



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

PARTE GENERALE

Approvato in data 29 ottobre 2021

INDICE

1.	QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO.....	4
2.	LA STORIA E IL BUSINESS DI ALCOTEC.....	11
3.	IL MODELLO 231 DI ALCOTEC	12
3.1	I Destinatari del Modello.....	12
3.2	Le finalità del Modello.....	13
3.3	La costruzione del Modello	13
3.3.1	Il concetto di rischio accettabile.....	14
3.3.2	La struttura del Modello ed i Reati Presupposto rilevanti ai fini della sua costruzione ..	15
3.3.3	L'adozione del Modello ed il suo aggiornamento	16
3.4	Le componenti del Modello	16
3.4.1	Codice Etico e di Comportamento.....	16
3.4.2	Sistema organizzativo	17
3.4.3	L'organizzazione della Società in materia ambientale e di Salute e Sicurezza sul Lavoro	17
3.4.4	Il sistema procedurale	18
3.4.5	Il sistema di gestione delle risorse finanziarie.....	19
3.4.6	Poteri autorizzativi e di firma	19
3.4.7	Comunicazione e formazione	19
4.	L'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	20
4.1	Caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza.....	20
4.2	Nomina e Composizione dell'Organismo di Vigilanza	22
4.3	Durata dell'incarico e cause di cessazione.....	22
4.4	Casi di ineleggibilità e di decadenza	23
4.5	Funzioni, compiti e poteri dell'Organismo di Vigilanza.....	24
4.6	Funzionamento dell'Organismo di Vigilanza	26
4.6.1	Riunioni	26
4.6.2	Verbali e Documentazione	26

4.6.3	Validità delle deliberazioni.....	27
4.7	Flussi informativi dell'Organismo di Vigilanza.....	27
4.7.1	Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.....	27
4.7.2	Le segnalazioni.....	29
4.7.3	Gestione delle segnalazioni.....	30
4.7.4	Obblighi di informazione propri dell'Organismo di Vigilanza.....	32
5.	SISTEMA SANZIONATORIO.....	32

1. QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

La Responsabilità Amministrativa delle Persone Giuridiche

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, in attuazione della Legge Delega 29 settembre 2000, n. 300, ha introdotto in Italia la *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”* (di seguito, per brevità, anche **“D.lgs. 231/01”** o il **“Decreto”**), che si inserisce in un processo legislativo di lotta alla corruzione ed adegua la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche a Convenzioni Internazionali sottoscritte dall’Italia.

Il D.lgs. 231/01 stabilisce un regime di responsabilità amministrativa (sostanzialmente assimilabile alla responsabilità penale), a carico delle persone giuridiche (di seguito, per brevità, il/gli **“Ente/Enti”**), che si aggiunge alla responsabilità della persona fisica autrice materiale del reato e che mira a coinvolgere, nella punizione dello stesso, gli Enti nel cui interesse o vantaggio tale reato è stato compiuto. Tale responsabilità amministrativa sussiste unicamente per i reati *“presupposto”* tassativamente elencati nel medesimo Decreto.

Gli esponenti aziendali soggetti al D.lgs. n. 231 del 2001

I soggetti che, commettendo un reato nell’interesse o a vantaggio dell’Ente, ne possono determinare la responsabilità, sono di seguito elencati:

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

A tal proposito, è necessario rimarcare che non è strettamente necessario che tali soggetti abbiano con l’Ente un rapporto di lavoro subordinato, dovendosi ricomprendere in tale nozione anche *“quei prestatori di lavoro che, pur non essendo “dipendenti” dell’ente, abbiano con esso un rapporto tale da far ritenere sussistere un obbligo di vigilanza da parte dei vertici dell’ente medesimo: si pensi, ad esempio, ai partners commerciali, ai fornitori, consulenti, collaboratori”*¹.

¹ Circolare Assonime del 19 novembre 2002, n. 68.

Infatti, secondo l'indirizzo dottrinale prevalente, assumono rilevanza ai fini della responsabilità amministrativa dell'Ente quelle situazioni in cui un incarico particolare sia affidato a collaboratori esterni, tenuti ad eseguirlo sotto la direzione o il controllo di Soggetti Apicali.

L'Ente non risponde (articolo 5, comma 2, del Decreto) se i predetti soggetti hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi. In ogni caso, il loro comportamento deve essere riferibile a quel rapporto "organico" per il quale gli atti della persona fisica possono essere imputati all'Ente.

I Reati Presupposto

Il Decreto richiama le seguenti fattispecie di reato (di seguito, per brevità, i "Reati Presupposto"):

