



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

Ai sensi del D.Lgs. 231/01

Adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 4 agosto 2017

INDICE		pag.
DEFINIZIONI		6
1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001		8
1.1 IL REGIME DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA PREVISTO A CARICO DELLE PERSONE GIURIDICHE		8
1.2 NATURA E CARATTERI DELLA RESPONSABILITÀ DELLE PERSONE GIURIDICHE		8
1.2.1 Principio di legalità.		8
1.2.2 Presupposti per la responsabilità dell'ente.		9
1.2.3 Reati commessi da soggetti in posizione apicale		10
1.2.4 I reati commessi da soggetti in posizione "subordinata"		11
1.2.5 Indicazioni del decreto in ordine alle caratteristiche del "Modello di organizzazione e di gestione"		12
1.2.6 Reati commessi all'estero		13
1.2.7 Il tentativo		14
1.2.8 Le sanzioni		14
2 IL MODELLO ADOTTATO DA SPINDIAL S.P.A. A SOCIO UNICO		17

2.1	STRUTTURA, ASSETTO SOCIETARIO E CERTIFICAZIONI	17
2.2	MOTIVAZIONI NELL'ADOZIONE DEL MODELLO	18
2.3	FINALITA' DEL MODELLO	19
2.4	STRUTTURA DEL DOCUMENTO	20
2.5	AGGIORNAMENTO, MODIFICHE ED INTEGRAZIONI AL MODELLO	23
2.6	RELAZIONE TRA LE COMPONENTI DEL MODELLO	23
3.	IL SISTEMA DI GESTIONE DEL RISCHIO	24
3.1	PREMESSA METODOLOGICA	24
3.2	MODALITA' DI IDENTIFICAZIONE DEL RISCHIO	26
3.3	MODALITA' DI VALUTAZIONE DEL RISCHIO	26
3.4	PRESIDI PER L'ELIMINAZIONE O RIDUZIONE DEL RISCHIO	30
3.5	PRINCIPI GENERALMENTE APPLICABILI NELLA GESTIONE DELLE ATTIVITA' AFFERENTI ALLE DIVERSE AREE DI RISCHIO	30
4.	L'ORGANISMO DI VIGILANZA	31
4.1	NOMINA E REVOCA DELL'ORGANISMO DI	33

VIGILANZA		
4.2	FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	34
4.3	FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA: INFORMAZIONI DI CARATTERE GENERALE ED INFORMAZIONI SPECIFICHE OBBLIGATORIE	38
4.4	REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA VERSO IL VERTICE AZIENDALE	39
4.5	FUNZIONAMENTO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	40
4.5.1	Vigilanza continua	41
4.5.2	Sopralluoghi	42
4.5.3	Riunioni	43
4.6	RACCOLTA E CONSERVAZIONE DELLE INFORMAZIONI	44
5.	SISTEMA SANZIONATORIO	44
5.1	IL SISTEMA DISCIPLINARE: FUNZIONE DEL SISTEMA DISCIPLINARE	44
5.2	MISURE NEI CONFRONTI DEI LAVORATORI NON DIRIGENTI	45
5.3	MISURE NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI	50
5.4	MISURE NEI CONFRONTI DEI LAVORATORI AUTONOMI, FORNITORI, OD ALTRI SOGGETTI AVENTI RAPPORTI CONTRATTUALI	51

5.5	MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI	52
5.6	MISURE NEI CONFRONTI DI ALTRI SOGGETTI CUI COMPETE L'INDIVIDUAZIONE E LA CONSEGUENTE ELIMINAZIONE DEL COMPORTAMENTO POSTO IN VIOLAZIONE DEL MODELLO	53
6.	DIFFUSIONE DEL MODELLO E FORMAZIONE DEL PERSONALE	54

DEFINIZIONI

- AZIENDA** si intende la **Spindial S.p.A. a socio unico**, con sede in Lemignano di Collecchio (PR), Strada Nazionale 18, cod. fisc. 07797390155, p. iva: 02141870341.
- CODICE ETICO** è il documento ufficiale dell’Azienda che contiene la dichiarazione dei valori, l’insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità della società nei confronti dei portatori di interesse (dipendenti, fornitori, clienti, agenti, Pubblica Amministrazione, azionisti, collettività, utenti, ecc.). È parte fondamentale ed integrante del Modello di organizzazione, gestione e controllo.
- DECRETO** si intende il Decreto Legislativo dell’ 8 giugno 2001 n° 231 e successive integrazioni e modifiche
- DESTINATARI** si intendono gli amministratori, i Dipendenti dell’Azienda, i consulenti, gli agenti e più in generale tutti coloro che, operando secondo qualsiasi modalità prevista dalla normativa in vigore, erogano prestazioni in forma coordinata e continuativa nell’interesse della società.
- ENTE** si intende qualsiasi soggetto giuridico al quale si applicano pienamente le disposizioni di cui al decreto (vale a dire gli enti forniti di personalità giuridica, le società fornite di personalità giuridica e le società e

le associazioni anche prive di personalità giuridica).

**MODELLO DI
ORGANIZZAZIONE,
GESTIONE E
CONTROLLO
(MODELLO)**

E' il sistema di autodisciplina aziendale adottato dall'Azienda la cui applicazione è sottoposta al controllo di un Organismo di Vigilanza. Vi sono riportate le procedure da seguire nello svolgimento delle attività in maniera tale da prevenire la commissione di reati, ex D.Lgs. 231/2001, nel rispetto dei valori e dei principi enunciati nel codice etico.

**ORGANISMO DI
VIGILANZA
(OdV)**

È l'organo dotato di autonomia ed indipendenza rispetto all'organo di gestione dell'azienda e preposto a vigilare in ordine all'efficacia ed all'osservanza del Modello di organizzazione, gestione e controllo.

TERZI

è ogni persona, fisica o giuridica, tenuta ad una o più prestazioni in favore dell'Azienda o che comunque intrattiene rapporti con essa senza essere qualificabile come destinatario.

REATI

I reati ai quali si applica la disciplina prevista dal D. Lgs. 231/01 e successive modifiche ed integrazioni.

1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001

1.1. IL REGIME DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA PREVISTO A CARICO DELLE PERSONE GIURIDICHE

Il Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001, con le sue successive modifiche ed integrazioni, introduce la "*disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*", ed adegua 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 della Comunità Europea 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 decreto ha introdotto nell'ordinamento italiano un regime di responsabilità amministrativa in sede penale a carico delle persone giuridiche (di seguito anche denominate Enti), che va ad aggiungersi alla responsabilità della persona fisica – autore materiale del reato e che mira a coinvolgere, nella punizione degli stessi, gli Enti nel cui interesse ovvero a vantaggio dei quali tali reati siano stati compiuti.

1.2 NATURA E CARATTERI DELLA RESPONSABILITA' DELLE PERSONE GIURIDICHE

1.2.1 Principio di legalità.

La responsabilità societaria sorge nei limiti previsti dalla legge: l'Ente *“non può essere ritenuto responsabile per un fatto costituente reato, se la sua responsabilità (...) in relazione a quel fatto e le relative sanzioni non sono espressamente previste da una legge”* anteriore alla realizzazione di quel fatto (art. 2 del decreto).

L'Ente non può essere chiamato a rispondere della realizzazione di qualsiasi fatto costituente reato, ma solo della commissione di quei reati e degli specifici illeciti amministrativi, contemplati dal decreto originario, e successive integrazioni, e dalle leggi che espressamente richiamano la disciplina del decreto.

1.2.2 Presupposti per la responsabilità dell'Ente.

La commissione di uno dei reati indicati dal decreto costituisce uno dei presupposti per l'applicabilità della disciplina dettata dal decreto stesso.

Affinché si abbia la responsabilità dell'Ente, sono richiesti, inoltre, ulteriori requisiti.

In primo luogo, è necessario che il fatto di reato sia stato commesso *“nell'interesse o a vantaggio dell'Ente”*, indipendentemente dalla circostanza che tale obiettivo sia stato conseguito, e da parte di uno dei soggetti indicati dal decreto.

Il criterio dell'interesse esprime la direzione finalistica della condotta, ed è quindi apprezzabile *ex ante*, mentre il vantaggio è il risultato materiale dell'azione delittuosa e pertanto viene valorizzato in una prospettiva *ex post*. Inoltre, l'elemento costitutivo dell'interesse, in quanto espressione della direzione finalistica dell'agire, deve essere riferito alla sola condotta. Per contro, l'elemento costitutivo del vantaggio presuppone la verifica dell'evento del reato.

L'Ente non risponde se il fatto è stato commesso da uno dei soggetti indicati dal decreto *“nell'interesse esclusivo proprio o di terzi”*.

Occorre inoltre che l'illecito penale sia stato realizzato da uno o più soggetti qualificati: e cioè *“da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e*

funzionale", o da coloro che "esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo" dell'Ente (soggetti in c.d. "posizione apicale"); oppure ancora "da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali" (c.d. "subalterni").

In altre parole, gli autori del reato dal quale può derivare una responsabilità amministrativa a carico dell'Ente, quindi, possono essere:

- **soggetti in "posizione apicale"**, quali, ad esempio, il legale rappresentante, l'amministratore, il direttore generale o il direttore di uno stabilimento, nonché le persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'Ente;
- **soggetti che non ricoprono posizioni direttive**, quali i lavoratori dipendenti, ma anche soggetti esterni all'Ente, ai quali sia stato affidato un incarico da svolgere sotto la direzione e la sorveglianza dei soggetti apicali.

Le disposizioni del decreto escludono la responsabilità dell'Ente, nel caso in cui questo - prima della commissione del reato - abbia adottato ed efficacemente attuato un "Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo" idoneo a prevenire la commissione di reati della specie di quello che è stato realizzato. La responsabilità dell'Ente, sotto questo profilo, è ricondotta alla "mancata adozione ovvero al mancato rispetto di standards doverosi" attinenti all'organizzazione e all'attività dell'Ente, secondo il concetto di "colpa organizzativa".

