli amministratori di società controllanti o di società controllate;
- d) i soggetti che sono legati alla Società o alle società da questa controllate o alle società che la controllano da rapporti che oggettivamente ne possano compromettere l'indipendenza di giudizio;
- e) coloro che sono stati condannati, anche se la sentenza non è passata in giudicato, per avere commesso uno dei reati di cui al Decreto, ovvero coloro che hanno subito una condanna ad una pena che comporta l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche o delle imprese;
- f) i soggetti che si trovano in conflitto di interesse, anche potenziale, con la Società, tale da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri dell'Organismo di Vigilanza;
- g) i soggetti titolari, direttamente o indirettamente, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare un'influenza dominante o notevole sulla Società, ai sensi dell'art. 2359 c.c.;
- h) i soggetti con funzioni di amministrazione, con deleghe o incarichi esecutivi presso la Società;
- i) i soggetti con funzioni di amministrazione – nei tre esercizi precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza – di imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o altre procedure concorsuali.

In forza di quanto precede, il Consiglio di Amministrazione individua uno o più soggetti in possesso delle caratteristiche professionali e morali per svolgere tale ruolo di controllo interno alla Società.

Fermo restando che il Consiglio di Amministrazione è chiamato a svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza dell'intervento dell'O.d.V, in quanto sull'organo dirigente ricade la responsabilità ultima del funzionamento (e dell'efficacia) del Modello, le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da nessun altro organismo e struttura aziendale.

### **6.1. Principi generali in tema di istituzione, nomina, sostituzione e funzionamento dell'Organismo di Vigilanza**

L'O.d.V è nominato dal Consiglio di Amministrazione e dura in carica per il periodo stabilito nella relativa delibera di nomina. Può essere monocratico o

---

<sup>3</sup> Art. 2382 c.c. "Non può essere nominato amministratore, e se nominato decade dal suo ufficio, l'interdetto, l'inabilitato, il fallito, o chi è stato condannato ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi".



collegiale. In entrambi i casi il/i membri sono rieleggibili.

Di seguito si espongono i principi generali che regolano l'attività dell'O.d.V sia esso monocratico o collegiale.

I membri dell'O.d.V non sono soggetti, in tale qualità e nell'ambito dello svolgimento delle proprie funzioni, al potere gerarchico e disciplinare di alcun organo o funzione societaria.

Il Consiglio di Amministrazione della Società è libero di revocare l'incarico conferito ai membri dell'O.d.V in qualsiasi momento, purché sussista una giusta causa di revoca. Costituisce una giusta causa di revoca l'interruzione del rapporto di lavoro o di collaborazione, laddove il componente sia anche dipendente o collaboratore della Società o di un ente controllato o collegato, la sottoposizione del componente a procedure di interdizione, inabilitazione o fallimento, l'imputazione in procedimenti penali con contestazione di reati che prevedano una pena che importi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi, l'accertamento dell'insussistenza dei requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità dell'azione previsti per la nomina, la sussistenza di una delle ipotesi di ineleggibilità, il grave inadempimento ai doveri imposti dalla legge o dal Modello.

Impregiudicato quanto precede, ciascun membro dell'O.d.V ha facoltà di comunicare al Consiglio di Amministrazione la propria volontà di rinunciare all'incarico, tramite una comunicazione contenente le ragioni della rinuncia all'incarico.

In caso di cessazione, per qualsiasi motivo, dalla carica di componente dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione provvederà, senza indugio, alla sua sostituzione, con apposita delibera. Il componente dell'O.d.V uscente sarà, comunque, tenuto ad esercitare tutte le funzioni previste dalla legge o dal Modello fino all'ingresso del soggetto che verrà nominato dal Consiglio di Amministrazione in sua sostituzione. I componenti dell'Organismo di Vigilanza nominati in sostituzione durano in carica il tempo per il quale avrebbero dovuto rimanervi i soggetti da essi sostituiti.

Il Consiglio di Amministrazione delibera, su proposta dell'O.d.V, in merito alle risorse finanziarie che, di volta in volta, l'Organismo di Vigilanza ritenga necessarie per svolgere correttamente ed efficacemente le proprie funzioni.

L'eventuale remunerazione spettante ai componenti dell'Organismo di Vigilanza (ivi incluso il Presidente, il Vice Presidente, i membri delegati o quelli investiti di particolari cariche) è stabilita all'atto della nomina o con successiva decisione del Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale. Ai componenti dell'O.d.V spetta, inoltre, il rimborso delle spese sostenute per le ragioni dell'ufficio.

L'Organismo di Vigilanza adotta un proprio regolamento interno, che prevede: la pianificazione delle attività e dei controlli, le modalità di convocazione delle riunioni, le modalità di votazione, le modalità di nomina del Presidente ed, eventualmente, del Vice Presidente, la verbalizzazione delle riunioni, la disciplina dei flussi informativi da e verso l'O.d.V.