- a) reati contro la Pubblica Amministrazione di cui agli articoli 24 e 25 del D.lgs. 231/01. L'articolo 25 è stato successivamente integrato e modificato dalla Legge 6 novembre del 2012, n. 190 e dalla Legge 27 maggio 2015, n. 69 e da ultimo dalla Legge 9 gennaio 2019, n. 3;
- b) delitti informatici e trattamento illecito dei dati, introdotti dall'articolo 7 della Legge 18 marzo 2008, n. 48, che ha inserito nel D.lgs. 231/01 l'articolo 24-*bis*;
- c) delitti di criminalità organizzata, introdotti dall'articolo 2, comma 29, della Legge 15 luglio 2009, n. 94, che ha inserito nel D.lgs. 231/01 l'articolo 24-*ter*, successivamente integrato dalla Legge 1 ottobre 2012, n. 172 e modificato dalla Legge 27 maggio 2015, n. 69 e da ultimo dalla Legge 11 dicembre 2016, n. 236;
- d) delitti in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori in bollo e in strumenti o segni di riconoscimento, introdotti dall'articolo 6 della Legge 23 novembre 2001, n. 406, che ha inserito nel D.lgs. 231/01 l'articolo 25-*bis*, successivamente integrato dall'articolo 15, comma 7, lett. a), della Legge 23 luglio 2009, n. 99;
- e) delitti contro l'industria e il commercio, introdotti dall'articolo 15, comma 7, lett. b), della Legge 23 luglio 2009, n. 99, che ha inserito nel D.lgs. 231/01 l'articolo 25-*bis.1*;
- f) reati societari, introdotti dal Decreto Legislativo 11 aprile 2002, n. 61, che ha inserito nel D.lgs. 231/01 l'articolo 25-*ter*, successivamente integrato dalla Legge 6 novembre del 2012, n. 190 (c.d. legge anticorruzione) che ha introdotto nel novero dei reati presupposto anche quello di corruzione tra privati ai sensi dell'articolo 2635, comma 3, Codice Civile e dal Decreto Legislativo 15 maggio 2017, n. 38, che ha introdotto il reato presupposto di istigazione alla corruzione tra privati ai sensi dell'articolo 2635-*bis*, comma 1, Codice Civile;
- g) delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, introdotti dalla Legge 14

- gennaio 2003, n. 7, che ha inserito nel D.lgs. 231/01 l'articolo 25-*quater*;
- h) pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili, introdotti dalla Legge 9 gennaio 2006, n. 7, che ha inserito nel D.lgs. 231/01 l'art. 25-*quater*.1, successivamente integrato dalla Legge 1 ottobre 2012, n. 172;
 - i) delitti contro la personalità individuale, introdotti dalla Legge 11 agosto 2003, n. 228, che ha inserito nel D.lgs. 231/01 l'articolo 25-*quinquies*, integrato dalla Legge 1 ottobre 2012, n. 172 e in ultimo dalla Legge L. 29 ottobre 2016, n. 199;
 - j) reati di abuso di mercato, previsti dalla Legge 18 aprile 2005, n. 62, che ha inserito nel D.lgs. 231/01 l'articolo 25-*sexies* e, all'interno del TUF, l'articolo 187-*quinquies* "*Responsabilità dell'ente*" e dal D.lgs. del 10 agosto 2018, n. 107 "*Norme di adeguamento della normativa nazionale alle disposizioni del regolamento (UE) n. 596/2014*";
 - k) reati di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime, commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro, introdotti dalla Legge 3 agosto 2007, n. 123, che ha inserito nel D.lgs. 231/01 l'articolo 25-*septies*;
 - l) reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio introdotti dal Decreto Legislativo 21 novembre 2007, n. 231, che ha inserito nel D.lgs. 231/01 l'articolo 25-*octies*, successivamente integrato dalla Legge 15 dicembre 2014, n. 186;
 - m) delitti in materia di violazione del diritto d'autore, introdotti dall'articolo 15, comma 7, lett. c), della Legge 23 luglio 2009, n. 99, che ha inserito nel D.lgs. 231/01 l'articolo 25-*novies*;
 - n) delitto di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria, introdotto dall'art. 4 della Legge 3 agosto 2009, n. 116, che ha inserito nel D.lgs. 231/01 l'articolo 25-*decies*;
 - o) reati ambientali, introdotti dal D.lgs. 7 luglio 2011, n. 121, che ha inserito nel D.lgs. 231/01 l'articolo 25-*undecies*, successivamente modificato dalla Legge 22 maggio 2015, n. 68;
 - p) reati transnazionali, introdotti dalla Legge 16 marzo 2006, n. 146, "*Legge di ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale*";
 - q) delitto di impiego di cittadini di Paesi terzi di cui il soggiorno è irregolare, introdotto dal Decreto Legislativo 16 luglio 2012, n. 109, recante l'"*Attuazione della direttiva 2009/52/CE che introduce norme minime relative a sanzioni e a provvedimenti nei confronti di datori di lavoro che impiegano cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare*", che ha inserito nel D.lgs. 231/01 l'articolo 25-*duodecies*;

- r) delitto di razzismo e xenofobia, introdotto dall'art. 5, comma 2 della Legge 20 Novembre 2017, n. 167, che ha inserito nel D.lgs. 231/01 l'articolo 25-terdecies;
- s) frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati, introdotto nel D.lgs. 231/01, all' art. 25 –quaterdecies, dalla legge 3 maggio 2019, n°39 *“Ratifica ed esecuzione della Convenzione del Consiglio d’Europa sulla manipolazione di competizioni sportive, fatta a Magglingen il 18 settembre 2014”*;
- t) reati tributari, introdotti nel D.lgs. 231/01, all' art. 25 –quindiesdecies, dal Decreto Legge 26 ottobre, n. 124 *“Disposizioni urgenti in materia fiscale e per esigenze indifferibili”* e dal D.lgs. 14 luglio 2020, n. 75 *“Attuazione della direttiva (UE) 2017/1371, relativa alla lotta contro la frode che lede gli interessi finanziari dell’Unione mediante il diritto penale”*;
- u) reati di contrabbando introdotti nel D.lgs. 231/01, all' art. 25 – sexdecies, dal D.lgs. 14 luglio 2020, n. 75 *“Attuazione della direttiva (UE) 2017/1371, relativa alla lotta contro la frode che lede gli interessi finanziari dell’Unione mediante il diritto penale”*.