L'adozione di un "Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo" non costituisce un adempimento necessario al quale l'Ente è tenuto, nel senso che non è previsto alcun obbligo giuridico per l'impresa di dotarsi di un modello conforme alle indicazioni del decreto e la sua mancata adozione non è presidiata da autonoma sanzione.

Qualora, però, la società non provveda nel senso suindicato, essa non potrà sottrarsi alla responsabilità amministrativa stabilita dal decreto, ove ricorrano gli altri presupposti di legge suindicati.

1.2.3 Reati commessi da soggetti in posizione apicale

Con riferimento ai reati commessi da soggetti in posizione "apicale", il decreto introduce una sorta di presunzione relativa di responsabilità dell'Ente, in virtù della quale la sua responsabilità è esclusa solo se esso dimostra:

- che *"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"*;
- che *"il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo"*;
- che *"le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione"*;
- che *"non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo"*.

Le condizioni appena elencate devono concorrere congiuntamente affinché la responsabilità dell'Ente possa essere esclusa.

1.2.4 I reati commessi da soggetti in posizione "subordinata"

L'Ente può essere chiamato a rispondere dei reati commessi da soggetti in posizione, "subordinata", solo qualora si accerti che *"la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza"* .

In questa ipotesi, il decreto riconduce la responsabilità ad un inadempimento dei doveri di direzione e di vigilanza, che gravano tipicamente sul vertice aziendale (o sui soggetti da questi delegati).

In ogni caso, è esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza, e di conseguenza non si avrà responsabilità dell'Ente, se:

- l'organo dirigente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un modello di

organizzazione e di gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;

- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello nonché di proporre l'aggiornamento sia stato affidato ad un Organismo di Vigilanza dell'Ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, nell'ambito dell'applicazione del Modello Organizzativo;
- le persone che hanno commesso il reato abbiano agito eludendo fraudolentemente il suddetto modello;
- non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'OdV.

Secondo quanto stabilito dal decreto, dunque, l'adozione e l'attuazione effettiva ed efficace di un Modello di Organizzazione idoneo costituiscono l'adempimento dei doveri di direzione e controllo e operano da esimente della responsabilità dell'Ente.

1.2.5 Indicazioni del decreto in ordine alle caratteristiche del "Modello di organizzazione e di gestione"

Il decreto non disciplina analiticamente la natura e le caratteristiche del Modello di Organizzazione: esso si limita a dettare alcuni principi di ordine generale, parzialmente differenti in relazione ai soggetti che potrebbero realizzare un reato.

Per la prevenzione dei reati dei "soggetti apicali", il modello deve:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente, in relazione ai reati da prevenire, nonché obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati;

- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Per i reati dei c.d. "subalterni", nozione da intendere in senso residuale rispetto a quella dei soggetti "apicali", il Modello dovrà prevedere misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio, in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione, nonché al tipo di attività svolta.

Con riferimento all'efficace attuazione del Modello, è prevista:

- una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività;
- l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

1.2.6 Reati commessi all'estero

In forza dell'art. 4 del decreto, l'Ente può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione a taluni reati commessi all'estero.

I presupposti su cui si fonda tale responsabilità sono:

- il reato deve essere commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'Ente (nei termini già esaminati sopra);
- l'Ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- l'Ente può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p. (e qualora la legge preveda che il colpevole - persona fisica - sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro l'Ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti dell'Ente stesso);

- se sussistono i casi e le anzidette condizioni, l'ente risponde purché nei suoi confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

1.2.7 Il tentativo

La responsabilità amministrativa dell'Ente si estende anche alle ipotesi in cui uno dei delitti, previsti dagli articoli precedenti come fonte di responsabilità, sia commesso nella forma del tentativo (art. 56 c.p.), ossia qualora siano stati posti in essere atti idonei, diretti in modo non equivoco a commettere il delitto e l'azione non si compia o l'evento non si verifichi.

1.2.8 Le sanzioni

Il sistema sanzionatorio previsto dal decreto prevede sanzioni pecuniarie e sanzioni interdittive.

La sanzione pecuniaria, determinata dal Giudice, viene applicata per "quote", in numero non inferiore a cento né superiore a mille.

La sanzione pecuniaria è commisurata tenendo conto della gravità del fatto, del grado di responsabilità dell'Ente, nonché dell'attività svolta per eliminare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

L'importo di una quota va da un minimo di €. 258,00 ad un massimo di €.1.549,00 ed è fissato dal Giudice sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente, allo scopo di garantire l'efficacia della sanzione.

Sono previsti casi di riduzione della sanzione pecuniaria, qualora - alternativamente - l'autore del reato abbia commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'Ente non ne abbia

ricavato un vantaggio, ovvero ne abbia ricavato un vantaggio minimo, oppure quando il danno cagionato è di particolare tenuità. La sanzione pecuniaria, inoltre, è ridotta da un terzo alla metà se, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, l'Ente abbia risarcito integralmente il danno oppure abbia eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato (ovvero si sia efficacemente adoperato in tal senso), od ancora, sia stato adottato un modello idoneo a prevenire la commissione di ulteriori reati.

Nel caso in cui concorrano entrambe le condizioni di cui sopra, la sanzione è ridotta dalla metà ai due terzi.

Nel caso dei reati di cui all'art. 25-*sexies* del decreto e degli illeciti amministrativi di cui all'art. 187-*quinquies* del TUF, se il prodotto o il profitto conseguito dall'Ente è di rilevante entità, la sanzione pecuniaria è aumentata fino a dieci volte tale prodotto o profitto.

Le sanzioni interdittive si applicano congiuntamente alle sanzioni pecuniarie e costituiscono probabilmente le reazioni afflittive di maggior rilievo.

Le sanzioni interdittive previste dal decreto sono:

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

Le sanzioni interdittive si applicano solo nei casi espressamente previsti e purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- l'Ente ha tratto dal reato un profitto rilevante e 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, con ciò intendendosi la recidiva.

Normalmente, le sanzioni interdittive sono applicate in via temporanea, ma possono eccezionalmente essere applicate con effetti definitivi.

Le sanzioni interdittive possono essere applicate anche in via cautelare, su richiesta del Pubblico Ministero, qualora sussistano gravi indizi della responsabilità dell'Ente e vi siano fondati e specifici elementi tali da far ritenere il concreto pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede.

Le sanzioni interdittive, tuttavia, non si applicano (o sono revocate, se già applicate in via cautelare) qualora l'Ente - prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado - abbia risarcito o riparato il danno ed eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato (o, almeno, si sia adoperato in tal senso), abbia messo a disposizione dell'Autorità Giudiziaria, per la confisca, il profitto del reato, e - soprattutto - abbia eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato, adottando modelli organizzativi idonei a prevenire la commissione di nuovi reati. In questi casi si applica la sola pena pecuniaria.

Infine, accanto alla sanzioni pecuniarie ed interdittive, il decreto prevede altri due tipi di sanzioni:

a) **la confisca**, che consiste nell'acquisizione da parte dello Stato del prezzo o del profitto del reato, cioè nell'apprensione di somme di danaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato;

b) **la pubblicazione della sentenza di condanna**, che consiste nella pubblicazione della condanna una sola volta, per estratto o per intero a spese dell'ente, in uno o più giornali indicati dal Giudice nella sentenza nonché mediante affissione nel comune ove l'Ente ha la sede principale.

2. IL MODELLO ADOTTATO DA SPINDIAL S.P.A. A SOCIO UNICO

2.1 STRUTTURA, ASSETTO SOCIETARIO E CERTIFICAZIONI

Indirizzo sede legale: Collecchio (PR) Strada Nazionale 18, Fraz. Lemignano

Forma Giuridica: Società per azioni con socio unico

Codice fiscale: 02141870341

Numero REA: PR-214114

Atto Costitutivo: 26/09/2000

Iscritta in data: 06/11/2000

Attività prevalente:

- produzione, assemblaggio ed assistenza tecnica e/o il commercio all'ingrosso, all'importazione, all'esportazione ed al minuto di prodotti, attrezzature e generi per la medicina, farmaceutici, parafarmaceutici ed articoli comunque collegati con il campo medico e/o sanitario;
- predisposizione e gestione di centri di studio, diagnosi e terapia nel settore della dialisi ambulatoriale ed ospedaliera;
- prestazione di servizi connessi alla dialisi domiciliare, ivi compreso il trasporto di pazienti;
- organizzazione di servizi di assistenza medica, infermieristica e di ausiliario;
- in relazione ai centri ospedalieri progettazione, costruzione, ristrutturazione e manutenzione di beni immobili;
- progettazione, realizzazione, assemblaggio ed installazione di impianti di riscaldamento e condizionamento, termici e frigoriferi, nonché la loro gestione e manutenzione;
- progettazione realizzazione e manutenzione di impianti elettrici, idrico sanitari, antincendio, d'allarme, antintrusione e d'antenna, nonché la loro manutenzione.

SISTEMA DI AMMINISTRAZIONE E CONTROLLO

Sistema di amministrazione adottato:	tradizionale:
Soggetto che esercita il controllo contabile:	collegio sindacale
Forme amministrative:	c.d.a.
Durata della Società:	sino al 31/12/2030
Capitale Sociale: deliberato, sottoscritto e versato	€ 6.000.000,00;
Numero azioni:	1.400.000
Valore	€ 1,00

CERTIFICAZIONI:

certificazione della qualità ai sensi della Norma UNI EN ISO 9001:2008 e Norma UNI EN ISO 13485:2012.

2.2 MOTIVAZIONI NELL'ADOZIONE DEL MODELLO

Spindial S.p.a. a socio unico, al fine di assicurare sempre più condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, ha ritenuto conforme alle proprie politiche aziendali procedere all'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo in linea con le prescrizioni normative.