## **6.2 Compiti dell'Organismo di Vigilanza**

Da un punto di vista generale, all'O.d.V spettano essenzialmente due tipi di attività che tendono ad eliminare e/o ridurre i rischi di commissione dei reati e, più precisamente:

- a) vigilare che i destinatari del Modello, appositamente individuati in base alle diverse fattispecie di reato, osservino le prescrizioni in esso contenute (funzione ispettiva e repressiva dei reati);
- b) verificare i risultati raggiunti dall'applicazione del Modello in ordine alla prevenzione di reati e valutare la necessità o, semplicemente, l'opportunità di proporre l'adeguamento del Modello a norme sopravvenute, ovvero alle nuove esigenze aziendali (funzione preventiva dei reati).

In estrema sintesi, le attività di cui sopra sono finalizzate ad una costante vigilanza in merito al recepimento, all'attuazione e all'adeguatezza del Modello.

In ragione di quanto sopra, in particolare, l'O.d.V ha l'obbligo di vigilare:

- sulla rispondenza del Modello alle previsioni della normativa concernente la responsabilità delle persone giuridiche in generale e, in particolare, alle disposizioni contenute nel Decreto;
- sull'osservanza delle prescrizioni del Modello;
- sulla reale idoneità del Modello a prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto e rispetto ai quali la Società ha deciso di tutelarsi;
- sull'opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino significative violazioni delle prescrizioni del medesimo, significative modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle condizioni di operatività aziendale, ovvero del quadro normativo di riferimento.

L'Organismo di Vigilanza ha, altresì, l'obbligo di:

- verificare l'efficacia delle procedure di controllo di ogni processo decisionale della Società rilevante ai termini del Decreto;
- controllare costantemente l'attività aziendale al fine di ottenere una rilevazione aggiornata delle Attività a rischio reato e determinare in quali aree, settori di attività e con quali modalità possano assumere rilevanza i rischi potenziali di commissione dei reati rilevanti ai sensi del Decreto;
- effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere nell'ambito delle Attività a rischio reato, come definite nelle singole Parti Speciali del Modello;
- promuovere idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello nella Società e verificare la documentazione organizzativa interna contenente le istruzioni, i chiarimenti o gli aggiornamenti necessari per il funzionamento del Modello stesso;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti per il funzionamento del Modello;
- verificare la corretta conservazione dei documenti attestanti il rispetto del

Modello, al fine di fornire evidenza del suo efficace funzionamento;

- coordinarsi con le altre funzioni aziendali al fine di controllare le Attività a rischio reato. Di tutte le richieste, le consultazioni e le riunioni tra l'O.d.V e le altre funzioni aziendali, l'O.d.V ha l'obbligo di predisporre idonea evidenza documentale ovvero apposito verbale di riunione. Tale documentazione verrà custodita presso la sede dell'O.d.V medesimo;
- condurre le indagini interne necessarie per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del Modello;
- verificare che le previsioni contenute nelle Parti Speciali del Modello, o in quelle successivamente aggiunte in relazione a diverse tipologie di reati, siano comunque adeguate con quanto previsto dal Decreto, proponendo al Consiglio di Amministrazione, in caso contrario, un aggiornamento delle previsioni stesse.

Qualora emerga che lo stato di attuazione degli standard operativi richiesti sia carente, spetterà all'O.d.V adottare tutte le iniziative necessarie per correggere tale condizione:

- a) sollecitando i responsabili delle singole unità organizzative al rispetto dei modelli di comportamento;
- b) indicando direttamente quali correzioni e modifiche debbano essere apportate ai protocolli;
- c) segnalando i casi di mancata attuazione del Modello ai responsabili ed agli addetti ai controlli all'interno delle singole funzioni e riportando, per i casi più gravi, direttamente al Consiglio di Amministrazione.

Considerate le funzioni dell'O.d.V ed i contenuti professionali specifici da esse richiesti, nello svolgimento dell'attività di vigilanza e controllo l'O.d.V può essere supportato da uno staff dedicato (utilizzato, anche a tempo parziale, per tali compiti specifici); l'O.d.V, inoltre, si può avvalere del supporto delle altre funzioni della Società che, di volta in volta, si rendesse necessario per un'efficace attuazione del Modello.

In particolare, l'O.d.V deve coordinarsi con le funzioni competenti presenti in Società per i diversi profili specifici e precisamente: con la Funzione Amministrazione per il controllo dei flussi finanziari e per i profili operativi delle decisioni societarie e, in generale, a seconda delle competenze, con tutte le altre Funzioni in cui la Società è articolata per il monitoraggio e l'implementazione del sistema di controllo.

Nei casi in cui si richiedano attività che necessitano di specializzazioni professionali non presenti all'interno della Società o dell'O.d.V, quest'ultimo – al quale sarà sempre e comunque riferibile il potere e la responsabilità della vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e sul suo aggiornamento – qualora lo ritenga opportuno, ha la facoltà di avvalersi di consulenti esterni, ai quali delegare predefiniti ambiti di indagine. I consulenti dovranno, in ogni caso, riferire sempre i risultati del loro operato all'O.d.V.

