
MODELLO ORGANIZZATIVO E
GESTIONALE

di

OFFICINE NUOVE S.R.L.



OfficineNuove

DOCUMENTO DI SINTESI

SOMMARIO

1. CAMPO DI APPLICAZIONE E SISTEMA 231	3
2. LA SCELTA DI OFFICINE NUOVE S.R.L. DI DOTARSI DI UN M.O.G.	8
3. IL MODELLO ORGANIZZATIVO E GESTIONALE DI OFFICINE NUOVE S.R.L.....	9
PARTE GENERALE	9
PARTE SPECIALE.....	10
CODICE ETICO	11
SISTEMA DISCIPLINARE	12
REGOLAMENTO WHISTLEBLOWING	12
4. DIFFUSIONE DEL M.O.G.....	14
5. MODIFICHE E AGGIORNAMENTO DEL M.O.G.....	15
6. ORGANISMO DI VIGILANZA.....	16
LA FUNZIONE	16
LA NOMINA E LA COMPOSIZIONE.....	16
LE ATTIVITÀ ED I POTERI.....	17
LE SEGNALAZIONI	18
I FLUSSI INFORMATIVI.....	19

1. CAMPO DI APPLICAZIONE E SISTEMA 231

La Legge n. 300 del 29/09/2000 oltre a ratificare una serie di Convenzioni elaborate sulla base del Trattato sull'Unione Europea, conferisce al Governo la delega per disciplinare la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche e degli enti privi di personalità giuridica. Il Decreto Legislativo n. 231 del 08/06/2001, quindi, vede la luce in un'ottica di adeguamento dello Stato italiano al quadro comunitario in merito alla responsabilità delle persone giuridiche.

Fino alla vigilia dell'emanazione di detto Decreto Legislativo, il principio cardine del nostro ordinamento in materia di responsabilità penale delle persone giuridiche è sempre stato "*societas delinquere non potest*": principio che, come emergerà dal prosieguo della lettura, il Legislatore del 2001 sostituisce con il nuovo brocardo "*societas puniri potest*". Alle persone giuridiche, infatti, non poteva venire imputata alcuna responsabilità diretta per la commissione di reati da parte di soggetti legati con l'Ente stesso da un rapporto funzionale: il reato veniva addebitato al legale rappresentante della Società conformemente al principio della personalità della responsabilità penale costituzionalmente previsto.

La nuova "Responsabilità ex D.Lgs. n. 231", invece, prevede oggi che l'Ente risponda sia in maniera autonoma per i reati che un soggetto a lui legato commetta nell'interesse o a vantaggio della persona giuridica stessa, sia con una responsabilità definita come amministrativa, che si aggiunge a quella penale attribuita alla singola persona fisica a cui il reato verrà ascritto.

Sebbene il D.Lgs. n. 231/2001 si riferisca espressamente ad una "responsabilità amministrativa", scorrendo le norme risulterà evidente come, di fatto, si tratti di una responsabilità di tipo penale e come di stampo penalistico siano anche tutti i principi generali enunciati.

La responsabilità introdotta dal D.Lgs. n. 231/2001 riguarda espressamente tutti "[gli] enti forniti di personalità giuridica e [le] Società ed associazioni anche prive di personalità giuridica" (art. 1, comma 2) ed è per volontà del Legislatore non applicabile "allo Stato,

agli enti pubblici territoriali, agli altri enti pubblici non economici nonché agli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale” (art. 1, comma 3).

Proseguendo nel delineare le caratteristiche della responsabilità delle persone giuridiche, è d’obbligo precisare come, ex art. 5, l’Ente risponda solo per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio (comma 1) e nulla gli possa venire imputato, invece, qualora i soggetti a lui legati abbiano agito “nell’interesse esclusivo proprio o di terzi” (comma 3).