Esso Modello è stato quindi adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione della Società in data 4 agosto 2017

Sebbene l'adozione del Modello costituisca una facoltà, l'Azienda ha deciso di procedere con la sua predisposizione in quanto consapevole che tale sistema rappresenti un'opportunità per rafforzare la propria politica di corporate governance; il modello, infatti, si interfaccia e si integra con gli altri sistemi di gestione del rischio e con il sistema della qualità di cui Spindial è dotata.

Inoltre si ritiene che l'adozione di tale Modello possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti i destinatari e di tutti gli altri soggetti alla stessa cointeressati, affinché seguano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e lineari che garantiscano il rispetto dei principi etici e dei valori sui quali si fonda l'azienda, favorendo la prevenzione del rischio di commissione dei reati contemplati nel decreto.

La predisposizione del presente Modello e del codice etico viene redatto secondo le linee guida Confindustria – Assobiomedica a cui l'ente è associata ed è stata preceduta da una serie di attività preparatorie suddivise in differenti fasi dirette tutte alla costruzione di un sistema di prevenzione e gestione dei rischi, di cui si dirà al successivo capitolo 3.

2.3 FINALITA' DEL MODELLO

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo predisposto dall'Azienda si fonda su un sistema strutturato ed organico di procedure ed attività di controllo che nella sostanza:

- **individuano le aree ed i processi di possibile rischio nell'attività aziendale**, ossia quelle attività nel cui ambito si ritiene più alta la possibilità che siano commessi i reati;
- **definiscono un sistema normativo interno diretto a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della società in relazione ai rischi da prevenire** attraverso:
 - a. un Codice Etico, che fissa le linee di orientamento generale;
 - b. procedure formalizzate, tese a disciplinare in dettaglio le modalità operative delle attività e delle funzioni svolte nelle aree di "attività a rischio";
 - c. un sistema di deleghe di funzioni e di procure per la firma di atti aziendali che assicuri una chiara e trasparente rappresentazione del processo di formazione e di attuazione delle decisioni;
- **determinano una struttura organizzativa coerente volta ad ispirare e controllare la correttezza dei comportamenti**, garantendo una chiara ed organica attribuzione dei compiti, applicando una giusta segregazione delle funzioni, assicurando che gli assetti voluti della struttura organizzativa siano realmente attuati;

- **individuano i processi di gestione e controllo delle risorse finanziarie nelle attività a rischio;**
- **attribuiscono all'OdV il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del modello e di proporre l'aggiornamento.**

Pertanto il Modello di organizzazione, gestione e controllo si propone come finalità quelle di:

- dichiarare, promuovere e difendere i principi etici che caratterizzano l'operato dell'Azienda;
- migliorare il sistema di "*corporate governance*";
- predisporre un sistema strutturato ed organico di prevenzione e controllo finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati e delle violazioni al codice etico nell'ambito dell'attività aziendale;
- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto dell'azienda nelle "aree di attività a rischio", la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale ed amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti dell'Azienda;
- informare tutti coloro che operano a qualsiasi titolo in nome, per conto o comunque nell'interesse dell'Azienda che la violazione delle prescrizioni contenute nel modello comporterà l'applicazione di apposite sanzioni, ovvero la risoluzione del rapporto contrattuale;
- ribadire che l'Azienda non tollera comportamenti illeciti, di qualsiasi tipo ed indipendentemente da qualsiasi finalità, in quanto tali comportamenti sono comunque contrari ai principi etici cui l'Azienda si attiene.

2.4 STRUTTURA DEL DOCUMENTO

Il presente Modello è costituito dalla presente parte generale e da singole Parti Speciali, predisposte dall'Azienda per le diverse

tipologie di reato previste dal decreto e per le possibili violazioni ai valori espressi nel codice etico.

Nella parte generale, dopo un richiamo ai principi del decreto, vengono illustrate le componenti essenziali del modello con particolare riferimento al codice etico, all'OdV, alla formazione del personale ed alla diffusione del modello nel contesto aziendale, al sistema disciplinare e alle misure da adottare in caso di mancata osservanza delle prescrizioni del modello.

La parte speciale "A" trova applicazione per le tipologie specifiche di reati previste ai sensi degli artt. 24, e 25 del decreto, ossia per **i reati contro la Pubblica Amministrazione.**

La parte speciale "B" trova applicazione per le tipologie specifiche di reati previste ai sensi dell'art. 24-*bis* e 25-*nonies* del decreto, ossia **per i delitti informatici e di il trattamento illecito di dati e per i delitti in materia di violazione del diritto d'autore.**

La parte speciale "C" trova applicazione per le tipologie specifiche di reati previste ai sensi dell'art. 25-*ter* e 25-*sexies* del decreto, cioè per **i reati societari e di market abuse.**

La parte speciale "D" trova applicazione per le tipologie specifiche di reati previste ai sensi degli artt. 25-*quater*, 25-*quater 1* e 25-*quinquies* del decreto, vale a dire per **i reati contro la persona e la personalità individuale.**

La parte speciale "E" trova applicazione per le tipologie specifiche di reati previste ai sensi dell'Art. 25-*septies* del decreto, cioè per **i reati di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro.**

La parte speciale "F" trova applicazione per le tipologie specifiche di reati previste ai sensi dell'Art. 25-*bis* e 25-*octies* del decreto, cioè per **i reati di ricettazione, riciclaggio, di impiego di**

denaro, beni o utilità di provenienza illecita, autoriciclaggio e di falsità in monete;

La parte speciale "G" trova applicazione per i comportamenti non conformi a quanto espresso nel codice etico, ossia **per tutte le violazioni ai valori e principi etici individuati e dichiarati dall'Azienda;**

La parte speciale "H" trova applicazione per le tipologie specifiche di reati previste ai sensi dell'Art. 25-*decies* del decreto, cioè per **i reati di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria;**

La parte speciale "I" trova applicazione per le tipologie specifiche di reati previste ai sensi dell'Art. 25-*bis 1* del decreto, cioè per **i reati contro l'industria ed il commercio;**

La parte speciale "L" trova applicazione per le tipologie specifiche di reati previste ai sensi dell'Art. 24 - *quater* e 25 - *quater* del decreto, cioè per **i delitti di criminalità organizzata e per i delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico.**

La parte speciale "M" trova applicazione per le tipologie specifiche di reati previste ai sensi dell'Art. 25 - *undecies* del decreto, cioè per **gli illeciti di natura ambientale.**

La parte speciale "N" trova applicazione per le tipologie specifiche di reati previste ai sensi dell'Art. 25 *duodecies* del decreto, cioè per **i reati in materia di immigrazione clandestina.**

Il presente Modello trova applicazione con riferimento a tutte le attività aziendali a rischio di commissione di reati, poste in essere sia nella sede legale della società che nei vari contesti in cui opera.

2.5 AGGIORNAMENTO, MODIFICHE ED INTEGRAZIONI AL MODELLO

Essendo il presente Modello un "atto di emanazione dell'Organo Dirigente" (in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, comma 1, lettera a del decreto), la sua adozione, le successive modifiche e integrazioni sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione, fatto salvo quanto diversamente previsto nelle singole parti speciali dello stesso.

In particolare sono demandate al Consiglio di Amministrazione:

- l'attività di verifica dell'aggiornamento del Modello (da svolgersi con cadenza almeno annuale anche di concerto con l'Organismo di Vigilanza);
- la responsabilità di modificare o integrare, a seguito della suddetta verifica annuale o comunque su proposta motivata dell'Organismo di Vigilanza, il modello stesso.

Tutte le modifiche e le integrazioni di cui sopra saranno tempestivamente comunicate ai destinatari e ai terzi.

2.6. RELAZIONE TRA LE COMPONENTI DEL MODELLO

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dall'Azienda si compone di quattro distinti presidi strumentali all'efficacia del modello stesso:

1. **il Codice Etico** che è il documento (cui integralmente si rimanda) per la promozione della condotta etica aziendale e contiene l'insieme dei valori etici e dei principi morali cui l'Azienda fa costante riferimento nell'esercizio delle proprie attività;
2. **le parti speciali del Modello**, che analizzano le diverse tipologie di reato previste dal decreto;
3. **un sistema di procedure e attività di controllo**, di cui la cogente analisi è riportata nelle parti speciali del Modello, alle quali si rimanda, volte a prevenire il rischio di commissione dei reati;

4. **l'Organismo di Vigilanza**, la cui attività è fondamentale per la puntuale ed efficace applicazione del Modello.

3. IL SISTEMA DI GESTIONE DEL RISCHIO

3.1 PREMESSA METODOLOGICA

La gestione del rischio consta di diverse attività volte all'identificazione delle attività aziendali (dette anche aree di rischio) nell'ambito delle quali possono essere commessi reati rilevanti ai fini dell'applicazione delle disposizioni del Decreto, all'identificazione del tipo di rischio, alla sua valutazione ed – infine – all'individuazione dei presidi utili alla sua eliminazione o riduzione.

La premessa per la costruzione di un valido sistema di gestione del rischio sta, quindi, da una parte, nell'individuazione dei processi/aree di rischio e della relativa soglia di rischio, dall'altra nella predisposizione ed attuazione di presidi correlati a esso rischio. Un concetto assolutamente nodale nella costruzione di un sistema di controllo preventivo è quindi quello di rischio accettabile.

Nella progettazione di sistemi di controllo a tutela dei rischi di *business*, definire il rischio accettabile è un'operazione relativamente semplice, almeno dal punto di vista concettuale. Infatti, la valutazione del rischio, essendo una fase del processo di gestione dello stesso, significa misurare le due quantità che lo influiscono: a) la grandezza della potenziale perdita; b) la probabilità che la perdita debba essere effettivamente sostenuta.