I consulenti esterni alla Società dei quali, eventualmente, l'Organismo di Vigilanza ritenga opportuno avvalersi, dovranno possedere i requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità, continuità d'azione e non dovranno incorrere in alcuna delle cause di ineleggibilità previste in capo ai membri dell'O.d.V.

Mediante appositi documenti organizzativi interni verranno stabiliti: (i) i criteri di funzionamento del suddetto staff dedicato, (ii) il personale che sarà utilizzato nel suo ambito, (iii) il ruolo e le responsabilità specifiche conferiti da parte dell'O.d.V al personale stesso.

### **6.3 Informativa dell'Organismo di Vigilanza nei confronti degli organi societari**

L'O.d.V ha il compito di informare gli organi societari secondo le seguenti linee di reporting:

- la prima, in caso di necessità, direttamente nei confronti dell'Amministratore Delegato;
- la seconda, su base periodica, nei confronti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale. Con cadenza semestrale o annuale l'O.d.V trasmette al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale un rapporto scritto sull'attuazione del Modello presso la Società.

Fermo restando quanto sopra, l'O.d.V potrà essere convocato in qualsiasi momento dai suddetti organi o potrà, a sua volta, presentare richiesta in tal senso, per riferire in merito al funzionamento del Modello od a situazioni specifiche.

### **6.4 Informativa dell'Organismo di Vigilanza nei confronti del personale e formazione del personale**

L'O.d.V ha l'obbligo di:

- assicurarsi che tutto il personale abbia condiviso ed accettato il Modello, nonché il Codice di Comportamento ed i protocolli aziendali;
- organizzare e verificare l'attività di informazione e formazione del personale in funzione della competenza richiesta per la posizione ricoperta;
- documentare e valutare l'efficacia dell'attività di informazione svolta.

Per un efficace funzionamento del Modello, la formazione del personale dirigente e di altro personale dipendente è gestita dall'Amministratore Delegato in stretta cooperazione con l'O.d.V e, a seconda dei casi, è organizzata con le seguenti modalità:

- **in generale:** informativa nella lettera di assunzione; formazione all'inizio del rapporto di lavoro; corso di aggiornamento annuale; informativa costante e periodica tramite la rete intranet;
- **in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro:** informativa specifica

nella lettera di assunzione; formazione specifica all'inizio del rapporto di lavoro; corso di aggiornamento annuale; informativa costante e periodica tramite la rete intranet.

## **6.5 Informativa all'Organismo di Vigilanza da parte dei destinatari del Modello**

Il corretto ed efficiente espletamento delle proprie funzioni da parte dell'Organismo di Vigilanza si basa sulla disponibilità, da parte dello stesso, di tutte le informazioni relative alle Attività a rischio reato, nonché di tutti i dati concernenti condotte potenzialmente funzionali alla commissione di un reato.

Per tale motivo, è necessario che l'O.d.V abbia accesso a tutti i dati e le informazioni della Società, che sia il destinatario di tutte le segnalazioni dei dipendenti e dei terzi e che sia informato di ogni atto proveniente dall'autorità giudiziaria.

Con specifico riferimento ai dipendenti della Società, è opportuno tenere in considerazione che l'obbligo di segnalazione nei confronti dell'O.d.V, oltre che riflettere i doveri generali di lealtà, correttezza e buona fede dei dipendenti nello svolgimento del rapporto di lavoro, costituisce un'importante specificazione dei principi del Codice di Comportamento.

### ***6.5.1 Segnalazioni da parte dei dipendenti***

Il personale della Società, sia dirigente che non dirigente, deve informare l'O.d.V di qualsiasi fatto o circostanza, verificatosi nello svolgimento delle Attività a rischio reato che possa, in ogni modo, attenerne all'attuazione del Modello.

In particolare, devono essere comunicate o poste a disposizione dell'Organismo di Vigilanza le informazioni e la documentazione prescritte nelle Parti Speciali del Modello, con riferimento alle singole fattispecie di reato, anche nel rispetto dei principi di cui al Codice di Comportamento.

A tale scopo:

- l'O.d.V dovrà raccogliere tutte le segnalazioni relative alla commissione di reati previsti dal Decreto in relazione all'attività della Società o comunque concernenti comportamenti non conformi alle disposizioni del Modello ovvero non conformi alle regole di condotta adottate dalla Società stessa ed esplicitate nei protocolli, nel Codice di Comportamento e nel Modello;
- all'O.d.V dovrà essere comunicato, con la massima tempestività possibile, ogni problema riscontrato nell'applicazione delle disposizioni del Modello;
- l'O.d.V ha l'obbligo di esaminare accuratamente tutte le segnalazioni ricevute, previa audizione dell'autore della segnalazione e/o del responsabile della presunta violazione, motivando per iscritto eventuali rifiuti di procedere all'effettuazione di una indagine interna;
- le segnalazioni dovranno essere effettuate per iscritto e contenere ogni necessario riferimento ad ogni violazione o sospetto di violazione delle

prescrizioni del Modello;

- l'O.d.V ha il dovere di agire assumendo tutte le cautele necessarie al fine di garantire i segnalanti contro ogni e qualsivoglia forma di ritorsione, discriminazione e/o penalizzazione, assicurando, altresì, l'assoluta riservatezza e anonimato dell'identità della persona segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società e/o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede;
- in ogni caso, l'autore della segnalazione non dovrà subire provvedimenti disciplinari, in quanto la segnalazione è stata effettuata nell'adempimento dei doveri di fedeltà, diligenza, buona fede e correttezza del lavoratore, al fine di scongiurare la commissione di un reato.