Nell’introdurre e definire la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, il D.Lgs. n. 231/2001 specifica come detta responsabilità non discenda dalla commissione di qualunque illecito penale ma sia conseguenza solo di quei cosiddetti reati – presupposto tassativamente elencati nel Decreto stesso. A partire dall’art. 24 e fino all’art. 25-*duodevicies*, infatti, il Legislatore predispone un’elencazione di fattispecie la cui violazione da parte di un soggetto in rapporto funzionale con la Società fonda la responsabilità di quest’ultima.

Il catalogo di illeciti, inizialmente molto ristretto è nel corso degli anni stato ampliato sempre di più dal Legislatore ed è costantemente sottoposto ad aggiornamento, anche più volte nel corso dello stesso anno; fermo restando che la scelta delle fattispecie incluse nel D.Lgs. n. 231/2001 è da sempre oggetto di critiche da parte della dottrina in merito alla ratio della selezione.

Vi è un’unica fonte esterna al D.Lgs. n. 231/2001 che preveda reati – presupposto: si tratta dell’art. 10 della Legge n. 146/2006 (“Ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall’Assemblea generale il 15 novembre 2000 ed il 31 maggio 2001”) il quale amplia il catalogo dei reati – presupposto aggiungendo alcune fattispecie criminose che, però, rilevano solo qualora sia riconosciuta una natura transnazionale alle stesse. Si tratta, ad esempio, delle associazioni per delinquere, le associazioni di tipo mafioso e quelle finalizzate al contrabbando di tabacco, sostanze stupefacenti o alla promozione dell’immigrazione clandestina.

Ai sensi dell’art. 26, inoltre, l’Ente risponde – sebbene con sanzioni in misura ridotta – anche nel caso di delitto tentato.

Accessoria rispetto alla sanzione pecuniaria che la sorregge, solo ove espressamente prevista dagli articoli disciplinanti i reati – presupposto, all’Ente può venire comminata anche una sanzione interdittiva.

Il comma 2 dell’art. 9 elenca le seguenti sanzioni interdittive:

- l’interdizione dall’esercizio delle 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, finanziamenti, contributi o sussidi e l’eventuale revoca di quelli già concessi;
- il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

La durata delle sanzioni interdittive è fissata dall’art. 13 (comma 2) in un minimo di 3 mesi ed un tetto massimo di 2 anni; tuttavia, l’art. 16 regola le ipotesi in cui detta sanzione possa essere applicata in via definitiva.

Va detto che le sanzioni pecuniarie possono essere grandemente ridotte e che quelle interdittive possono essere ridotte o al limite addirittura escluse in specifiche ipotesi individuate dagli artt. 12, 13 u.c. e 17.

Oltre alle sanzioni pecuniarie e interdittive, l’art. 9 annovera tra le sanzioni comminabili all’Ente anche la confisca e la pubblicazione della sentenza.

Si è detto che l’Ente risponde per i reati commessi da soggetti che siano a qualche titolo a lui legati: in particolare, l’art. 5 distingue le “persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché [le] persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso” (art. 5 lett. a), cioè i cosiddetti “soggetti apicali”, dalle “persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti [precedentemente indicati]” (art. 5 lett. b).

I “soggetti in posizione apicale” vengono individuati sulla base dell’attività e della funzione oggettivamente e concretamente svolta, più che della qualifica formalmente rivestita:

bisognerà porre attenzione, pertanto, anche a tutti coloro che, indipendentemente dalla carica ricoperta, esercitino un controllo o una gestione dell'Ente anche di fatto (si guardi di nuovo la lettera a) dell'art. 5).

Le *"persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza"* sono invece identificabili con coloro che sono legati all'Ente dal vincolo di subordinazione ma, anche, con tutti i lavoratori autonomi che siano comunque sottoposti a poteri di indirizzo o di controllo di un soggetto apicale (ad esempio: promotori, agenti, rappresentanti, fornitori e consulenti).