Conseguentemente, il rischio è ritenuto accettabile quando i controlli aggiuntivi "costano" più della risorsa da proteggere (ad esempio: le comuni automobili sono dotate di antifurto e non anche di un vigilante armato).

Nel caso del D.Lgs. n. 231/2001 la logica economica dei costi non può però essere un riferimento utilizzabile in via esclusiva. È pertanto importante che ai fini dell'applicazione delle norme del decreto sia definita una soglia effettiva che consenta di porre un

limite alla quantità/qualità delle misure di prevenzione da introdurre per evitare la commissione dei reati considerati. In assenza di una previa determinazione del rischio accettabile, la quantità/qualità di controlli preventivi istituibili è, infatti, virtualmente infinita, con le intuibili conseguenze in termini di operatività aziendale.

Del resto, il generale principio, invocabile anche nel diritto penale, dell'esigibilità concreta del comportamento, sintetizzato dal brocardo latino *ad impossibilia nemo tenetur* (*n.d.r. nessuno è tenuto a fare l'impossibile*), rappresenta un criterio di riferimento ineliminabile anche se, spesso, appare difficile individuarne, in concreto, il limite.

Riguardo al sistema di controllo preventivo da costruire in relazione al rischio di commissione delle fattispecie di reato contemplate dal D.Lgs. n. 231/2001, la soglia concettuale di accettabilità è rappresentata da un **sistema di prevenzione tale da non poter essere aggirato se non FRAUDOLENEMENTE.**

Pertanto il sistema di controllo preventivo deve essere in grado di escludere che un qualsiasi soggetto operante all'interno della struttura aziendale possa giustificare la propria condotta adducendo l'ignoranza delle direttive aziendali ed evitare che, nella normalità dei casi, il reato o la violazione dei principi etici possa essere causato dall'errore umano o dalla non ottemperanza alle politiche ed alle procedure aziendali.

Questa soluzione è in linea con la logica della "elusione fraudolenta" del modello organizzativo quale esimente espressa dal citato decreto legislativo ai fini dell'esclusione della responsabilità amministrativa dell'ente (art. 6, c. 1, lett. c), "*le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione*").

Invero, nei casi di omicidio e lesioni colpose derivanti da inosservanze in materia antinfortunistica, la soglia concettuale di accettabilità, agli effetti esimenti del D.Lgs.231/2001, è rappresentata dalla realizzazione di una condotta (non accompagnata dalla volontà dell'evento morte/lesioni personali) violativa del modello di prevenzione (e dei sottostanti adempimenti prescritti dalle norme in materia) nonostante la puntuale osservanza degli obblighi di vigilanza da parte dell'apposito organismo. Ciò, in quanto, l'elusione fraudolenta del Modelli organizzativi appare

incompatibile con l'elemento soggettivo dei delitti di omicidio e lesioni colpose (per i quali si risponde per "colpa").

3.2. MODALITA' DI IDENTIFICAZIONE DEL RISCHIO

L'attività di identificazione del rischio consiste nell'individuazione dei processi e delle attività sensibili aziendali nell'ambito delle quali può essere commesso uno dei reati presupposto per l'applicazione della disciplina della responsabilità degli Enti, di cui al Decreto.

L'identificazione delle aree sensibili, e del correlato rischio, viene effettuata mediante:

- esame dei principali documenti aziendali, quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo:
 - visure camerali;
 - organigramma;
 - mansionari;
 - bilanci;
 - procedure esistenti;
 - manuale della qualità;
- conduzione di interviste con l'organo dirigente e con i responsabili delle principali funzioni aziendali, al fine di ricostruire le modalità operative e l'organizzazione dell'impresa;
- sottoposizione ai soggetti di cui sopra di apposite check list;
- analisi di precedenti aziendali di commissione di reati;
- analisi dei processi aziendali;
- analisi delle politiche di gestione dei rischi e degli altri sistemi di gestione.

3.3 MODALITA' DI VALUTAZIONE DEL RISCHIO

Successivamente all'identificazione delle aree sensibili, e del correlato rischio, occorre procedere alla valutazione dello stesso, al

fine di ricavare l'indice di rischio presente in ogni area sensibile ed approntare gli adeguati presidi di eliminazione dello stesso, nell'ottica di ridurre il rischio al livello di accettabilità come sopra definito (il rischio è accettabile se l'evento si verifica solo in caso di elusione fraudolenta del modello).

L'indice di rischio presente in ogni area sensibile viene tradizionalmente definito come il prodotto dell'indice di probabilità di commissione dei reati astrattamente configurabili in quell'area per il relativo indice di danno.

L'indice di probabilità e l'indice di danno vengono misurati, in una scala da 1 a 5 (ove il valore 5 rappresenta l'indice di probabilità o danno più elevato) mediante la sottoposizione di appositi questionari ai responsabili delle varie funzioni aziendali nel cui rispettivo ambito di attività sussiste il rischio di commissione di reati.

I risultati ottenuti, aggregati tra loro, consentono di ottenere, con riferimento ad ogni attività sensibile, il relativo indice di rischio.

Tale indice, secondo un criterio prudenziale, viene corretto in aumento di 0,5 punti, quale strumento riparativo di eventuali involontarie resistenze degli intervistandi a rappresentare una situazione societaria meno critica di quella reale.

L'analisi così effettuata individua la c.d. matrice del rischio sulla base della quale vengono approntate le contromisure necessarie a ridurre il rischio al livello di accettabilità così come definito nei paragrafi precedenti.

Vengono riportate di seguito le scale delle probabilità del verificarsi dell'evento considerato e del danno da esso derivante.

Scala delle probabilità

VALORE DI P	LIVELLO	DEFINIZIONE
5	Assolutamente probabile	- esiste una correlazione diretta tra l'attività esaminata ed il verificarsi dell'evento; - si sono già verificati numerosi

		<p>eventi della specie di quello considerato nella stessa azienda;</p> <ul style="list-style-type: none"> - il verificarsi dell'evento non genera alcuno stupore/sorpresa;
4	Più che probabile	<ul style="list-style-type: none"> - ci si aspetta che l'evento considerato accada; - è noto l'accadimento di vari eventi della specie di quello considerato nella storia aziendale; - il verificarsi dell'evento è considerato fattore ricorrente e non scatena particolare stupore;
3	Mediamente probabile	<ul style="list-style-type: none"> - l'evento può verificarsi, anche non in maniera automatica o diretta; - è noto l'accadimento di qualche evento della specie di quello considerato nella storia aziendale; - il verificarsi dell'evento susciterebbe moderata sorpresa;
2	Scarsamente probabile	<ul style="list-style-type: none"> - l'evento può prodursi solo in presenza di circostanze congiunturali; - è noto l'accadimento di non più di nr. 2 eventi della specie di quello considerato, nell'arco di un decennio; - il verificarsi dell'evento susciterebbe sorpresa;
1	Improbabile	<ul style="list-style-type: none"> - l'evento può verificarsi unicamente per la concomitanza di più concause indipendenti e poco probabili; - non sono noti eventi già verificatisi; - l'evento, ove verificatosi, provocherebbe incredulità

Scala dell'entità del danno

VALORE	LIVELLO	DEFINIZIONE
--------	---------	-------------

DI D		
5	Gravissimo	<ul style="list-style-type: none"> - l'evento genera danni patrimoniali e non patrimoniali suscettibili di determinare il default dell'ente; - dall'evento derivano conseguenze penali e sanzioni accessorie, anche interdittive; - l'Ente è esposto a confisca dei profitti ed a misure cautelari; - il danno all'immagine dell'ente è tale da determinare grave discredito e compromettere gravemente gli affari;
4	Grave	<ul style="list-style-type: none"> - l'evento causa danni patrimoniali e non patrimoniali tali da incidere in maniera negativa sul risultato dell'esercizio; - non è escluso il ricorso straordinario al credito per fronteggiare il danno; - dall'evento derivano certamente conseguenze penali; - il danno all'immagine dell'ente può pregiudicare sensibilmente gli affari;
3	Medio	<ul style="list-style-type: none"> - l'evento produce danni patrimoniali e non patrimoniali tali da incidere in maniera sensibile sul risultato dell'esercizio; possono derivare anche conseguenze penali; - il danno all'immagine per l'ente può provocare perdita di clientela;
2	Lieve	<ul style="list-style-type: none"> - l'evento genera un danno patrimoniale o non patrimoniale tale da non compromettere il risultato d'esercizio dell'ente; - l'immagine ed il buon nome dell'ente non è compromesso;

1	Nulla	- il verificarsi dell'evento non produce alcun danno, patrimoniale o non patrimoniale, all'ente;
---	--------------	--

3.4. PRESIDI PER L'ELIMINAZIONE O RIDUZIONE DEL RISCHIO

I presidi di eliminazione o riduzione del rischio applicabili vengono individuati:

- nel Codice Etico;
- nelle regole di condotta specificamente individuate in ogni attività sensibile;
- nelle procedure aziendali che regolano lo svolgimento delle attività di ogni area sensibile;
- nel sistema dei controlli dell'Organismo di Vigilanza.

L'attuazione dei diversi presidi di riduzione del rischio subisce quindi una escalation direttamente proporzionale all'indice di rischio dell'area sensibile (ad un indice maggiore corrispondono presidi maggiori).

3.5 PRINCIPI GENERALMENTE APPLICABILI NELLA GESTIONE DELLE ATTIVITA' AFFERENTI ALLE DIVERSE AREE DI RISCHIO

Nell'ambito delle diverse attività sensibili, individuate come sopra e meglio esplicitate nelle parti speciali del Modello, l'Azienda ha individuato i seguenti principi cardine, che regolano tali attività e rappresentano gli strumenti con i quali si è inteso garantire la prevenzione dei reati ivi astrattamente configurabili:

- separazione dei compiti e delle funzioni (*nessuno può gestire in autonomia un intero processo*), mediante una chiara attribuzione delle responsabilità e l'utilizzo di livelli autorizzativi

- successivi, al fine di evitare che la gestione di un processo si concentri in capo ad un solo individuo;
- formalizzazione dei poteri e delle responsabilità;
 - esistenza di chiare regole comportamentali idonee a garantire il rispetto delle leggi e dei regolamenti aziendali;
 - tracciabilità, veridicità e coerenza delle operazioni;
 - regolamentazione procedurale delle attività sensibili maggiormente a rischio e sottoposizione delle stesse a vigilanza continua.