L'O.d.V, al fine di adempiere ai propri compiti, ha libero accesso a tutta la documentazione ed alle informazioni aziendali rilevanti.

Le segnalazioni di condotte non conformi al Modello dovranno essere effettuate preferibilmente attraverso un canale di comunicazione dedicato, che consenta all'Organismo di Vigilanza di raccogliere informazioni rilevanti rispetto alla commissione o al rischio di commissione di reati.

In tal senso, il dipendente che venga a conoscenza di una violazione o presunta violazione del Modello o del Codice di Comportamento dovrà, rifarsi all'apposito canale di comunicazione della Società, inviando una e-mail all'indirizzo

[OdvOstinelli@Ostinelliseta.it](mailto:OdvOstinelli@Ostinelliseta.it), oppure inviando una lettera indirizzata all'Organismo di Vigilanza, presso lo studio del presidente.

### **6.5.2 Obblighi di informativa relativi ad atti ufficiali**

Oltre alle segnalazioni di cui sopra, il personale della Società, sia dirigente che non dirigente e tutti i Soggetti Terzi devono obbligatoriamente trasmettere all'O.d.V le informative concernenti:

- i provvedimenti e/o le notizie degli organi di Polizia Giudiziaria e/o dell'Autorità Giudiziaria, ovvero di qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al Decreto suscettibili di coinvolgere la Società e/o il personale della stessa e/o, ove a conoscenza, i collaboratori esterni della Società medesima;
- le richieste di assistenza legale effettuate da parte di dipendenti della Società, dirigenti e non, in caso di avvio di procedimenti giudiziari nei loro confronti per i reati previsti dal Decreto;
- tutte le informazioni - anche quelle provenienti da parte dei responsabili di funzioni aziendali diverse da quelle direttamente interessate dallo svolgimento di Attività a rischio reato, nell'esercizio dei loro compiti di controllo - dalle quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto;
- tutte le informazioni concernenti l'applicazione del Modello, con particolare

riferimento ai procedimenti disciplinari conclusi o in corso e alle eventuali sanzioni irrogate ovvero ai provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti, unitamente alle relative motivazioni;

- le decisioni relative alla richiesta, erogazione ed utilizzo di finanziamenti pubblici;
- infortuni e/o incidenti, nonché ogni altra decisione aziendale che possa impattare sulla salute e/o sulla sicurezza del personale sul luogo di lavoro.

L'O.d.V, qualora lo ritenga opportuno, potrà proporre al Consiglio di Amministrazione eventuali modifiche della lista di informative sopra indicata.

## **6.6 Gestione del Modello**

L'O.d.V ha l'obbligo di adoperarsi affinché siano garantite:

- la disponibilità di informazioni accurate ed attendibili;
- la disponibilità, ove necessario, di adeguati ed affidabili strumenti di lavoro onde procedere alle necessarie attività di verifica e controllo;
- la disponibilità di idonei strumenti ed ambienti per la gestione dei documenti e delle registrazioni.

## **7. DIFFUSIONE DEL MODELLO E INFORMATIVA A COLLABORATORI ESTERNI E PARTNERS**

---

La Società promuove la conoscenza e l'osservanza del Modello anche tra i partners commerciali e finanziari, i consulenti, i collaboratori a qualsiasi titolo, anche occasionali, i tirocinanti, gli stagisti, gli agenti, i clienti ed i fornitori, e, in generale, chiunque abbia rapporti professionali o contrattuali con la Società (i "**Soggetti Terzi**").

A questo scopo, l'O.d.V, in stretta cooperazione con la Società e le eventuali funzioni interessate, provvederà a definire un'informativa specifica e a curare la diffusione del contenuto del Modello presso i Soggetti Terzi, posto che anch'essi sono tenuti al rispetto delle procedure previste nel Modello.

La Società, previa proposta dell'O.d.V, potrà, inoltre:

- a) fornire ai Soggetti Terzi adeguate informative sulle politiche e le procedure indicate nel Modello;
- b) inserire nei contratti con i Soggetti Terzi clausole contrattuali tese ad assicurare il rispetto del Modello anche da parte loro.

In particolare, a tale ultimo riguardo, potrà essere espressamente prevista per la Società la facoltà di risoluzione del contratto in caso di comportamenti dei Soggetti Terzi che inducano la Società a violare le previsioni del Modello.