A seguito di queste ultime premesse e alla luce della dettagliata descrizione della *"responsabilità 231"* fino a qui operata, risulta agevole capire quale sia il *"rimedio"* che l'Ente possa porre in essere per *"proteggersi"* dalla responsabilità introdotta dal Decreto. In tal senso vengono in rilievo gli artt. 6 e 7 che oltre a riguardare, rispettivamente, i soggetti in posizione apicale e i soggetti sottoposti all'altrui direzione, contengono entrambi già nella rubrica il riferimento ai Modelli Organizzativi e Gestionali (M.O.G.) che, come si capirà tra poco, possono rappresentare una vera e propria esimente della responsabilità per la persona giuridica.

Al primo comma l'art. 6 chiarisce come l'Ente possa evitare la responsabilità amministrativa derivante dal reato commesso dai soggetti in posizione apicale se prova di aver *"adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, Modelli di Organizzazione e Gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatesi"* (lett. a) e se le persone che hanno commesso il reato lo abbiano fatto eludendo fraudolentemente detti Modelli (lett. c). L'Ente deve dimostrare, inoltre, di aver assegnato ad un organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo il compito di vigilare sul funzionamento, sull'osservanza e sull'aggiornamento del Modello (lett. b); e, anche, il soggetto collettivo dovrà provare che non vi sia stata *"omessa o insufficiente vigilanza da parte [di tale] organismo"* (lett. c). L'organismo citato dalla norma prende il nome di Organismo di Vigilanza (O.d.V.); e va aggiunto che il comma 4 del medesimo articolo 6 chiarisce, poi, come le funzioni di cui alla lett. b) del comma 1 possano anche venire affidate all'organo dirigente nel caso degli enti di piccole dimensioni.

Gli articoli 6 e 7 (rispettivamente al comma 2 e ai commi 3 e 4) forniscono le indicazioni di come i Modelli debbano essere strutturati e di quale debba essere il loro contenuto. Il M.O.G. deve, *“in relazione alla natura e alla dimensione dell’organizzazione nonché al tipo di attività svolta”*, individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati adoperandosi, in conseguenza di tale Valutazione dei Rischi (V.d.R.), per l’adozione di *“misure idonee a garantire lo svolgimento dell’attività nel rispetto della legge e [...] [ad] eliminare tempestivamente situazioni di rischio”*. In particolare, l’Ente dovrà dotarsi di *“specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l’attuazione delle decisioni dell’Ente in relazione ai reati da prevenire”* e che siano in grado di migliorare l’organizzazione del soggetto collettivo, in modo tale da eliminare – se possibile – o ridurre la possibilità della commissione dei reati presupposto da parte dei soggetti a qualunque titolo funzionalmente legati all’Ente.

Il compito di vigilare sull’applicazione e sull’efficacia del M.O.G. viene affidato ad un Organismo indipendente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo: l’Organismo di Vigilanza. Dotato di uno specifico regolamento che ne disciplina il funzionamento, l’O.d.V. può essere sia monocratico che plurisoggettivo, non deve mai svolgere compiti operativi e deve sempre possedere i requisiti di autonomia, onorabilità, professionalità, oltre alla già citata indipendenza. Compito dell’O.d.V. è anche quello di ricevere segnalazioni – di cui dovrà garantire l’anonimato, se richiesto – da parte dei soggetti a qualunque titolo appartenenti all’Ente e segnalare alla Società un tanto al fine di procedere agli opportuni provvedimenti.

L’adozione del M.O.G. attualmente non è obbligatoria, ma risulta, ad oggi, uno strumento prezioso per la Società che non solo voglia migliorare la sua organizzazione interna ma, anche, munirsi di un efficace “presidio” contro eventuali sanzioni ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001. Il M.O.G. diventa, dunque, un incentivo al costante aggiornamento e allineamento delle procedure aziendali alle *best practice* nel rispetto delle normative di riferimento.

2. LA SCELTA DI OFFICINE NUOVE S.R.L. DI DOTARSI DI UN M.O.G.

Le peculiarità già più sopra sinteticamente descritte della Società consentono di inquadrare la volontà di **OFFICINE NUOVE S.R.L.** di dotarsi di un Modello Organizzativo e Gestionale, come elemento di un'azione complessiva e sinergica di raggiungimento di un più elevato livello di *compliance* societaria.