4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

Il D.Lgs. 231/2001 precisa come l'organismo, cui affidare il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento deve essere un organismo della società (art. 6. 1, *b*) del D.Lgs. 231/2001), dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

Le linee guida, alle quali ci si è richiamati nella redazione del presente Modello, suggeriscono in via prudenziale che si tratti di un organismo dell'Ente diverso dal datore di lavoro ovvero dalla proprietà, caratterizzato da:

AUTONOMIA ED INDIPENDENZA

I requisiti di autonomia e indipendenza sono fondamentali e presuppongono che l'Organismo di Vigilanza non sia direttamente coinvolto nel suo complesso nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo, sì dall'essere totalmente svincolato da qualsivoglia forma di interferenza o di condizionamento da parte di qualunque componente dell'Azienda.

ONORABILITA'

In particolare, i componenti dell'Organismo di Vigilanza non devono aver riportato sentenze penali, anche non definitive, di condanna o di patteggiamento per reati che comportino l'interdizione dai pubblici uffici o che siano tra quelli richiamati dal D.Lgs. 231/01.

COMPROVATA PROFESSIONALITA'

L'Organismo di Vigilanza possiede competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere. Tali caratteristiche, unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio.

CONTINUITA' D'AZIONE

L'Organismo di Vigilanza 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 e ne assicura il costante aggiornamento; non svolge mansioni operative che possano condizionare e contaminare quella visione d'insieme sull'attività aziendale che ad esso si richiede.

CAPACITA' SPECIFICHE IN TEMA DI ATTIVITA' ISPETTIVA E CONSULENZIALE

Questo connotato si riferisce al bagaglio di strumenti e tecniche che l'organismo deve possedere per poter svolgere efficacemente l'attività assegnata. Si tratta di tecniche specialistiche proprie di chi svolge attività "ispettiva", ma anche consulenziale di analisi dei sistemi di controllo e di tipo giuridico e, più in particolare, penalistico.

DISPONIBILITA' DEI MEZZI ORGANIZZATIVI E FINANZIARI NECESSARI PER LO SVOLGIMENTO DELLE PROPRIE FUNZIONI

Tale necessità viene soddisfatta mettendo a disposizione dell'Organismo di Vigilanza un budget annuale, contrattualmente previsto.

ASSENZA DI CONFLITTI DI INTERESSE NEI SUOI COMPONENTI

Possono essere chiamati a far parte dell'Organismo di Vigilanza componenti interni o esterni all'ente, purché ciascuno di essi abbia i requisiti di onorabilità, autonomia ed indipendenza di cui sopra.

Nel caso di composizione mista, non essendo esigibile dai componenti di provenienza interna una totale indipendenza dall'ente, si richiede che il grado di indipendenza dell'organismo sia valutato nella sua globalità.

L'indipendenza dell'Organismo di Vigilanza, inoltre, è assicurata dall'obbligo dell'Organo Dirigente di approvare nel contesto di formazione del *budget* aziendale una dotazione adeguata di risorse finanziarie, proposta dall'Organismo di Vigilanza stesso, della quale quest'ultimo potrà disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti.

Un tale livello di autonomia presuppone che l'Organismo di Vigilanza risponda, nello svolgimento di questa sua funzione, solo al vertice della Società (Consiglio di Amministrazione).

L'Azienda ha optato per una composizione monocratica dell'Organismo di Vigilanza, nella persona dell'Avv. Claudio Natali, nato a Mirandola il 10 novembre 1981, esercente la professione forense nell'ambito del diritto penale.

La persona individuata possiede infatti, anche per l'esperienza pluriennale maturata nel settore legale, tutti i requisiti necessari per poter svolgere correttamente l'attività prevista per legge, in linea con le disposizioni del D.Lgs. 231/2001 e con la giurisprudenza.

4.1. NOMINA E REVOCA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

La nomina dell'Organismo di Vigilanza e la revoca del suo incarico sono di competenza del Consiglio di Amministrazione.

L'Organismo di Vigilanza resta in carica per un triennio ed i suoi componenti possono essere liberamente rinnovati nell'incarico di triennio in triennio.

La scelta di ciascun componente è effettuata esclusivamente sulla base dei requisiti di professionalità, onorabilità, competenza, indipendenza e autonomia funzionale.

Nella stessa delibera di nomina viene determinato il compenso annuale previsto per i componenti dell'Organismo di Vigilanza.

La revoca dell'incarico conferito all'Organismo di Vigilanza, cui provvede sempre il Consiglio di Amministrazione può essere disposta qualora vengano meno i requisiti di autonomia ed indipendenza di cui al precedente punto 4), ovvero a fronte di gravi inadempienze, negligenze o comprovata imperizia dei componenti dell'Organismo medesimo. Ciò al fine di garantire ulteriormente il possesso dei requisiti di autonomia ed indipendenza richiesti.

Il Consiglio di Amministrazione provvede tempestivamente, e comunque entro il termine di trenta giorni dalla data di assunzione della delibera di revoca dell'incarico, alla reintegrazione dei membri dell'Organismo di Vigilanza revocati.

La medesima disposizione si applica nel caso di dimissione dei membri dell'Organismo stesso.

4.2 FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

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

- sull'osservanza del modello da parte dei dipendenti, degli organi sociali, delle società di service, dei consulenti e dei partner;
- sull'efficacia e adeguatezza del modello in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati;
- sull'opportunità di segnalare all'ente la necessità di aggiornamento del modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative.

A tal fine, l'Organismo di Vigilanza:

- verifica il rispetto delle procedure previste dal modello e rileva gli eventuali scostamenti comportamentali rilevati nell'esercizio dei propri poteri di controllo su propria iniziativa ovvero che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi, dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i responsabili delle varie funzioni ed i dipendenti, proponendo le azioni correttive ritenute necessarie;
- effettua periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o specifici atti, i cui risultati devono essere riassunti in un apposito rapporto da esporsi in sede di reporting agli Organi Sociali deputati;
- si coordina con il management aziendale per valutare l'adozione di eventuali sanzioni disciplinari, fermo restando la competenza di quest'ultimo per l'irrogazione della sanzione e il relativo procedimento disciplinare;
- si coordina con il responsabile delle risorse umane per la definizione dei programmi di formazione per il personale e del contenuto delle comunicazioni periodiche da inviare ai dipendenti e agli Organi Sociali, finalizzate a fornire agli stessi la necessaria sensibilizzazione e le conoscenze di base della normativa di cui al D.Lgs. 231/2001 e D.lgs 81/08;
- monitora le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello e predisponde la documentazione interna necessaria al fine del funzionamento del Modello, contenente istruzioni d'uso, chiarimenti o aggiornamenti dello stesso;
- raccoglie, elabora e conserva le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiorna la lista di informazioni che devono essere a esso trasmesse o tenute a sua disposizione;
- si coordina con le funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per il miglior monitoraggio delle attività in relazione alle procedure stabilite nel Modello. A tal fine, l'Organismo di Vigilanza ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale che ritiene rilevante e deve essere costantemente informato dal management:
 - a) sugli aspetti (ed eventuali mutamenti) dell'attività aziendale o dell'assetto sociale che possono esporre l'Azienda al rischio di commissione di uno dei reati;
 - b) sulle operazioni straordinarie della società;

- interpreta la normativa rilevante e verifica l'adeguatezza del Modello al mutare delle prescrizioni normative;
- si coordina con le funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per valutare l'adeguatezza e le esigenze di aggiornamento del modello;
- attiva e svolge le inchieste interne, raccordandosi di volta in volta con le funzioni aziendali interessate, per acquisire ulteriori elementi di indagine;
- indica al management le opportune integrazioni ai sistemi di gestione delle risorse finanziarie (sia in entrata che in uscita), già presenti nella azienda, per introdurre alcuni accorgimenti idonei a rilevare l'esistenza di eventuali flussi finanziari connotati da maggiori margini di discrezionalità rispetto a quanto ordinariamente previsto.

L'Organismo di Vigilanza dispone dei seguenti autonomi poteri di iniziativa e di controllo, tali da consentire l'efficace esercizio delle funzioni previste nel Modello e nel Codice Etico, che esercita nel rispetto delle norme di legge, nonché dei diritti individuali dei lavoratori e delle persone interessate:

- a) svolge periodica attività ispettiva, nei vari settori di intervento, e può altresì compiere sopralluoghi, collegialmente o individualmente, qualora ritenuto necessario sulla base delle informazioni e segnalazioni ricevute;
- b) ha accesso a tutte le informazioni concernenti le attività a rischio senza necessità di alcuna preventiva autorizzazione;
- c) può chiedere informazioni o l'esibizione di documenti, pertinenti alle attività a rischio, ai dirigenti della società, nonché a tutto il personale dipendente che svolga attività a rischio o alle stesse sovraintenda. Il personale è sempre tenuto ad evadere le richieste dell'Organismo di Vigilanza.;

d) qualora necessario, può chiedere informazioni o l'esibizione di documentazione, pertinente alle attività a rischio, al Consiglio di Amministrazione;

e) può chiedere informazioni o l'esibizione di documenti pertinenti alle attività a rischio a collaboratori, consulenti, e in genere a tutti i soggetti tenuti all'osservanza del modello.

L'inosservanza all'obbligo dei predetti soggetti di ottemperare alla richiesta dell'Organismo di Vigilanza costituisce grave illecito disciplinare.