Le Sanzioni previste

Il D.lgs. 231/01 definisce le seguenti tipologie di sanzioni applicabili agli Enti destinatari della normativa:

- a) sanzioni amministrative pecuniarie;
 - b) sanzioni interdittive;
 - c) confisca del prezzo o del profitto del reato;
 - d) pubblicazione della sentenza.
- a) **La sanzione amministrativa pecuniaria** è disciplinata dagli articoli 10 e seguenti del Decreto. Del pagamento risponde l’Ente con il suo patrimonio o con il fondo comune.

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

Il Giudice determina in primo luogo il numero delle quote (in ogni caso non inferiore a cento, né superiore a mille) tenendo conto:

- della gravità del fatto;
- del grado di responsabilità dell’Ente;

- dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

In seconda battuta, il Giudice stabilisce, entro i valori minimi e massimi predeterminati in relazione alle condizioni economiche dell'ente, il valore di ciascuna quota, da un minimo di Euro 258,00 ad un massimo di Euro 1.549,00.

b) Le **sanzioni interdittive** previste dal Decreto si applicano solo in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste:

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

Affinché le sanzioni interdittive possano essere comminate, è necessaria la sussistenza di almeno una delle condizioni di cui all'articolo 13, D.lgs. 231/01, ossia:

- *"l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in questo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative"*; ovvero
- *"in caso di reiterazione degli illeciti"*.

Tali sanzioni possono essere richieste dal Pubblico Ministero e applicate all'Ente dal Giudice anche in via cautelare, quando:

- sono presenti gravi indizi per ritenere la sussistenza della responsabilità dell'Ente per un illecito amministrativo dipendente da reato;
- emergono fondati e specifici elementi che facciano ritenere l'esistenza del concreto pericolo che vengano commessi illeciti della stessa tipologia di quello per cui si procede;
- l'Ente ha tratto un profitto di rilevante entità.

In ogni caso, non si procede all'applicazione delle sanzioni interdittive quando il reato è stato commesso nel prevalente interesse dell'autore o di terzi e l'Ente ne ha ricavato un vantaggio minimo o nullo, ovvero il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.

- c) Ai sensi dell'articolo 19, D.lgs. 231/01, è sempre disposta, con la sentenza di condanna, la **confisca** - anche per equivalente - del prezzo (denaro o altra utilità economica data o promessa per indurre o determinare un altro soggetto a commettere il reato) o del profitto (utilità economica immediata ricavata) del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato e fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede.
- d) La **pubblicazione della sentenza di condanna** in uno o più giornali, per estratto o per intero, può essere disposta dal Giudice, unitamente all'affissione nel comune dove l'Ente ha la sede principale, quando è applicata una sanzione interdittiva.

Delitti tentati

Nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo, dei reati presupposto del Decreto, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di tempo) sono ridotte da un terzo alla metà, mentre è esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'Ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (articolo 26 del Decreto).

Condotte Esimenti

Gli articoli 6 e 7 del D.lgs. 231/01, prevedono forme specifiche di esonero dalla responsabilità amministrativa dell'Ente per i reati commessi nell'interesse o a vantaggio dello stesso sia da Soggetti Apicali, sia da Soggetti Sottoposti.

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

- a) l'organo dirigente ha 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 (di seguito, per brevità, il "**Modello**");
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello è stato affidato ad un organismo dell'Ente (di seguito, per brevità, l'"**Organismo di Vigilanza**" o l'"**OdV**"), dotato di autonomi poteri

- di iniziativa e controllo;
- c) le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente il Modello;
 - d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'OdV.

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

L'esonero della responsabilità dell'Ente non è tuttavia assicurato dalla sola adozione del Modello, bensì da una sua efficace attuazione da realizzarsi attraverso l'implementazione di tutti i protocolli ed i controlli necessari a limitare il rischio di commissione dei reati che l'Ente intende scongiurare.

In particolare, con riferimento alle caratteristiche del Modello, il Decreto prevede espressamente, all'articolo 6, comma 2, le seguenti fasi funzionali ad una corretta implementazione del Modello stesso:

- a) individuazione delle attività nel cui ambito esiste la possibilità che siano commessi reati;
- b) previsione di specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- c) individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- d) previsione di obblighi di informazione nei confronti dell'OdV;
- e) introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Inoltre, il Modello deve prevedere delle modalità idonee di gestione delle segnalazioni tutelando gli autori delle segnalazioni stesse. Al riguardo, il D.lgs. 231/01 è stato integrato dall'articolo 2² della Legge 30 novembre 2017, n. 179 *“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 tre nuovi commi³ all'art. 6 dello stesso.

² Tale articolo è rubricato *“Tutela del dipendente o collaboratore che segnala illeciti nel settore privato”*.

³ *“All'articolo 6 del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, dopo il comma 2 sono inseriti i seguenti:*

2-bis. I modelli di cui alla lettera a) del comma 1 prevedono:

a) uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b), di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;

Linee Guida delle Associazioni di Categoria

La predisposizione del presente Modello è ispirata alle Linee Guida per la costruzione dei Modelli di Organizzazione Gestione e Controllo ex D.lgs. 231/01, approvate da Confindustria in data 7 marzo 2002 e successivamente aggiornate a marzo 2014 (di seguito, per brevità, definite le “**Linee Guida**”), tenendo in particolare considerazione anche i suggerimenti e le indicazioni formulate per le PMI.