I vertici aziendali, nell'intraprendere la strada che porta all'adozione del Modello, certamente onerosa sia come costi diretti che indiretti, ritengono che esso possa primariamente portare ad una sempre maggiore responsabilizzazione, professionale ed umana, del personale dipendente; ancora, che la consapevolezza di essere, essi stessi, "vigilati" da un Organismo che si vuole indipendente e preparato possa migliorare anche il proprio approccio alla quotidianità aziendale.

In quest'ottica si prevede come *conditio sine qua non* per l'emanazione del presente Modello la massima disponibilità ed apertura collaborativa degli Organi di vertice ed il contemporaneo coinvolgimento anche umano dei dipendenti.

La volontà di **OFFICINE NUOVE S.R.L.** di dotarsi di un Modello Organizzativo e Gestionale e di mantenerlo costantemente aggiornato ed implementato parte e si sviluppa, oltre che dalle ovvie e scontate situazioni giuridiche attuali, anche dalle situazioni di fatto che si sono venute a creare nel contesto aziendale. In particolare, con attenzione al primo punto, si sottolinea come il Sistema 231 delineato dalla Legge si sia di fatto enormemente espanso negli ultimi anni: dalla previsione di una manciata di reati-presupposto, peraltro configurabili solo in capo ad Enti "qualificati" come grandi Società, all'integrazione con un numero sempre più elevato e "comune" di illeciti.

3. IL MODELLO ORGANIZZATIVO E GESTIONALE DI OFFICINE NUOVE S.R.L.

Il Modello Organizzativo e Gestionale di **OFFICINE NUOVE S.R.L.** adottato ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 è stato sviluppato su misura per la realtà aziendale interessata.

In particolare, tutti gli elementi inerenti i principi generali, l'organizzazione, la struttura, la vigilanza ed infine le procedure sono state sviluppate per ridurre sensibilmente il rischio – e di fatto prevenire *tout court* – la commissione dei reati – presupposto, e di quelli agli stessi collegati, nell'ambito dell'Azienda.

Il Modello consta di diverse "parti" specifiche dirette a regolare e proceduralizzare l'organizzazione aziendale secondo i crismi del D.Lgs. n. 231/2001.

In particolare, il M.O.G. contiene:

- I) Parte Generale;
- II) Parte Speciale (con annessi allegati e procedure) + Allegato Normativo;
- III) Codice Etico;
- IV) Sistema Disciplinare;
- V) Regolamento Whistleblowing;

PARTE GENERALE

La Parte Generale del Modello introduce i Destinatari al Sistema 231. Il Documento assume lo scopo di far conoscere e spiegare in modo chiaro, semplice ma preciso e puntuale, quali sono le regole sancite dal D.Lgs. n. 231/2001, come tali precetti ineriscano l'agire societario e perché sia importante un impegno ed uno sforzo comune nel porre in essere il dettato legislativo.

Il Modello inquadra la Società, l'organigramma, il ruolo, le funzioni e i soggetti facenti parte di **C.M.F. S.P.A.**, proceduralizzando i rapporti interni ed esterni alla Società secondo i principi sanciti dal Codice Etico e le regole di condotta della Parte Speciale in un quadro sempre più chiaro di definizione dei ruoli e delle responsabilità dei soggetti coinvolti nello svolgimento delle attività aziendali e di definizione di un sistema normativo aziendale più trasparente ed efficace.

L'Azienda si impegna a far conoscere il Modello in ogni sua parte, dando la possibilità a tutti i Destinatari di avere diretta conoscenza del Sistema e delle regole ivi enunciate. La Parte Generale fornisce non solo un'ampia ed esaustiva fotografia del Sistema, ma permette ai Destinatari di acquisire chiavi di lettura, metodologia e termini specifici onde affrontare in modo corretto la quotidiana routine aziendale e le eventuali problematiche che dovessero sorgere.