In ragione delle funzioni e dei poteri dell'Organismo di Vigilanza, si è reso necessario introdurre alcune forme di tutela in suo favore, al fine di garantire l'efficacia del modello e di evitare che la sua attività di controllo possa ingenerare forme di ritorsione a suo danno (si pensi all'ipotesi in cui dagli accertamenti svolti dall'Organismo di Vigilanza possano emergere elementi che facciano risalire al massimo vertice aziendale i reati o il tentativo di commissione dei reati o la violazione del presente modello).

A titolo esemplificativo ma non esaustivo, tali tutele vengono individuate:

a) nella limitazione dei casi di revoca dell'incarico ad un membro dell'OdV solo laddove costui perda uno dei requisiti previsti per l'assunzione dell'incarico;

b) nella rinuncia ad agire e ad esercitare nei riguardi dei membri dell'OdV, anche nell'ipotesi di loro comprovata colpa, negligenza ed imperizia, qualsiasi azione giudiziaria, civile, penale, amministrativa e fiscale, con riferimento a qualsiasi pretesa, diritto, istanza avente ad oggetto obbligazioni civili, danni patrimoniali, danni non patrimoniali, spese accessorie, spese processuali, indennizzi, sanzioni ed interessi di legge, ivi compresi danni di qualsiasi natura, anche derivanti da illeciti penalmente rilevanti, lamentati o lamentabili, che siano conseguenza di comportamenti in violazione degli incarichi di cui al presente accordo.

- c) nella previsione di specifici poteri di iniziativa, ispettivi, di controllo e di accesso alle strutture ed alla documentazione aziendale;
- d) nella previsione di una continuità d'azione dell'Organismo attraverso la previsione di un incarico triennale, salvo i limitati casi di revoca.

4.3 FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA: INFORMAZIONI DI CARATTERE GENERALE ED INFORMAZIONI SPECIFICHE OBBLIGATORIE

L'Organismo di Vigilanza deve essere informato, mediante apposite segnalazioni, dai dipendenti, dagli organi sociali, dai responsabili delle funzioni aziendali, dai preposti dai consulenti e dai partner in merito ad eventi che potrebbero ingenerare responsabilità dell'Azienda ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e D.Lgs. 81/08.

Devono essere raccolte ed inviate eventuali **segnalazioni** (ed eventuali suggerimenti circa le azioni correttive da intraprendere) relative:

- alla commissione di reati;
- alla ragionevole convinzione di commissione di reati o a comportamenti in generale non in linea con le regole di comportamento di cui al presente Modello;
- alle non conformità rispetto alle procedure aziendali;
- a situazioni che avrebbero potuto comportare la commissione di uno dei reati contemplati dal Modello, la quale non si è verificata per caso fortuito o per altre circostanze indipendenti dall'applicazione delle misure predisposte con il presente Modello;
- alla tenuta di comportamenti correttivi di situazioni di criticità, conformi alle prescrizioni dettate dall'Organismo di Vigilanza.

I segnalanti in buona fede saranno garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione ed in ogni caso sarà assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti comunque

salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti dell'Azienda o delle persone accusate in mala fede.

Oltre alle segnalazioni relative a violazioni di carattere generale sopra descritte, devono essere obbligatoriamente ed immediatamente trasmessi all'Organismo di Vigilanza i seguenti

flussi informativi:

- i provvedimenti e/o notizie provenienti da Organi di Polizia Giudiziaria, o da qualsiasi altra Autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati di cui al D.Lgs. 231/2001;
- i rapporti periodici preparati dai responsabili di altre funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del D.Lgs. 231/2001 e D.Lgs.81/08;
- le notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti e alle eventuali sanzioni irrogate ai sensi del Modello (ivi compresi i provvedimenti verso i dipendenti) ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- le relazioni del Collegio Sindacale e le eventuali richieste ad esso pervenute.

4.4 REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA VERSO IL VERTICE AZIENDALE

L'Organismo di Vigilanza riferisce in merito all'attuazione del Modello, all'emersione di eventuali criticità ed in ordine alle azioni correttive che ritiene necessario porre in essere al fine di eliminare le criticità rilevate.

L'Organismo di Vigilanza ha due linee di reporting:

- la prima, su base continuativa;
- la seconda, con cadenza annuale.

Entrambe le linee di reporting sono dirette al Consiglio di Amministrazione. Il reporting può essere altresì indirizzato al Collegio Sindacale ove riguardante fatti meritevoli dell'attenzione del Collegio medesimo.

Il reporting su base continuativa ha per oggetto le decisioni dell'Organismo di Vigilanza concernenti le segnalazioni di non conformità ricevute e le conseguenti azioni correttive proposte.

Il reporting su base annuale è tradotto in un rapporto scritto concernente:

- l'attività svolta (indicando in particolare i controlli effettuati e l'esito degli stessi, le verifiche specifiche che dovessero essere state effettuate e l'esito delle stesse, le situazioni nelle quali la commissione di uno dei reati contemplati dalle parti speciali del modello non si sia verificata per caso fortuito o per altre circostanze indipendenti dall'applicazione delle misure predisposte dal modello, l'eventuale aggiornamento della individuazione delle aree di criticità aziendale, ecc.);
- il piano di attività previste per l'anno successivo;
- gli spunti per il miglioramento per implementare ulteriormente l'efficacia del modello e delle azioni correttive proposte.

Il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale hanno la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'Organismo di Vigilanza il quale, a sua volta, ha la facoltà di richiedere, direttamente ovvero attraverso le funzioni o i soggetti competenti, la convocazione dei predetti per motivi urgenti.

Gli eventuali incontri con gli organi cui l'Organismo di Vigilanza riferisce devono essere verbalizzati e copie dei verbali devono essere custodite dall'Organismo di Vigilanza.

4.5 FUNZIONAMENTO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Le riunioni dell'Organismo di Vigilanza si terranno presso la sede legale della Società con cadenza trimestrale, salvo dovessero tuttavia manifestarsi situazioni di urgenza tali da rendere necessaria la convocazione in via anticipata e/o straordinaria della riunione.

In ragione dei poteri e dei compiti ad Esso conferiti, meglio specificati sub par 4.2, l'attività di vigilanza dell'Organismo si esplica come segue:

4.5.1. Vigilanza continua

Al fine di garantire tempestività e continuità d'azione, l'Organismo di Vigilanza si è dotato di una mail (odv@spindial.it) alla quale far pervenire eventuali segnalazioni nonché i flussi informativi, atta a garantire un costante contatto tra l'Azienda ed i membri dell'Organismo.

Più in particolare, l'Organismo, attraverso un continuo flusso di informazioni provenienti dall'Azienda, riesce ad avere un monitoraggio pressoché completo di ogni singola realtà aziendale, nell'ottica di suggerire e proporre correttivi e miglioramenti a situazioni e comportamenti di criticità.

Viene qui di seguito esposto il funzionamento del sistema di controllo.

Le figure professionali di cui al par. 4.3 (di seguito, per brevità, denominate Segnalante), nelle casistiche indicate nel medesimo paragrafo, inviano una segnalazione informatica all'Organismo di Vigilanza.

In alternativa, il Segnalante può far pervenire la propria segnalazione, in forma cartacea, apponendola nell'apposita "Cassetta delle Segnalazioni", collocata nei locali aziendali.

L'Organismo di Vigilanza analizza la comunicazione e le eventuali azioni correttive individuate dal segnalante, formula le proprie osservazioni in merito ed i suggerimenti circa le eventuali azioni correttive da adottare ed assume una decisione che inoltra al Consiglio di Amministrazione; contestualmente, anche eventualmente in via informatica, l'Organismo di Vigilanza informa il segnalante, ove identificato, circa l'avvenuta analisi della propria segnalazione.

Il Consiglio di Amministrazione, ricevuta la decisione di cui sopra, la valuta ed adotta le proprie determinazioni in merito.

Di conseguenza:

A) Il CdA non ravvisa alcuna criticità ed alcuna violazione a norme, regolamenti e/o altre disposizioni imperative

In tal caso non ritiene di dover adottare provvedimenti ed azioni correttive. Comunica, immediatamente, la propria decisione all'Organismo di Vigilanza, il quale registra ed annota la comunicazione ed informa di tanto il segnalante

B) Il CdA ravvisa criticità e/o violazioni a norme, regolamenti o altre disposizioni imperative

In tal caso adotta provvedimenti ed azioni correttive, in conformità o meno alla decisione assunta dall'Organismo di Vigilanza ed ai suggerimenti proposti. Ad avvenuta adozione di dette azioni correttive, verificata la loro idoneità ed efficacia rispetto al contenuto della decisione ricevuta dall'Organismo di Vigilanza, ne informa l'organismo medesimo, con comunicazione telematica nella quale da atto del correttivo adottato, della data di adozione dello stesso e della verifica d'idoneità compiuta.

L'organismo di Vigilanza registra ed annota la comunicazione, informa con riserva – in sede di sopralluogo – di riscontrare visivamente i correttivi adottati.

4.5.2. Sopralluoghi

L'Organismo di Vigilanza effettua con cadenza trimestrale un sopralluogo presso tutti i locali della Società, con criterio di scelta in ragione dei controlli che intende eseguire.

In occasione di detto sopralluogo:

- verifica il rispetto delle modalità e delle procedure previste dal modello;

- effettua verifiche mirate su specifiche operazioni ed attività lavorative oggetto di segnalazioni;
- verifica l'avvenuta adozione di eventuali azioni correttive;
- verifica lo stato di avanzamento di azioni correttive in corso d'esecuzione;
- si relaziona con il personale dipendente, per raccogliere informazioni rilevanti circa la conoscenza e la comprensione del modello nonché circa situazioni e condotte di malpractice aziendale;
- si coordina con le funzioni aziendali e con il management aziendale sugli aspetti dell'attività lavorativa, per acquisire ulteriori elementi di indagine.