### **7.1 Informativa all'Organismo di Vigilanza da parte dei Soggetti Terzi**

I Soggetti Terzi sono tenuti ad informare immediatamente l'O.d.V, nel caso in cui ricevano, direttamente o indirettamente, una richiesta in violazione del Modello o vengano a conoscenza di alcune delle circostanze elencate al paragrafo 6.5.2.

La segnalazione è effettuata direttamente all'Organismo di Vigilanza, tramite l'invio di una comunicazione all'indirizzo di posta elettronica dell'O.d.V.

[Odvostinelli@ostinelliseta.it](mailto:Odvostinelli@ostinelliseta.it), oppure inviando una lettera indirizzata all'Organismo di Vigilanza, presso lo studio del presidente.

La Società garantisce ai Soggetti Terzi che essi non subiranno alcuna conseguenza in ragione della loro eventuale attività di segnalazione e che, in nessun modo, questa potrà pregiudicare la continuazione del rapporto contrattuale in essere.



## 8. DISPOSIZIONI PER LA TUTELA DEGLI AUTORI DI SEGNALAZIONI DI REATI O IRREGOLARITA' DI CUI SIANO VENUTI A CONOSCENZA NELL'AMBITO DI UN RAPPORTO DI LAVORO PUBBLICO O PRIVATO.

### Whistleblowing

---

Il D.Lgs. n. 231/2001 ha subito una importante integrazione a seguito dell'entrata in vigore della Legge 30 novembre 2017 n. 179 recante *“Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato”*

L'integrazione riguarda l'art. 6 del D.Lgs. n. 231/2001 che prescrive che i Modelli di Organizzazione e Gestione (MOG) prevedano:

- 1) **l'istituzione** da parte dell'azienda di adeguati **canali informativi** che consentano di inviare segnalazioni circostanziate di condotte illecite o di violazioni del “MOG” (condotte di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte).

I segnalanti possono essere soggetti in posizione apicale e loro subordinati, collaboratori occasionali della Società ovvero soggetti che operano sulla base di rapporti che ne determinino l'inserimento nell'organizzazione aziendale.

I canali informativi devono garantire la riservatezza dell'identità del segnalante. Almeno uno dei canali deve garantire la riservatezza utilizzando modalità informatiche;

- 2) **il divieto di atti di ritorsione** o discriminatori nei confronti del segnalante per motivi collegati alla segnalazione;
- 3) **adeguate sanzioni** nei confronti di chi violi le suddette misure di tutela del segnalante.

### 8.1 Atti o fatti che possono essere oggetto di segnalazione

Possono essere segnalati:

- azioni che configurano violazione del Modello Organizzativo 231/2001;
- violazioni che afferiscono alla prestazione dei servizi erogati dalla Società ovvero condotte individuali quali ad esempio: attività o comportamenti disonesti, fraudolenti, illegali o negligenti, violazioni di leggi o regolamenti civili, violazioni del Codice di Condotta e dei Regolamenti interni della Società, decisioni contabili e di revisione discutibili, occultamento deliberato di abusi o irregolarità, violazione della riservatezza del cliente, molestie, bullismo o altre forme di discriminazioni sleali sul posto di lavoro, pericoli per la salute e la sicurezza, pratiche commerciali scorrette, furti e frodi.

### 8.2 La procedura informatica che regola il sistema delle segnalazioni delle violazioni

In conformità alle disposizioni legislative deve essere creato un canale specifico,

indipendente e autonomo da utilizzare per le segnalazioni che garantisca con modalità informatica la segretezza.

### **Procedura a tutela della segretezza delle informazioni**

La procedura informatica che l'Azienda mette in atto per assicurare la segretezza delle informazioni prevede che nella *home page della intranet* sia presente un *link mediante il quale* è possibile accedere ad una *pagina web* dedicata. Attraverso tale pagina è possibile effettuare la segnalazione, compilando l'apposito campo descrittivo e scegliendo da un menu "a tendina" presente nel titolo la macro categoria cui la segnalazione si riferisce. Dovrà inoltre essere istituito un apposito comando per rendere possibile allegare documentazione. La Direzione Sistema Informativi della Società non ha accesso a questa *pagina Web*, che è utilizzabile solo dal fornitore Engineering che ha ricevuto precise istruzioni in merito.

### **8.3 Tutela del soggetto segnalante**

La procedura informatica sopra descritta assicura la riservatezza sui dati personali del segnalante e del presunto responsabile della violazione.

Le disposizioni legislative assicurano altresì il segnalante contro condotte ritorsive, discriminatorie o comunque sleali conseguenti la segnalazione.

Sanzioni sono previste nei confronti del datore di lavoro che dovesse avviare azioni punitive nei confronti del segnalante.

Il C.d.A della Società approva un documento a mezzo del quale si rende garante della tutela del soggetto segnalante.

### **8.4 Il Destinatario delle segnalazioni**

La Società deve nominare un "Destinatario delle segnalazioni" a cui devono essere indirizzate le segnalazioni oggetto delle disposizioni.