PARTE SPECIALE

L'Azienda al fine di individuare il rischio di commissione dei reati di cui al D. Lgs. n. 231/2001 ha condotto un'analisi della struttura della stessa, evidenziandone le peculiarità e le relative aree di attività a rischio. La valutazione preventiva ha preso in considerazione circostanze variabili quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- la frequenza dell'evento oggetto della condotta delittuosa;
- la pericolosità della conseguenza relativa a tale condotta in termini economici ed interdittivi;
- l'offensività della condotta intrinsecamente considerata;
- la diffusione e trasversalità delle attività in oggetto.

Ogni Parte Speciale è composta dai seguenti capitoli:

- Aree di Rischio: vengono individuate le aree di rischio aziendali, le funzioni maggiormente a rischio e le attività sensibili per quella famiglia di reato;
- Principi generali e soluzioni individuate: vengono riportate l'attività posta in essere in Azienda e le norme di comportamento e le procedure che devono essere utilizzate da tutti i Destinatari onde evitare la commissione dei reati – presupposto;
- Attività di controllo O.d.V.: viene descritta l'attività di controllo da parte dell'Organismo di Vigilanza;
- Flussi O.d.V.: vengono elencati i documenti che i vari Responsabili devono inviare all'O.d.V. con cadenza periodica o ad hoc.

Inoltre, nell'Allegato Normativo viene riportato il testo legislativo delle fattispecie criminose con la spiegazione il più possibile chiara e precisa di cosa i precetti normativi prevedano.

CODICE ETICO

Il Codice Etico recepisce l'insieme dei valori che la Società riconosce, accetta e condivide e le responsabilità che essa si assume verso l'interno e l'esterno. Il Codice rappresenta, tra l'altro, un principio generale non derogabile del Modello 231. L'osservanza dei principi e i valori espressi nel Codice Etico da parte di **OFFICINE NUOVE S.R.L.** è di importanza fondamentale per l'efficienza, l'affidabilità e la reputazione della stessa, fattori che costituiscono un patrimonio decisivo per il successo dell'impresa e per il miglioramento del contesto sociale in cui opera.

I principi a cui **OFFICINE NUOVE S.R.L.** si ispira rilevano sia un'ottica di prevenzione della commissione dei reati di cui al D.Lgs. n. 231/2001 quali presupposto della responsabilità amministrativa dell'Ente, sia per conformare ogni aspetto dell'attività dell'Ente ai principi fondamentali dell'ordinamento giuridico.

Oltre alla previsione degli impegni specifici per evitare la commissione di ogni reato o tipologia di reato – presupposto così come previsti dal Sistema 231, il Codice Etico impronta l'agire di **OFFICINE NUOVE S.R.L.** ai principi di:

- Rispetto e riservatezza
- Imparzialità
- Trasparenza
- Verità
- Onesta e legalità
- Fiducia e lealtà
- Equità e correttezza
- Collaborazione
- Rispetto della dignità delle persone e delle pari opportunità
- Diligenza e professionalità
- Tutela dell'ambiente e sviluppo sostenibile
- Tutela della sicurezza e della salute.

Il Codice Etico contiene quindi in modo puntuale e preciso i principi fondamentali cui l'agire societario è improntato non solo come mera enumerazione stilistica, ma un

impegno concreto da parte di **OFFICINE NUOVE S.R.L.** a porre in essere i principi dell'Azienda Etica, esprimendo impegni, norme di comportamento e regole di condotta diretti a tutti i Destinatari del Modello.

SISTEMA DISCIPLINARE

OFFICINE NUOVE S.R.L. unitamente all'adozione del Modello Organizzativo e Gestionale istituisce un apposito Sistema Disciplinare in modo da garantire la sanzionabilità di comportamenti contrari ai principi enunciati ed alle procedure istituzionalizzate.

Tale Sistema, integrandosi sinergicamente al Regolamento aziendale, ne mutua anche le sanzioni, che dovranno sempre essere proporzionate al grado ed al tipo di offesa rivolta ai precetti.