All'esito del sopralluogo, redige un report scritto dell'attività svolta.

4.5.3. Riunioni

L'Organismo di Vigilanza, con cadenza trimestrale si riunisce presso la sede della Società.

In occasione di detto incontro:

- analizza le segnalazioni pervenute all'Organismo nei periodi precedenti;
- valuta le eventuali azioni correttive eseguite e quelle in corso d'esecuzione;
- analizza le eventuali problematiche insorte in sede di sopralluogo;
- analizza documentazione di rilievo per l'applicazione del modello;
- analizza l'integrità ed efficacia del modello e suggerisce eventuali modifiche dello stesso;
- verifica i provvedimenti sanzionatori emessi per il mancato rispetto delle statuizioni imposte dal Modello;
- analizza le situazioni che avrebbero potuto comportare la commissione di reati contemplati dal Modello.

Della riunione viene redatto verbale.

4.6 RACCOLTA E CONSERVAZIONE DELLE INFORMAZIONI

Le informazioni, le segnalazioni ed i *report* previsti nel presente modello sono conservati dall'Organismo di Vigilanza in un apposito *data base/mail* (informatico o cartaceo) per un periodo di 10 anni. L'accesso al *data base/mail* è consentito esclusivamente ai membri dell'Organismo di Vigilanza.

5. SISTEMA SANZIONATORIO

5.1. IL SISTEMA DISCIPLINARE: FUNZIONE DEL SISTEMA DISCIPLINARE

Ai fini di un'efficace attuazione del Modello, fondamentale rilievo assume l'introduzione di un adeguato e specifico sistema disciplinare, volto a sanzionare il mancato rispetto delle disposizioni e delle procedure contenute nel Modello stesso ed atto a svolgere un'opportuna azione di deterrenza.

La definizione di tale sistema sanzionatorio di natura disciplinare e contrattuale costituisce, infatti, ai sensi dell'art. 6 primo comma lettera e) del D.Lgs. 231/2001, un requisito essenziale del Modello medesimo ai fini dell'esimente rispetto alla responsabilità della società.

L'applicazione del sistema disciplinare e delle relative sanzioni è indipendente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'Autorità Giudiziaria nel caso in cui il comportamento da censurare valga anche ad integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Tale sistema disciplinare deve rivolgersi tanto ai lavoratori dipendenti quanto ai collaboratori e terzi che operino per conto o nell'ambito della Società, prevedendo idonee sanzioni di carattere disciplinare in un caso e di carattere contrattuale/negoziale nell'altro.

Con riferimento ai lavoratori dipendenti, tale codice disciplinare deve integrare i presupposti di idoneità ai sensi del Decreto con i profili

giuslavoristici definiti dalla corrente normativa codicistica, dalla legislazione speciale e dalla contrattazione collettiva nazionale.

Il sistema disciplinare è soggetto a costante verifica e valutazione da parte dell'Organismo di Vigilanza con il supporto delle competenti funzioni aziendali.

5.2 MISURE NEI CONFRONTI DEI LAVORATORI NON DIRIGENTI

I comportamenti in violazione del presente modello da parte dei lavoratori, da intendersi anche ai sensi degli artt. 2 e 3 del Decreto Legislativo 81/08, costituiscono illecito disciplinare.

Fermo restando quanto sopra, a titolo esemplificativo, costituiscono infrazioni disciplinari i seguenti comportamenti:

- a) **la violazione**, anche con condotte omissive e in eventuale concorso con altri, **delle procedure previste dal presente Modello, dal Codice Etico o di quelle eventualmente stabilite per la sua attuazione;**
- b) **la redazione**, eventualmente in concorso con altri, **di documentazione incompleta o non veritiera;**
- c) **l'agevolazione**, mediante condotta omissiva, **della redazione da parte di altri, di documentazione incompleta o non veritiera;**
- d) **l'omessa redazione della documentazione prevista dal presente Modello, dal Codice Etico o dalle procedure stabilite per l'attuazione degli stessi;**
- e) **la violazione o l'elusione del sistema di controllo previsto dal Modello**, in qualsiasi modo effettuata, incluse la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione inerente la procedura, l'ostacolo ai controlli, l'impedimento all'accesso alle informazioni e alla documentazione opposta ai soggetti preposti ai controlli delle procedure e delle decisioni, ovvero la realizzazione di

altre condotte idonee alla violazione o elusione del sistema di controllo medesimo.

In ogni caso, qualora il lavoratore ponga in essere comportamenti tali da non consentire la prosecuzione del rapporto stesso neppure in via provvisoria, potrà essere deciso il licenziamento senza preavviso, a norma dell'art. 2119 c.c.

I lavoratori, nel momento in cui dovessero porre in essere comportamenti disciplinarmente rilevanti in violazione delle norme di legge, e/o del CCNL vigente e/o del codice disciplinare dell'Azienda saranno altresì passibili dell'applicazione di provvedimenti disciplinari, irrogati all'esito del relativo procedimento disciplinare istruito nel rispetto delle forme e delle garanzie previste dall'articolo 7 della legge 30 maggio 1970, n. 300, in quanto applicabile (Statuto dei Lavoratori), dall'art. 55 del d. lgs. 165 del 2001 e dal CCNL vigente.

La tipologia e l'entità del provvedimento disciplinare saranno individuate tenendo conto della gravità e della recidività della mancanza o del grado di colpa e valutando in particolare:

- l'intenzionalità del comportamento o il grado di negligenza, imprudenza o imperizia, anche alla luce della prevedibilità dell'evento;
- il comportamento complessivo del lavoratore, verificando l'esistenza di eventuali altri simili precedenti disciplinari;
- le mansioni assegnate al lavoratore nonché il relativo livello di responsabilità gerarchica e di autonomia;
- l'eventuale condivisione di responsabilità con altri dipendenti che abbiano concorso nel determinare la violazione nonché la relativa posizione funzionale;
- le particolari circostanze che contornano la violazione o in cui la stessa è maturata;
- la rilevanza degli obblighi violati e la circostanza che le conseguenze della violazione presentino o meno rilevanza esterna all'Azienda;
- l'entità del danno derivante all'Azienda o dall'eventuale applicazione di sanzioni.

I provvedimenti disciplinari vengono applicati non solo in relazione alla gravità delle infrazioni ma anche in considerazione di eventuali

ripetizioni delle stesse; quindi le infrazioni, se ripetute più volte, danno luogo a provvedimenti disciplinari di peso crescente, fino all'eventuale risoluzione del rapporto di lavoro.

Vengono tenuti in considerazione, a questo fine, i provvedimenti comminati al lavoratore negli ultimi due anni.

I poteri disciplinari nei confronti dei lavoratori dipendenti verranno esercitati, a norma di legge, dalle competenti strutture aziendali.

Vengono, di seguito, riportate le correlazioni esistenti tra le mancanze specifiche e le sanzioni disciplinari che saranno applicate in caso di inosservanza del Modello adottato dall'Azienda:

a) richiamo verbale

Tale sanzione potrà attuarsi, sempre che sia commessa per la prima volta e sia qualificabile esclusivamente come colposa, in caso di lieve infrazione o inosservanza delle procedure stabilite dal Modello, purchè – tale infrazione – non produca effetti negativi tali da minare l'efficacia del Modello stesso.

b) richiamo scritto

Viene adottata in ipotesi di ripetute mancanze punibili con il richiamo verbale nonché per le seguenti carenze:

- a) violazione colposa di norme procedurali previste dal Modello o errori procedurali aventi rilevanza esterna, dovuti a negligenza del dipendente;
- b) ritardata comunicazione all'Organismo di Vigilanza di informazioni dovute ai sensi del Modello e relative a situazioni non particolarmente a rischio;
- c) mancata partecipazione, in assenza di adeguata giustificazione, alle attività di formazione disposte dall'Azienda in relazione al Modello, al Codice Etico e ai Protocolli.

Anche in questo caso l'entità delle violazioni deve essere tale da non minare l'efficacia del Modello.

c) Multa in misura non eccedente l'importo di quattro ore di retribuzione e sospensione dal servizio e dalla retribuzione in misura non eccedente i tre giorni

Vengono comminate in ipotesi di reiterate violazioni di cui alle precedenti condotte o per altre carenze, quali:

- a) comportamento colposo e/o negligente il quale possa minare, sia pure a livello potenziale, l'efficacia del Modello;
- b) gravi violazioni procedurali del Modello tali da esporre l'Azienda a responsabilità nei confronti dei terzi. A titolo esemplificativo:
 - omissione colposa nell'assolvimento degli adempimenti previsti dal Modello ai fini della gestione del rischio nonché l'omessa comunicazione all'Organismo di Vigilanza di informazioni dovute;
 - omissione della vigilanza sul comportamento del personale operante all'interno della propria sfera di responsabilità, al fine di verificare le loro azioni nell'ambito delle aree a rischio reato;
 - inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e del sistema delle deleghe;
 - omissione o rilascio di false dichiarazioni relative al rispetto del Codice Etico e del Modello.
- c) ogni inosservanza di normative contrattuale o di disposizioni aziendali specifiche comunicate al dipendente.

d) Licenziamento per notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro (con preavviso per giustificato motivo)

Il licenziamento per giustificato motivo è conseguenza di un notevole inadempimento contrattuale da parte del prestatore di

lavoro, circa l'attività produttiva, l'organizzazione del lavoro e il suo regolare funzionamento.