La "nota illustrativa" pubblicata da Confindustria in materia di "*Whistleblowing*" indica come possibili destinatari i seguenti:

- “
- *l'O.d.V;*
  - *un Ente o soggetto esterno dotato di comprovata professionalità;*
  - *il Responsabile della Funzione "Compliance";*
  - *un Comitato rappresentato da soggetti appartenenti a varie funzioni di Controllo Interno. ”.*

Il C.d.A della Società ha deliberato che l'O.d.V sia il destinatario delle segnalazioni relative alla Legge 30 novembre 2017 n. 179 ed ha disposto l'emissione di apposita procedura che detti modalità e tempi per l'applicazione della norma.

## **9 CODICE ETICO E DI COMPORTAMENTO**

---

La Società da sempre opera con integrità, nel rispetto non solo delle leggi e delle normative vigenti, ma anche dei valori morali che sono considerati irrinunciabili da chi ha come scopo finale quello di agire sempre e comunque con equità, onestà, rispetto della dignità altrui, in assenza di qualsivoglia discriminazione delle persone basata su sesso, razza, lingua, condizioni personali e credo religioso e politico.

In questa prospettiva, la Società intende aderire ai principi di cui al D.Lgs. n. 231/2001 mediante l'adozione del Modello, del quale costituisce parte integrante il Codice Etico e di Comportamento.

## **10 SISTEMA DISCIPLINARE E MISURE IN CASO DI MANCATA OSSERVANZA DELLE PRESCRIZIONI DEL MODELLO**

---

La violazione delle prescrizioni del Modello, ivi incluso il Codice di Comportamento, delle procedure previste dallo stesso, dei protocolli aziendali e dei loro aggiornamenti lede, di per sé sola, il rapporto di fiducia in essere tra la Società e i dipendenti e/o i Soggetti Terzi.

L'art. 6, comma 2, lettera e), del D.Lgs. n. 231/2001 prevede che i modelli di organizzazione e gestione debbano *“introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello”*.

Di conseguenza, viene qui di seguito riportata la regolamentazione del sistema disciplinare e delle misure che trovano applicazione in caso di mancata osservanza delle prescrizioni del Modello e dell'allegato Codice di Comportamento.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta stabilite dal Modello sono assunte dalla Società in piena autonomia e indipendentemente dalla tipologia di illecito che le violazioni del Modello, degli allegati allo stesso, dei protocolli aziendali e dei loro aggiornamenti possano determinare.

### **10.1 Sanzioni per i lavoratori dipendenti**

#### **10.1.1 Personale dipendente in posizione non dirigenziale**

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti non aventi qualifica dirigenziale in violazione delle norme contenute nel Codice di Comportamento, nonché nel Modello, nei protocolli aziendali e nei loro aggiornamenti, nonché nelle procedure e policies aziendali hanno rilevanza disciplinare.

Con riferimento alla tipologia di sanzioni irrogabili nei riguardi di detti lavoratori dipendenti, esse sono previste dal *“Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per l'industria tessile* (nel seguito, per brevità, anche il **“CCNL”**) e saranno - se del caso - irrogate nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 della Legge n. 300/1970 (d'ora innanzi, per brevità, **“Statuto dei lavoratori”**).

La violazione da parte del personale dipendente delle norme del Codice di Comportamento, del Modello, dei protocolli aziendali e dei loro aggiornamenti, nonché delle procedure e policies aziendali può dar luogo, secondo la gravità della violazione stessa, all'adozione dei seguenti provvedimenti:

- 1) **(i) richiamo verbale, (ii) ammonizione scritta, (iii) multa in misura non eccedente l'importo di 3 ore della normale retribuzione, (iv) sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di 3 giorni, (v) licenziamento con preavviso**, nei confronti del lavoratore che:
  - a) non si attenga alle procedure previste dal Modello e dagli allegati allo stesso, nonché dal Codice di Comportamento e dai protocolli aziendali (tra cui, a mero titolo esemplificativo, obbligo di informazione, comunicazione e segnalazione all'O.d.V, obbligo di compilazione delle

dichiarazioni periodiche prescritte al fine di monitorare l'effettività del Modello, obbligo di svolgere le verifiche prescritte, ecc.), e/o non osservi le procedure che, di volta in volta, verranno implementate dalla Società, a seguito di eventuali aggiornamenti e integrazioni del Modello e che verranno opportunamente comunicate e/o adottati, nell'espletamento di Attività a rischio reato, (come definite nelle Parti Speciali del Modello), un comportamento non conforme alle prescrizioni del Codice di Comportamento, del Modello e degli allegati allo stesso, nonché dei protocolli aziendali e dei loro aggiornamenti.

Il richiamo verbale e l'ammonizione scritta verranno applicate per le mancanze di minor rilievo mentre la multa, la sospensione dal lavoro e dalla retribuzione ed il licenziamento con preavviso per quelle di maggior rilievo, il tutto secondo un principio di proporzionalità da valutarsi caso per caso.