Sono sempre garantiti i diritti dei lavoratori così come previsti dallo Statuto – L. n. 300/1970 – dalla normativa specifica di settore e dai Contratti ed Accordi collettivi a qualunque livello applicati.

Il compito di irrogare le sanzioni spetta al datore di lavoro per i fatti di cui abbia avuto conoscenza direttamente o in altro modo.

All'O.d.V. non è permesso ingerirsi nel procedimento disciplinare ovvero irrogare sanzioni in modo diretto ma ha il compito di segnalare eventuali violazioni di cui abbia avuto conoscenza al datore di lavoro e vigilare sulla corretta applicazione del Sistema quale parte integrante del Modello Organizzativo e Gestionale.

REGOLAMENTO WHISTLEBLOWING

Il Regolamento enuncia i valori a cui la Società si ispira per conformare ogni aspetto dell'attività ai principi fondamentali dell'ordinamento giuridico.

Whistleblowing è un termine di origine anglosassone che definisce l'azione di segnalare irregolarità o illeciti da parte di dipendenti di enti, amministrazioni o aziende private.

Il Regolamento esprime impegni, norme di comportamento e regole di condotta che la Società assume in relazione alla gestione – al proprio interno e con canali adeguati – delle segnalazioni pervenute aventi ad oggetto ipotesi di violazioni del sistema 231 o di legge nazionale ed europea.

La Società si impegna a nominare un Gestore delle Segnalazioni idoneo ed a promuovere la conoscenza del Regolamento da parte dei Destinatari svolgendo specifica attività formativa e di sensibilizzazione e predispone misure idonee a garantirne la piena ed effettiva applicazione.

Il Gestore della Segnalazione si impegna, altresì, a tutelare la riservatezza dell'identità del Segnalante nell'attività di gestione della Segnalazione nonché da qualsiasi forma di discriminazione o ritorsione.

4. DIFFUSIONE DEL M.O.G.

OFFICINE NUOVE S.R.L. intende ai fini di intraprendere un percorso che si riveli effettivo, formativo e di crescita per la Società – che quindi, inevitabilmente, sia previsto per ogni e ciascuno dei propri dipendenti – dare la più concreta diffusione al M.O.G. e ai suoi allegati. Lo scopo che si intende perseguire non è quindi riduttivamente quello di comunicare ed imporre il M.O.G. ma quello, certamente più ambizioso, ma più utile, di farne comprendere al personale i motivi di adozione e la migliore applicazione dello stesso, nell’interesse considerato comune e della Società e dei singoli lavoratori a qualsiasi livello parte di essa. Copia del M.O.G. sarà disponibile per la libera consultazione, all’interno dell’Azienda, in un luogo comune, deciso dalla *Governance* (normalmente in Ufficio Amministrazione); specifiche parti o sezioni quali Codice Etico, Sistema Disciplinare e Regolamento *Whistleblowing* saranno altresì affisse in copia nelle bacheche aziendali e/o veicolate elettronicamente, unitamente al canale di segnalazione interno per le Segnalazioni al fine di agevolare ulteriormente tutti gli interessati alla concreta conoscenza, comprensione e condivisione.

5. MODIFICHE E AGGIORNAMENTO DEL M.O.G.

Il Modello Organizzativo e Gestionale viene aggiornato ad opera della *Governance* aziendale, in capo alla quale si colloca la responsabilità per l'adozione del medesimo.

Oltre che nell'ipotesi di mutamenti del quadro normativo di riferimento (si pensi, ad esempio, all'introduzione di un nuovo reato-presupposto nel D.Lgs. n. 231/2001), il Modello Organizzativo e Gestionale necessita di una revisione o di un aggiornamento specifico nel caso in cui venga scoperta una significativa violazione delle prescrizioni del Modello ovvero nel caso in cui ci sia un rilevante mutamento nell'organizzazione della Società. Tale dovere di aggiornamento del M.O.G. è, peraltro, normativamente previsto dall'art. 7, comma 4, lett. A del Decreto. A seguito del verificarsi di una delle ipotesi che impongono l'aggiornamento del Modello, l'Organo apicale della Società sarà non solo tenuto alla modifica del M.O.G., come detto poc'anzi, ma anche a comunicare all'O.d.V. l'avvenimento delle medesime eventualità che hanno causato la necessità di modifica.