A titolo esemplificativo, costituiscono motivazioni rilevanti:

- reiterate e negligenti violazioni, singolarmente punibili con sanzioni più lievi;
- adozione di comportamenti non conformi alle norme del Modello Organizzativo, diretti al compimento di uno o più tra i reati previsti dal Decreto;
- omissione dolosa nell'assolvimento degli adempimenti previsti dal Modello ai fini della gestione del rischio;
- reiterata inosservanza delle prescrizioni contenute nel Codice Etico.

e) Licenziamento per una mancanza grave da non consentire la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto di lavoro (senza preavviso per giusta causa)

Tale sanzione consegue alla tenuta di una condotta tale da pregiudicare irrimediabilmente il rapporto di fiducia tra l'Azienda ed il lavoratore, in modo tale che non sia possibile la prosecuzione – nemmeno provvisoria – del rapporto di lavoro stesso.

Sono, quindi, fonte di giusta causa di licenziamento, tutte le infrazioni non colpose interessanti i rapporti con i terzi, sia in quanto direttamente suscettibili di far incorrere l'Azienda nella responsabilità di cui al Decreto sia in quanto chiaramente lesive del rapporto di fiducia tra società e dipendente.

Tale sanzione dovrà ritenersi non solo opportuna ma necessaria in tutti gli eventi direttamente richiamati dalla legislazione sulla responsabilità penale delle imprese e, in ogni caso, quando si riscontrino violazioni ai "principi etici di comportamento" poste in essere con intento doloso.

Restano ferme - e si intendono qui richiamate – tutte le formalità e le garanzie previste dal CCNL vigente, tra le quali:

- la preventiva affissione in un luogo accessibile a tutti del codice disciplinare applicato dall'Azienda;
- la contestazione scritta dell'addebito, tranne nel caso del rimprovero verbale;
- il rispetto del principio del contraddittorio in ordine alla convocazione e alla difesa del lavoratore;
- l'irrelevanza della recidiva trascorso il biennio.

Con la contestazione, poi potrà essere disposta dall'Azienda anche la revoca delle eventuali procure affidate al soggetto interessato.

5.3 MISURE NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI

Ferma restando ogni altra disposizione, i comportamenti in violazione del presente Modello o l'adozione, nell'espletamento di attività connesse con i processi sensibili, di una condotta non conforme alle prescrizioni del modello stesso, se commessi da Dirigenti, possono far venir meno il rapporto fiduciario, con applicazione delle misure sanzionatorie più idonee, in conformità a quanto previsto nella lettera di assunzione, dall'art. 2119 cod. civ. e dal CCNL applicato.

Nella valutazione delle più opportune iniziative da assumersi dovranno considerarsi le particolari circostanze, condizioni e modalità in cui si è verificata la condotta in violazione del Modello e/o del Codice Etico; qualora, a seguito di tale valutazione, risulti irrimediabilmente leso il vincolo fiduciario tra l'Azienda ed il Dirigente sarà assunta la misura del licenziamento.

A titolo esemplificativo, commette una violazione sanzionabile con la misura del licenziamento, il Dirigente che:

- commetta reiterate e gravi violazioni delle disposizioni del Modello e/o del Codice Etico;
- ometta la vigilanza sul comportamento del personale operante all'interno della propria sfera di responsabilità al fine di verificare le loro azioni nell'ambito delle aree a rischio reato;
- non provveda a segnalare tempestivamente situazioni di irregolarità o anomalie inerenti il corretto adempimento delle procedure di cui al Modello di cui abbia notizia, tali da

compromettere l'efficacia del Modello stesso o di determinare il pericolo di irrogazione delle sanzioni ex D.Lgs.231/01;

- non provveda a segnalare, all'Organismo di Vigilanza, eventuali criticità afferenti alle aree di applicazione del Modello Organizzativo, che fossero emerse a seguito di ispezioni, controlli e/o verifiche delle autorità preposte;
- effettui elargizioni in denaro a pubblici funzionari;
- presenti dichiarazioni non veritiere ad organismi pubblici (nazionali o comunitari), al fine di conseguire erogazioni pubbliche, contributi o finanziamenti agevolati;
- destini somme ricevute da organismi pubblici a scopi diversi da quelli cui erano destinati;
- effettui o dia disposizione di effettuare pagamenti in moneta contante o in natura;
- assuma un comportamento scorretto o irrispettoso delle norme di legge e delle procedure aziendali, in tutte le attività finalizzate alla formazione del bilancio e delle altre comunicazioni sociali;
- assuma un comportamento scorretto o non veritiero con gli organi di stampa e di informazione.

Resta, in ogni caso, salvo il diritto dell'Azienda a richiedere il risarcimento del maggior danno subito a causa del comportamento del Dirigente.

Alla notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello e del Codice Etico da parte di un Dirigente, l'Organismo di Vigilanza provvederà ad informarne il Consiglio di Amministrazione dell'Azienda per l'adozione delle opportune iniziative.

5.4. MISURE NEI CONFRONTI DEI LAVORATORI AUTONOMI, FORNITORI, OD ALTRI SOGGETTI AVENTI RAPPORTI CONTRATTUALI

Ogni comportamento posto in essere da collaboratori, consulenti o altri terzi vincolati alla Società da un rapporto contrattuale (diverso

dal lavoro subordinato), in contrasto con le linee di condotta individuate dal Modello e/o dal Codice Etico, potrà determinare – secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere d’incarico o negli accordi negoziali, l’applicazione di penali convenzionali o, in ragione della gravità della violazione, la risoluzione del rapporto contrattuale.

Resta salvo, in ogni caso, il diritto dell’Azienda ad agire per il risarcimento del maggior danno subito a causa del comportamento del Collaboratore, consulente o terzo, anche indipendentemente dalla risoluzione del rapporto contrattuale.

Competerà all’Organismo di Vigilanza il monitoraggio della costante idoneità delle clausole contrattuali predisposte nonché la valutazione dell’idoneità delle iniziative assunte dalla funzione aziendale di riferimento nei confronti dei predetti soggetti.

5.5. MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI

Alla notizia di una rilevante inosservanza, da parte di taluno degli amministratori, delle norme previste dal Modello o di comportamenti non conformi a quanto da Esso prescritto, l’Organismo di Vigilanza dovrà informare dell’accaduto il Consiglio d’Amministrazione, il quale prenderà gli opportuni provvedimenti.

Rientrano tra le gravi inosservanze l’omessa segnalazione – all’Organismo di Vigilanza – di qualsiasi violazione alle norme previste dal Modello, di cui taluni amministratori venissero a conoscenza nonché il non aver saputo – per negligenza o imperizia – individuare ed eliminare eventuali violazioni del Modello e, nei casi più gravi, la commissione di reati.

A titolo esemplificativo commette una violazione rilevante l’Amministratore che:

- commetta gravi violazioni delle disposizioni del Modello e del Codice Etico ovvero ometta o ritardi le comunicazioni all’Organismo di Vigilanza;
- ometta di vigilare adeguatamente sul comportamento dei dipendenti (anche dirigenti) posti a proprio diretto rapporto, al fine di verificare le loro azioni nell’ambito delle aree a rischio

- reato e, comunque, nello svolgimento di attività strumentali a processi operativi a rischio reato;
- non provveda a segnalare tempestivamente eventuali situazioni di irregolarità o anomalie inerenti il corretto adempimento delle procedure di cui al Modello Organizzativo di cui abbia notizia, tali da compromettere l'efficacia del Modello o determinare un potenziale pericolo di irrogazione delle sanzioni di cui al decreto;
 - non individui tempestivamente eventuali violazioni delle procedure di cui al Modello e non provveda ad eliminare dette violazioni e la commissione dei reati che ne consegue;
 - ponga in essere comportamenti tali da integrare le fattispecie di reato previste dal Decreto;
 - distribuisca omaggi o regali a funzionari pubblici al di fuori di quanto previsto dal Codice Etico o accordi altri vantaggi di qualsiasi natura;
 - presenti dichiarazioni non veritiere ad organismi pubblici al fine di conseguire indebite erogazioni o contributi pubblici;
 - destini somme ricevute da organismi pubblici per scopi diversi da quelli a cui erano destinati.

Il Consiglio d'Amministrazione procederà agli accertamenti necessari e potrà assumere, a norma di Legge e di Statuto, gli opportuni provvedimenti quali, ad esempio, la comunicazione al Socio per la revoca del mandato ovvero l'azione sociale di responsabilità ai sensi dell'art. 2393 c.c.

Resta salvo, in ogni caso, il diritto della Società di agire per il risarcimento del maggior danno subito a causa del comportamento dell'Amministratore.

5.6. MISURE NEI CONFRONTI DI ALTRI SOGGETTI CUI COMPETE L'INDIVIDUAZIONE E LA CONSEGUENTE ELIMINAZIONE DEL COMPORTAMENTO POSTO IN VIOLAZIONE DEL MODELLO

Il sistema sanzionatorio di natura disciplinare e contrattuale come sopra individuato, troverà applicazione anche nei confronti di quei

soggetti, dipendenti o amministratori, che, per negligenza ed imperizia, non abbiano individuato e conseguentemente eliminato i comportamenti posti in violazione del Modello.

L'Azienda fa espressa rinuncia ad agire nei confronti dei componenti dell'Organismo di Vigilanza.

6. DIFFUSIONE DEL MODELLO E FORMAZIONE DEL PERSONALE

L'efficacia del Modello presuppone che tutti i destinatari dello stesso siano informati dell'avvenuta adozione del modello e possano conoscerlo, al fine di uniformare i propri comportamenti a quanto ivi previsto.

A tal fine, l'Azienda provvede:

- 1.** ad inviare a tutti i propri dipendenti una apposita informativa;
- 2.** a mettere a disposizione degli stessi il Modello;
- 3.** ad informare i propri clienti e fornitori dell'avvenuta adozione del Modello, chiedendo agli stessi di uniformare i propri comportamenti a quanto previsto nel modello stesso;
- 4.** ad effettuare programmi di formazione specifica con le figure professionali di cui al punto 4.3. del Modello (detti anche i segnalanti);
- 5.** ad effettuare programmi di formazione specifica per i membri interni dell'Organismo di Vigilanza.
- 6.** A verificare l'efficacia della formazione.