- 2) **licenziamento senza preavviso** nei confronti del dipendente che:
- a) sia recidivo nelle mancanze indicate al precedente punto 1) e nei confronti del quale sia già stata applicata la relativa sanzione conservativa;
  - b) tenga un comportamento di gravità tale da non consentire la prosecuzione, neanche provvisoria, del rapporto, adottando, nell'espletamento di Attività a rischio reato una condotta non conforme alle prescrizioni contenute nelle procedure previste dal Modello, dal Codice di Comportamento, nonché dai protocolli aziendali e dai loro aggiornamenti.

Nel rispetto delle previsioni di cui all'art. 7 della Legge n. 300/1970, del CCNL e del Modello, l'O.d.V monitorerà l'applicazione e l'efficacia del sistema disciplinare qui descritto.

### **10.1.2 Dirigenti**

La violazione delle singole regole comportamentali del Codice di Comportamento e del Modello da parte dei dirigenti il cui rapporto di lavoro sia regolato dal vigente C.C.N.L. per i Dirigenti di Aziende Industriali determina l'applicazione delle misure sanzionatorie più idonee, compreso, nei casi più gravi, il licenziamento, nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 della Legge n. 300/1970, e 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 Decreto.

Le sanzioni disciplinari applicabili, graduate in relazione alla intensità ed eventuale recidiva del comportamento, possono consistere in:

- ammonizione scritta,
- multa nel massimo di una giornata di retribuzione tabellare,
- sospensione dalle funzioni e dallo stipendio fino a un massimo di tre giornate,
- spostamento ad altra funzione che non comporti gestione di attività a rischio,

compatibilmente con le esigenze della organizzazione aziendale e nel rispetto dell'art. 2103 c.c.,

- licenziamento per giusta causa.

La misura in concreto della sanzione sarà determinata tenute presenti la natura ed intensità della violazione, l'eventuale reiterazione della violazione medesima, nonché l'attendibilità, validità ed inerenza delle giustificazioni presentate dall'interessato.

Le medesime sanzioni si applicano anche laddove, per imperizia o negligenza, il dirigente abbia impedito o non agevolato la scoperta di violazioni del Modello o, nei casi più gravi, la commissione di reati rilevanti ai fini del Decreto, nonché qualora abbia omesso di vigilare, in ragione delle competenze professionali e dei poteri gerarchici e funzionali corrispondenti alla natura del suo incarico, sul rispetto, da parte del personale da lui dipendente, delle norme di legge, del presente Modello e del Codice di Comportamento.

## **10.2 Misure nei confronti degli Amministratori**

In caso di violazione del Modello da parte degli Amministratori, l'Organismo di Vigilanza informa l'Assemblea, per il tramite del Collegio Sindacale, la quale provvederà ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa.

Le eventuali sanzioni applicabili agli Amministratori possono consistere, in relazione alla gravità del comportamento, in:

- censura scritta a verbale,
- sospensione del compenso,
- revoca dall'incarico per giusta causa da parte dell'Assemblea.

Le medesime sanzioni si applicano anche laddove, per imperizia o negligenza, gli amministratori abbiano impedito o non agevolato la scoperta di violazioni del Modello o, nei casi più gravi, la commissione di reati rilevanti ai fini del Decreto, nonché qualora abbiano omesso di vigilare, in particolare con riferimento alle deleghe eventualmente attribuite, sul rispetto, da parte del personale dell'azienda, delle norme di legge, del presente Modello e del Codice di Comportamento.

La vigilanza da parte degli Amministratori con deleghe sull'attività dei soggetti sottoposti alla loro direzione e vigilanza, nell'ambito delle previsioni e dei doveri di cui al codice civile, si esplica principalmente attraverso i sistemi di verifica e controllo previsti dal presente Modello, mediante le attività dell'Organismo di Vigilanza e delle altre strutture operative aziendali incaricate delle attività di controllo, nonché di tutte le informative periodiche e occasionali fornite agli amministratori dai predetti soggetti.

### **10.3 Misure nei confronti del Collegio Sindacale**

In caso di concorso nella violazione del presente Modello da parte di uno o più componenti del Collegio Sindacale, l'Organismo di Vigilanza informa il Consiglio di Amministrazione che provvederà ad assumere le iniziative ritenute più idonee, fra cui anche la convocazione dell'Assemblea dei Soci ove ritenuto necessario, per gli opportuni provvedimenti. Si richiamano in proposito le norme applicabili del Codice Civile ed in particolare l'art. 2400, 2° comma.

Le medesime sanzioni si applicano anche laddove, non ottemperando ai loro doveri con la professionalità e la diligenza richieste dalla natura dell'incarico, i componenti del Collegio Sindacale abbiano impedito o non agevolato la scoperta di violazioni del Modello o, nei casi più gravi, la commissione di reati rilevanti ai fini del Decreto.

### **10.4 Misure nei confronti dei Soggetti Terzi**

Ogni comportamento posto in essere dai Soggetti Terzi in contrasto con i principi, le procedure, le linee di condotta indicate nel Modello e nei suoi allegati, nonché nel Codice di Comportamento fa sorgere in capo alla Società, secondo quanto previsto da specifiche clausole contrattuali, il diritto di risolvere immediatamente il rapporto in essere con i Soggetti Terzi e di richiedere, qualora ne ricorrano i presupposti, il risarcimento dei danni subiti.