È l'O.d.V. ad avere l'onere di segnalare ai vertici aziendali l'intervenuta modifica del testo legislativo del Decreto medesimo e delle ulteriori disposizioni normative che concernano la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, affinché la *Governance* possa provvedere all'aggiornamento del Modello.

L'O.d.V. verrà sempre informato sull'aggiornamento del Modello ed avrà la possibilità di esprimere un parere sulle eventuali modifiche.

6. ORGANISMO DI VIGILANZA

In base alle previsioni del D.Lgs. n. 231/2001, l'Ente può essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione di reati da parte dei soggetti apicali o sottoposti alla loro vigilanza e direzione, se l'Organo Dirigente ha:

- adottato ed efficacemente attuato un Modello Organizzativo e Gestionale idoneo a prevenire i reati considerati;
- affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di segnalare la necessità di aggiornamento ad un Organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

LA FUNZIONE

La Società istituisce, in ottemperanza al Decreto, un Organismo di Vigilanza, autonomo, indipendente e con il compito di vigilare costantemente:

- sull'osservanza del Modello da parte di tutti i Destinatari dello stesso;
- sull'effettiva efficacia del Modello nel prevenire la commissione dei reati;
- sull'attuazione delle prescrizioni del Modello nell'ambito dello svolgimento delle attività della Società;
- sulla necessità di aggiornamento del Modello.

L'O.d.V. si dota di un proprio Regolamento di funzionamento, approvandone i contenuti e comunicandolo all'Organo Gestorio nella prima seduta utile successiva alla nomina.

LA NOMINA E LA COMPOSIZIONE

L'Organo Gestorio nomina l'O.d.V., in composizione Monocratica o Collegiale, motivando il provvedimento riguardante la scelta di ciascun componente, che dovrà essere selezionato esclusivamente in base ai seguenti requisiti.

AUTONOMIA E INDIPENDENZA. L'autonomia e l'indipendenza dell'Organismo di Vigilanza, così come dei suoi membri, costituiscono elementi chiave per il successo e la credibilità della attività di controllo. L'Organismo di Vigilanza risponde, nello svolgimento di questa

sua funzione, soltanto all'Organo Gestorio, senza essere in alcun modo ad esso subordinato o da esso condizionabile.

PROFESSIONALITÀ. L'Organismo di Vigilanza deve possedere, al suo interno, competenze tecnico professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere.

CONTINUITÀ D'AZIONE. L'Organismo di Vigilanza svolge in modo continuativo le attività necessarie per la vigilanza sul Modello con adeguato impegno e con i necessari poteri di indagine.

ONORABILITÀ, INTEGRITÀ, RISPETTABILITÀ E ASSENZA DI CAUSE DI INCOMPATIBILITÀ. L'Organismo di Vigilanza deve possedere l'onorabilità, integrità e rispettabilità, nonché l'assenza di cause di incompatibilità con la nomina stessa, quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, relazioni di parentela con esponenti degli organi sociali e dei vertici aziendali e potenziali conflitti di interesse con il ruolo e i compiti che si andrebbero a svolgere.