2. LA STORIA E IL BUSINESS DI ALCOTEC

Alcotec S.p.A. (di seguito “Alcotec” o la “Società”) è una società di ingegneria certificata UNI EN ISO 9001:2015, UNI EN ISO 14001:2015 e UNI EN ISO 45001, fondata nel 2000 con lo scopo di gestire e sviluppare il processo di costruzione di fabbricati civili, industriali ed infrastrutture, dallo studio di fattibilità iniziale alla costruzione chiavi in mano, in forza del proprio organico di oltre 100 risorse interne qualificate. Dal 2017 Alcotec è nella classifica delle principali Società di Ingegneria italiane a cura di Guamari.

La struttura è caratterizzata da tecnici con competenze multidisciplinari e dal know-how maturato nell’ultratrentennale esperienza dell’Ingegnere Stefano Di Giacomo, il quale ha trasferito all’azienda il proprio bagaglio tecnico acquisito collaborando con importanti imprese di costruzioni operanti nel campo degli appalti pubblici e privati sul territorio nazionale ed estero.

La Società è da sempre molto attenta alla qualità e all’osservanza delle leggi rispondendo all’esigenza interna di coerenza, trasparenza e responsabilità sociale.

Coerentemente, Alcotec opera nel rispetto di un Codice Etico e di comportamento ripudiando ogni forma di illegalità, di limitazione della concorrenza e di corruzione.

b) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell’identità del segnalante;

c) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;

d) nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

2-ter. L’adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui al comma 2-bis può essere denunciata all’Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall’organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

2-quater. Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell’articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all’irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa”.

3. IL MODELLO 231 DI ALCOTEC

Alcotec, cosciente della rilevanza dei valori d'impresa, unitamente ai principi fondamentali della correttezza e lealtà professionale, nonché della trasparente competizione sul mercato da parte di tutti i soggetti che vi operano, ha ritenuto opportuno, dotarsi di un proprio Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/01.

Inoltre, Alcotec, secondo quanto previsto dal Decreto, ha nominato un OdV avente il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza del Modello stesso, nonché di curarne l'aggiornamento.

3.1 I Destinatari del Modello

Le disposizioni del presente Modello sono vincolanti per il Presidente del Consiglio di Amministrazione, per l'Amministratore Delegato, per tutti i Consiglieri di Amministrazione, per il Collegio sindacale, per i Dirigenti, il Management, e in ogni caso per tutti coloro che, nell'azienda, rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione e direzione ovvero gestione e controllo (anche di fatto), per i dipendenti, per i collaboratori sottoposti a direzione o vigilanza delle figure apicali della Società, i consulenti, partner e fornitori, nonché tutti coloro che intrattengono rapporti onerosi o anche gratuiti di qualsiasi natura con la Società (di seguito i "**Destinatari**").

Per quanto riguarda consulenti, partner e fornitori in genere, trattandosi di soggetti esterni, gli stessi sono vincolati al rispetto del Modello in virtù della funzione svolta in relazione alla struttura societaria ed organizzativa della Società, ad esempio in quanto funzionalmente soggetti alla direzione o vigilanza di un soggetto "apicale", ovvero in quanto operanti, direttamente o indirettamente, per Alcotec.

A questi, in caso di violazione delle regole del Modello, non può essere applicata una sanzione disciplinare, pertanto, Alcotec prevede nei diversi contratti di collaborazione/fornitura specifiche clausole risolutive a titolo di sanzione in caso di violazione delle norme contenute nel Codice Etico e dei principi contenuti nel Modello.

Tutti i Destinatari sono tenuti a operare per il conseguimento dell'interesse aziendale, evitando ogni situazione ed astenendosi da qualunque attività che possa contrapporre ad esso un interesse personale – diretto o indiretto – o che possa interferire negativamente, nella capacità di esercitare le proprie responsabilità e funzioni in modo imparziale ed obiettivo.

I Destinatari si impegnano a non strumentalizzare la propria posizione in modo da perseguire un proprio interesse (di natura familiare o economica o personale) in contrasto con un interesse aziendale.

Il management ed i dipendenti della Società sono tenuti ad evitare e a segnalare conflitti di interesse tra le

attività economiche personali e familiari e le mansioni che ricoprono all'interno della Società e della funzione aziendale di appartenenza. In particolare, ciascuno è tenuto a segnalare le specifiche situazioni e attività in cui egli o, per quanto di sua conoscenza, propri parenti o affini entro il secondo grado o conviventi di fatto, sono titolari di interessi economici e finanziari (proprietario o socio) nell'ambito di fornitori, di clienti, di concorrenti, di terzi contraenti, o delle relative Società controllanti.

Ogni situazione di conflitto d'interesse, ancorché potenziale o solo apparente, per parentela o qualsivoglia forma di cointeressenza, di qualunque terzo con cui la Società ha rapporti, dovrà essere obbligatoriamente, tempestivamente e dettagliatamente comunicata ai propri responsabili per le opportune decisioni.

3.2 Le finalità del Modello

Il Modello predisposto da Alcotec si propone la finalità di:

- predisporre un sistema di prevenzione e controllo finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati, rilevanti ai fini del Decreto, connessi alla propria attività;
- rendere tutti coloro che operano in nome e per conto di Alcotec, ed in particolare quelli impegnati nelle "aree di attività a rischio", consapevoli di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni in esso riportate, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale ed amministrativo, non solo nei propri confronti, ma anche nei confronti della Società;
- informare tutti i terzi che operano con Alcotec che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello comporterà la risoluzione del rapporto contrattuale.