## **11. CONFERMA DELL'APPLICAZIONE E DELL'ADEGUATEZZA DEL MODELLO E VERIFICHE PERIODICHE**

---

La Società è dotata di un sistema organizzativo adeguatamente formalizzato e rigoroso nell'attribuzione delle responsabilità, linee di dipendenza gerarchica e puntuale descrizione dei ruoli, con assegnazione di poteri autorizzativi e di firma coerenti con le responsabilità definite.

La Società si avvale, nell'area della gestione finanziaria e più in generale nelle rimanenti aree, di un efficiente sistema informativo, caratterizzato da procedure e protocolli in grado di consentire che ogni operazione risulti adeguatamente supportata sul piano documentale, così da poter procedere, in qualsiasi momento, all'esecuzione di controlli che individuino la genesi, le finalità e le motivazioni dell'operazione oggetto di esame, con identificazione del ciclo completo di autorizzazione, registrazione e verifica della correttezza e legittimità dell'operazione stessa.

Il Modello, come evidenziano sia la Parte Generale, sia le sezioni dedicate alle Parti Speciali, ha inoltre individuato un sistema di controllo mirato alla tempestiva rilevazione dell'insorgenza ed esistenza di anomalie e criticità da gestire ed annullare.

Tale sistema è in particolare rappresentato dai processi interni della Società che ne descrivono l'attività, l'organizzazione interna, le procedure ed i controlli applicati nella gestione amministrativa, avendo specifico riguardo ai flussi finanziari, nonché dalle procedure speciali che trovano applicazione nei settori relativi alla gestione della cassa, della contabilità e di altre aree dettagliatamente individuate e che garantiscono la correttezza dell'attività posta in essere.

Infine il Modello prevede un impianto di informazione, connesso ad un coerente programma di formazione, che permette di raggiungere tutti i soggetti che operano, a qualsiasi titolo, per la Società.

Fermo quanto precede, allo scopo di verificare l'efficacia e la concreta attuazione del Modello è necessario effettuare verifiche periodiche dei principali atti societari, dei contratti di maggior rilevanza conclusi dalla Società e delle Attività a rischio reato.

E', altresì, necessario procedere ad una verifica periodica del reale funzionamento del Modello con le modalità che verranno stabilite dall'O.d.V. Sarà, infine, cura della Società procedere ad un'attenta analisi di tutte le informazioni e le segnalazioni ricevute dall'O.d.V in merito all'attuazione del Modello nello svolgimento delle Attività a rischio reato, delle azioni intraprese da parte dell'O.d.V o da parte degli altri soggetti competenti, delle situazioni ritenute a rischio di commissione di reato, della contezza e della consapevolezza dei destinatari del Modello in merito alle finalità del medesimo ed alle disposizioni in esso contenute, per mezzo di interviste che potranno anche essere effettuate a campione.

L'O.d.V deve verificare con continuità l'efficacia del Modello ai fini della prevenzione dei reati, valutando i dati significativi emersi dai controlli e dai risultati delle verifiche interne.



## **12. ADOZIONE, MODIFICHE ED INTEGRAZIONI DEL MODELLO**

---

Essendo il Modello un “atto di emanazione dell’organo dirigente” [in conformità alle prescrizioni dell’art. 6, 1° comma, lettera a), D.Lgs. n. 231/2001], la sua adozione, così come le successive modifiche e integrazioni che dovessero rendersi necessarie per sopravvenute esigenze aziendali ovvero per adeguamenti normativi, sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione.

In particolare, il Consiglio di Amministrazione, anche su proposta e con l’ausilio dell’O.d.V, è chiamato ad integrare il Modello con ulteriori Parti Speciali relative ad altre tipologie di reati che, per effetto di nuove normative o di eventuali successive intervenute decisioni, necessità o attività della Società, possano essere ritenute rilevanti.

Tale attività sarà anche volta a garantire che non sia introdotto alcun provvedimento di modifica che possa contrastare o diminuire l’efficacia del Modello.

E’, in particolare, attribuito all’O.d.V il compito di proporre modifiche o integrazioni al Modello consistenti, tra l’altro, nella:

- (i) introduzione di nuove procedure e controlli nel caso in cui non sia sufficiente una revisione di quelle esistenti;
- (ii) revisione dei documenti aziendali e societari che formalizzano l’attribuzione delle responsabilità e dei compiti alle posizioni responsabili di strutture organizzative “sensibili” o comunque che svolgono un ruolo di snodo nelle attività a rischio;
- (iii) introduzione di ulteriori controlli delle attività sensibili, con formalizzazione delle iniziative di miglioramento intraprese in apposite procedure;
- (iv) evidenziazione delle esigenze di integrare regole di carattere generale;
- (v) introduzione di nuove Parti Speciali che tengano in considerazione nuove fattispecie di reato inserite dal Decreto o nuove attività che vengano iniziate dalla Società.

## **ALLEGATI PARTE GENERALE**

(a) Codice Etico e di Comportamento