LE ATTIVITÀ ED I POTERI

Per l'espletamento dei compiti assegnati, l'Organismo di Vigilanza è investito di tutti i poteri di iniziativa e controllo su ogni attività aziendale e livello del personale. L'O.d.V. svolge le sue funzioni coordinandosi con gli altri Organi o Funzioni di controllo esistenti nella Società. Nel vigilare sull'effettiva attuazione del Modello, l'O.d.V. è dotato di poteri che esercita nel rispetto delle norme di legge e dei diritti individuali dei lavoratori e dei soggetti interessati; a titolo esemplificativo può:

- svolgere o provvedere a far svolgere, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, attività ispettive periodiche;
- chiedere informazioni o l'esibizione di documenti in merito alle attività sensibili a tutti i Destinatari del Modello e, laddove necessario, ai soggetti incaricati in ottemperanza a quanto previsto dalla normativa in materia di antinfortunistica, di tutela della sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro;
- avvalersi dell'ausilio e del supporto dei dipendenti o di consulenti esterni qualora sopravvenissero problematiche che richiedano l'ausilio di competenze specifiche;

- proporre all'Organo o alla Funzione titolare del potere disciplinare l'adozione delle necessarie sanzioni, di cui ai successivi paragrafi;
- verificare periodicamente il Modello e, ove necessario, proporre all'Organo Gestorio eventuali modifiche e aggiornamenti;
- esercitare attività di alta vigilanza, di norma tramite *audit* o intervista dei responsabili incaricati, in merito ai programmi di formazione dei soggetti apicali e dei dipendenti inerenti al D.Lgs. n. 231/2001 predisposti dalla Società e vigilare sulla loro corretta attuazione;
- redigere periodicamente, con cadenza annuale, una relazione scritta all'Organo Gestorio;
- nel caso di accadimento di fatti gravi ed urgenti, rilevati nello svolgimento delle proprie attività, informare immediatamente l'Organo Gestorio.

LE SEGNALAZIONI

Forma parte integrante del Modello Organizzativo e Gestionale il Regolamento *Whistleblowing*, così come definito dalla L. n. 179/2017 – 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 – che ha introdotto nel sistema 231 il processo di Segnalazione di attività illecite nella Società al fine di contribuire all'emersione e alla prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per l'Ente, a tutela e nell'interesse dei Destinatari stessi del Modello, della Società e dell'interesse pubblico. La normativa è stata successivamente ampliata dal D.Lgs. n. 24/2023 il quale ha disciplinato la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'Amministrazione pubblica o dell'Ente privato di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

A tale Regolamento si rimanda per la specifica disciplina delle Segnalazioni.

È compito dell'Organismo di Vigilanza, in ogni caso nei limiti delle proprie competenze, dei propri poteri e delle proprie attribuzioni, vigilare a vantaggio dei Segnalanti in buona fede contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione a loro danno.

Saranno tuttavia opportunamente segnalati da parte dell'O.d.V., al fine di valutare idonee sanzioni da parte degli Organi Aziendali competenti, comportamenti strumentalmente volti esclusivamente a rallentare l'attività dell'O.d.V., mediante Segnalazioni palesemente pretestuose, ripetute strumentalmente o non aventi contenuto relativo al Modello o alla normativa *Whistleblowing*.

I FLUSSI INFORMATIVI

DA. L'Organismo di Vigilanza ha l'obbligo di riferire unicamente all'Organo Gestorio, anche su fatti rilevanti del proprio ufficio o eventuali urgenti criticità del Modello emerse nella propria attività di vigilanza.

VERSO. L'Organismo di Vigilanza può correttamente operare, a mente del proprio essere Organismo esterno alla Società, soltanto se esista la concreta condizione di un completo e costante flusso informativo che lo veda come destinatario. Ferma la disciplina delle Segnalazioni individuali, per la quale si rimanda al Regolamento *Whistleblowing*, che per definizione assumono le caratteristiche di essere spontanee ed eventuali, è di fondamentale importanza che i vertici delle singole funzioni aziendali, nonché i titolari di specifiche posizioni di garanzia, verifica e controllo, provvedano a mantenere informato l'O.d.V. circa lo stato delle proprie verifiche interne. Relativamente al flusso informativo verso l'Organismo di Vigilanza, nella Parte Speciale del presente Modello sono indicati analiticamente, per ciascuna famiglia di reati-presupposto, i flussi informativi ed i relativi Responsabili.