Inoltre, il Modello di Alcotec ha il compito di prevenire il verificarsi di situazioni di conflitto d'interesse (quali, a titolo esemplificativo ma non esaustivo: conflitto di interesse con esponenti della Pubblica Amministrazione, con fornitori, con soggetti alle dipendenze di Società controllate e/o collegate, con parti correlate, etc.), le quali, oltre ad essere in contrasto con le norme di legge e con i principi etici, risultano pregiudizievoli per l'immagine e l'integrità aziendale.

La Società adotta strumenti normativi interni che assicurano la trasparenza e la correttezza delle operazioni con interessi degli amministratori e sindaci, ed operazioni con parti correlate.

3.3 La costruzione del Modello

La Società ha intrapreso una ricognizione delle proprie attività aziendali al fine di individuare le aree "a rischio" utili per la definizione del proprio Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.lgs. 231/01.

Sulla scorta anche delle indicazioni contenute nelle Linee Guida applicabili, la costruzione del Modello si è articolata nelle fasi di seguito descritte:

- (i) esame preliminare della documentazione societaria di riferimento al fine di identificare le fattispecie di reato rilevanti per la Società ai sensi del Decreto;
- (ii) individuazione delle aree di attività e dei processi aziendali “a rischio” o “strumentali” alla commissione di reati (di seguito, indicate come le “Aree a Rischio Reato”), intese come ambiti organizzativi o processi nei quali potrebbe astrattamente concretizzarsi la commissione dei reati presupposto, delle attività “sensibili”, ovvero quelle al cui espletamento è connesso il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto, nonché delle funzioni aziendali coinvolte;
- (iii) definizione, in via di ipotesi, delle principali possibili modalità di commissione dei reati presupposto;
- (iv) svolgimento di interviste con i ruoli organizzativi chiave di Alcotec per la rilevazione ed individuazione del sistema di controllo dell’ente, finalizzato a prevenire la commissione dei reati presupposto.

L’esito dell’attività di individuazione delle aree e dei processi aziendali “a rischio” o “strumentali” è stata formalizzato in una scheda descrittiva, che forma parte integrante del Modello, denominata “Alcotec individuazione aree a rischio reato ex D.lgs. 231/01”.

Sulla base delle attività sopra descritte, si è provveduto all’individuazione di eventuali ambiti di miglioramento dei controlli (c.d. “*gap analysis*”) e alla conseguente definizione del piano di rafforzamento del sistema di controllo interno rilevante ai fini del Decreto.

Nella predisposizione del Modello sono, dunque, state prese in considerazione le specifiche caratteristiche operative e organizzative della Società, tenendo altresì conto dei rapporti con altre aziende fornitrici e terzi in generale che gestiscono attività in *outsourcing*.

3.3.1 Il concetto di rischio accettabile

Nella predisposizione di un Modello non può essere trascurato il concetto di rischio accettabile. È, infatti, imprescindibile stabilire, ai fini del rispetto delle previsioni introdotte dal D.lgs. 231/01, una soglia che definisca in termini sia quantitativi che qualitativi la validità degli strumenti di prevenzione che devono essere adottati al fine di impedire la commissione del reato.

Con specifico riferimento al meccanismo sanzionatorio introdotto dal Decreto, la “soglia di accettabilità” è rappresentata dall’efficace implementazione di un adeguato sistema preventivo che sia tale da non poter essere aggirato se non eludendo fraudolentemente il Modello ed i controlli adottati dalla Società.

3.3.2 La struttura del Modello ed i Reati Presupposto rilevanti ai fini della sua costruzione

Alcotec ha inteso predisporre un Modello che tenesse conto della propria peculiare realtà e struttura organizzativa, in coerenza con il proprio sistema di governo e in grado di valorizzare i controlli e gli organismi esistenti.

Il Modello, pertanto, rappresenta un insieme coerente di principi, regole e disposizioni che:

- incidono sul funzionamento interno della Società e sulle modalità con le quali la stessa si rapporta con l'esterno;
- regolano la diligente gestione di un sistema di controllo delle Aree a Rischio Reato, finalizzato a prevenire la commissione, o la tentata commissione, dei reati richiamati dal Decreto.

In considerazione del numero di fattispecie di reato che attualmente costituiscono presupposto della responsabilità amministrativa degli Enti ai sensi del Decreto, il Modello è stato predisposto avendo riguardo alle fattispecie ritenute applicabili, la cui commissione sia concretamente e non solo astrattamente ipotizzabile.

Il Modello è quindi costituito da una Parte Generale, corredata da due allegati ("Alcotec Individuazione Aree a Rischio reato ex D.lgs. 231/01" ed "Elenco dei reati presupposto") ed una Parte Speciale.

Nella presente Parte Generale sono illustrate le componenti essenziali del Modello, con particolare riferimento all'OdV, alla formazione del personale e diffusione del Modello nel contesto aziendale ed extra-aziendale, al sistema disciplinare e alle misure da adottare in caso di mancata osservanza delle prescrizioni dello stesso.

Nel documento "Individuazione Aree a Rischio reato ex D.lgs. 231/01" sono stati classificati i reati in base al grado di significatività e rilevanza rispetto alle attività svolte da Alcotec, nonché all'ipotetica applicabilità degli stessi alla Società. Inoltre, sono state descritte per gli stessi le relative modalità di commissione.

La Parte Speciale del Modello è, a sua volta, suddivisa in tre parti:

- Parte Speciale A - Principi e protocolli di prevenzione dei reati;
- Parte Speciale B – Principi e protocolli in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro e Ambiente;
- Parte Speciale C – Principi generali di comportamento altre famiglie di reato applicabili.

In particolare, nella Parte Speciale A sono indicate:

- le aree ritenute a rischio e le attività sensibili;
- i reati significativi astrattamente perpetrabili;
- la tipologia dei controlli in essere sulle singole aree a "rischio reato" e "strumentali".

3.3.3 L'adozione del Modello ed il suo aggiornamento

L'adozione del Modello è demandata dal Decreto stesso alla competenza dell'organo dirigente (ed in particolare al Consiglio di Amministrazione), al quale è altresì attribuito il compito di integrare ed aggiornare il Modello.

Nello svolgimento delle attività volte alla definizione del Modello, la Società ha tenuto conto:

- della struttura organizzativa aziendale della Società;
- della più recente giurisprudenza disponibile in materia di responsabilità amministrativa degli enti;
- della dottrina prevalente in materia ex D.lgs. 231/01;
- della prassi delle società italiane in relazione ai modelli;
- del quadro normativo vigente.

La Società provvederà ad aggiornare e integrare il proprio Modello, anche tenendo conto:

- dei futuri cambiamenti organizzativi aziendali;
- dell'introduzione di eventuali ulteriori fattispecie di reato nell'ambito del D.lgs. 231/01;
- dell'evoluzione della giurisprudenza e della dottrina;
- degli esiti delle attività di vigilanza;
- dell'evoluzione del quadro normativo.

Il Modello, infatti, non deve essere considerato un documento statico, ma come uno strumento dinamico pensato nell'ottica di un continuo aggiornamento e miglioramento in funzione delle esigenze specifiche che si manifestano nel tempo.

3.4 Le componenti del Modello

3.4.1 Codice Etico e di Comportamento

Alcotec, i suoi dipendenti e tutti coloro che agiscono in nome e per conto della stessa, si ispirano nel raggiungimento dei propri obiettivi ai valori della trasparenza, correttezza ed eticità.

L'adozione di un codice di comportamento come strumento di *governance* costituisce un punto di riferimento essenziale al fine di garantire tali elevati *standard* comportamentali e, quindi, dare piena attuazione alla prevenzione dei reati di cui al Decreto. L'adozione del Codice, volto ad enunciare i precetti da rispettare nello svolgimento delle attività in azienda, costituisce infatti uno dei presupposti per l'efficace

funzionamento del Modello istituito in Alcotec.

Nel Codice Etico e di Comportamento sono individuati pertanto i principi guida e le direttive fondamentali di comportamento che i destinatari del medesimo Codice devono osservare nello svolgimento delle proprie mansioni e attività.

I Destinatari del Codice Etico sono tutti quei soggetti che, direttamente o indirettamente, abbiano instaurato rapporti o relazioni di qualsivoglia genere e durata con la Società.

Il citato Codice Etico va in ogni caso letto ed applicato congiuntamente, anche a fini disciplinari, con il presente Modello, del quale costituisce parte integrante.

Le violazioni del Codice Etico in relazione alle tematiche attinenti al Modello potranno essere segnalate direttamente all'OdV e potranno portare a conseguenze sanzionatorie, disciplinari o contrattuali a seconda della qualifica e della tipologia di soggetto che commette la violazione.

3.4.2 Sistema organizzativo

Alcotec è una Società amministrata da un Consiglio di Amministrazione al quale è affidata la gestione esclusiva dell'impresa e, pertanto, compie le operazioni necessarie per l'attuazione dell'oggetto Sociale.

La Società ha, inoltre, nominato un Collegio Sindacale composto da tre membri effettivi e due supplenti.

I Sindaci effettivi e supplenti sono nominati per tre esercizi sociali e sono rieleggibili.

Il sistema organizzativo di Alcotec si basa su una ripartizione delle attività e responsabilità attribuite alle funzioni che esercitano le attività di direzione e coordinamento e agiscono quali funzioni di indirizzo, guida e supporto del business.

Tale sistema assicura una corretta allocazione delle responsabilità e una precisa definizione delle competenze e compiti affidati a ciascuna struttura organizzativa.

La Società si è dotata di un organigramma, costantemente aggiornato a seguito di modifiche organizzative.

3.4.3 L'organizzazione della Società in materia ambientale e di Salute e Sicurezza sul Lavoro

In materia di salute e sicurezza sul lavoro e conformemente a quanto previsto dalla normativa prevenzionistica vigente, nell'ottica di eliminare ovvero, laddove ciò non sia possibile, ridurre i rischi lavorativi per i lavoratori, operano per conto di Alcotec i soggetti di seguito indicati:

- il datore di lavoro;
- i dirigenti;
- i preposti;

- il responsabile del servizio di prevenzione e protezione (di seguito, anche 'RSPP');
- gli addetti al primo soccorso (di seguito, anche 'APS');
- gli addetti alla prevenzione degli incendi o squadra d'emergenza (di seguito, anche 'API');
- il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (di seguito, anche 'RLS');
- il medico competente;
- i lavoratori;
- i soggetti esterni all'azienda che svolgono attività rilevanti in materia di SSL, ovvero: a) i fornitori; b) i progettisti dei luoghi e dei posti di lavoro e degli impianti; c) gli installatori ed i montatori di attrezzature di lavoro o altri mezzi tecnici.

I compiti e le responsabilità dei soggetti sopra indicati in materia di SSL sono definiti formalmente in coerenza con lo schema organizzativo e funzionale della Società, con particolare riferimento alle figure specifiche operanti in tale ambito (il RSPP, gli APS, gli API, il RLS, il medico competente): a tale proposito, la Società esplicita, in sede di definizione dei compiti organizzativi e operativi della direzione aziendale, dei dirigenti, dei preposti e dei lavoratori, anche quelli relativi alle attività di sicurezza di rispettiva competenza, nonché le responsabilità connesse all'esercizio delle attività stesse, con particolare riguardo ai compiti del RSPP, degli APS, degli API, del RLS e del medico competente.

Inoltre, Alcotec considera la tutela ambientale e lo sviluppo sostenibile un obiettivo prioritario della propria attività. Per tale ragione Alcotec ha identificato le responsabilità in materia ambientale, conferendo al personale qualificato, i poteri di organizzazione, gestione e controllo in ordine alla tutela ambientale nel rispetto delle previsioni.

Per maggiori dettagli si veda alle Parti Speciali di riferimento.

3.4.4 Il sistema procedurale

Nel rispetto delle Linee Guida dettate da Confindustria, Alcotec ha strutturato un sistema di procedure manuali ed informatiche volto a regolamentare lo svolgimento delle attività aziendali, prevedendo altresì i controlli da espletare al fine di garantire la correttezza e l'efficacia delle stesse.

Per tale finalità, la Società adotta quale strumento preventivo di controllo nelle singole Aree a Rischio Reato la separazione dei compiti fra coloro i quali svolgono fasi o attività cruciali di un processo, verificando che le procedure aziendali e/o le prassi operative siano periodicamente aggiornate e tengano costantemente in considerazione le variazioni o novità intervenute nei processi aziendali e nel sistema organizzativo.

Sono, in particolare, identificati ruoli e responsabilità dei soggetti coinvolti nel ciclo di vita delle stesse

(redazione, aggiornamento, validazione, approvazione, comunicazione, attuazione e monitoraggio).

3.4.5 Il sistema di gestione delle risorse finanziarie

L'art. 6, comma 2 lett. c, del Decreto 231, dispone che i Modelli prevedano modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati. La ragione di tale previsione è da rinvenire nel fatto che numerose fattispecie di reato rilevanti per la disciplina in parola, possono essere realizzate tramite le risorse finanziarie della Società.

Il processo di gestione delle risorse finanziarie di Alcotec è basato sui seguenti principi di controllo:

- la separazione dei ruoli nelle fasi chiave del processo;
- la tracciabilità dei livelli autorizzativi da associarsi alle singole operazioni;
- il monitoraggio sulla corretta esecuzione delle diverse fasi del processo;
- richiesta di disposizione di pagamento specificamente formalizzata;
- autorizzazione della Funzione competente;
- controllo della corrispondenza tra bene/servizio ricevuto e quanto ordinato;
- verifica del pagamento;
- controllo della fattura;
- inserimento delle transazioni in contabilità;
- ricostruibilità dei controlli svolti.

3.4.6 Poteri autorizzativi e di firma

I poteri sono attribuiti in coerenza con la struttura organizzativa di Alcotec e nel rispetto dei principi di segregazione di compiti e responsabilità incompatibili. I compiti e le responsabilità inclusi in essa sono definiti nel rispetto di quanto previsto dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs. 231/01 di Alcotec e dal Codice Etico e di Comportamento.

3.4.7 Comunicazione e formazione

Il Modello tiene conto della realtà imprenditoriale di Alcotec e rappresenta un valido strumento di sensibilizzazione ed informazione dei Destinatari.

Tutto ciò affinché i Destinatari seguano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e trasparenti in linea con i valori etico-sociali cui si ispira la Società nel perseguimento del proprio oggetto sociale e tali comunque da prevenire il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto.

In ogni caso, le funzioni aziendali competenti assicurano il recepimento nelle procedure della Società dei principi e delle norme di comportamento contenuti nel Modello e nel Codice Etico.

È obiettivo di Alcotec garantire una corretta conoscenza da parte dei Destinatari circa il contenuto del Decreto e gli obblighi derivanti dal medesimo.

Le principali modalità di svolgimento delle attività di formazione/informazione necessarie anche ai fini del rispetto delle disposizioni contenute nel Decreto, attengono la specifica informativa all'atto dell'assunzione e le ulteriori attività ritenute necessarie al fine di garantire la corretta applicazione delle disposizioni previste nel Decreto come, a titolo esemplificativo, la pubblicazione del Codice Etico e del Modello nell'intranet aziendale e l'affissione del Codice Disciplinare presso la sede societaria in un luogo accessibile a tutti i Destinatari ai sensi dell'art. 7, comma 1, L. 20 Maggio 1970, n.300.

Alcotec prevede altresì la diffusione del Modello e del Codice Etico alle persone che intrattengono con la Società rapporti che si concretizzano in una prestazione professionale, non a carattere subordinato, sia continuativa, sia occasionale (ivi inclusi i soggetti che agiscono per i fornitori).

In particolare, le funzioni aziendali, di volta in volta coinvolte, forniscono ai soggetti "Destinatari" in generale e alle società di servizio con cui entrano in contatto, idonea informativa in relazione all'adozione da parte di Alcotec del Modello ai sensi del Decreto. La Società invita, inoltre, i Destinatari a prendere visione dei contenuti del Modello e dei Principi del Codice Etico, presenti sul sito della stessa.

Nei rispettivi testi contrattuali sono inserite specifiche clausole dirette ad informare i Destinatari dell'adozione del Modello da parte di Alcotec, di cui gli stessi dichiarano di aver preso visione e di aver conoscenza delle conseguenze derivanti dal mancato rispetto dei precetti contenuti nella Parte Generale del Modello, dei Principi del Codice Etico, nonché si obbligano a non commettere alcuno dei Reati Presupposto.

4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

4.1 Caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza

Quale ulteriore adempimento ai fini dell'esonero dalla responsabilità l'articolo 6, comma 1, lettera b) del D.lgs. 231/01, Alcotec ha istituito un organismo della Società dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, a cui è attribuito il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello (di seguito, per brevità, "OdV" o "Organismo di Vigilanza"), nonché di curarne l'aggiornamento.

Secondo le disposizioni del D.lgs. 231/01 (articoli 6 e 7), nonché le indicazioni contenute nella Linee Guida di Confindustria, le caratteristiche dell'OdV, tali da assicurare un'effettiva ed efficace attuazione del

Modello, devono essere:

- a) autonomia e indipendenza;
- b) professionalità;
- c) continuità d'azione.

Autonomia e indipendenza

L'OdV non deve essere direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo e, dunque, non deve subire condizionamenti o interferenze da parte dell'organo dirigente.

Professionalità

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

A tal fine, l'OdV deve possedere le conoscenze e l'esperienza necessarie per assicurare verifiche, riscontri nonché supervisione in modo efficace e riservato, potendo, se del caso, avvalersi per particolari problematiche della collaborazione di esperti, ai quali sarà conferita dalla Società apposito incarico di consulenza.

Continuità d'azione

L'OdV deve:

- svolgere in modo continuativo le attività necessarie per la vigilanza del Modello con adeguato impegno e con i necessari poteri di indagine;
- essere una struttura riferibile alla Società, in modo da garantire la dovuta continuità nell'attività di vigilanza.

Per assicurare l'effettiva sussistenza dei requisiti descritti in precedenza tali soggetti devono possedere, oltre alle competenze professionali descritte, i requisiti soggettivi formali che garantiscano ulteriormente l'autonomia e l'indipendenza richiesta dal compito (es. onorabilità, assenza di conflitti di interessi e di relazioni di parentela con gli organi sociali e con il vertice, etc.).

4.2 Nomina e Composizione dell'Organismo di Vigilanza

Il Consiglio d' Amministrazione (di seguito CdA) di Alcotec, in qualità di Organo Dirigente, determina il numero e la qualifica dei componenti dell'OdV della Società che devono possedere competenze ed esperienze in materie attinenti ai compiti assegnati all'OdV.

La presidenza dell'OdV è esclusivamente riservata, all'atto della nomina da parte del Consiglio d'Amministrazione, ad un componente esterno alla Società.

Tale composizione garantisce l'autonomia dell'iniziativa di controllo da ogni forma di interferenza e/o di condizionamento da parte di qualunque componente dell'organizzazione, assicurando al contempo sufficiente continuità d'azione e, nel complesso, permette di soddisfare il requisito della professionalità in relazione alle diverse categorie di Reati Presupposto, secondo quanto suggerito dalle Linee Guida di Confindustria.

L'OdV interloquisce direttamente con i diversi responsabili e referenti aziendali. Tale composizione garantisce l'autonomia dell'iniziativa di controllo da ogni forma di interferenza e/o di condizionamento da parte di qualunque componente dell'organizzazione, assicurando al contempo sufficiente continuità d'azione e, nel complesso, permette di soddisfare il requisito della professionalità.

La nomina dell'OdV è resa nota ai componenti e da questi accettata. Il conferimento dell'incarico è, in seguito, comunicato a tutti i livelli aziendali, mediante la diffusione di un comunicato interno alla Società illustrativo dei poteri, compiti, responsabilità dell'OdV, nonché la sua collocazione all'interno della struttura organizzativa aziendale e le finalità della sua costituzione.

I componenti dell'OdV ricevono un compenso per lo svolgimento dell'incarico.

4.3 Durata dell'incarico e cause di cessazione

Al fine di garantire l'efficace e costante attuazione del Modello, nonché la continuità di azione, la durata dell'incarico dell'OdV è fissata in tre anni, eventualmente rinnovabili con delibera del Consiglio d'Amministrazione della Società.

La cessazione dell'OdV può avvenire per una delle seguenti cause:

- scadenza dell'incarico;
- revoca dell'OdV da parte dell'Organo Dirigente.

La revoca dell'OdV può essere disposta solo per giusta causa e tali devono intendersi, a titolo esemplificativo, le seguenti ipotesi:

- una grave negligenza nell'espletamento dei compiti connessi all'incarico;
- il coinvolgimento della Società in un procedimento, penale o civile, che sia connesso ad un'omessa o insufficiente vigilanza, anche colposa.

La cessazione dell'incarico dei membri dell'OdV può avvenire:

- a seguito di rinuncia all'incarico, formalizzata mediante apposita comunicazione scritta inviata all'Organo Dirigente;
- qualora sopraggiunga una delle cause di decadenza di cui al successivo paragrafo 4.4.;
- a seguito di revoca dell'incarico da parte dell'Organo Dirigente.

Inoltre, la revoca dei membri dell'OdV può essere disposta solo per giusta causa e tali devono intendersi, oltre le ipotesi sopra previste, a titolo esemplificativo, anche il caso in cui sia riscontrata la violazione degli obblighi di riservatezza previsti a carico dell'OdV.

La revoca dell'OdV è disposta con delibera del CdA, approvata con voto unanime, previo parere del Collegio Sindacale, dal quale il CdA può dissentire solo con adeguata motivazione.

In caso di scadenza, revoca o rinuncia, il CdA nomina senza i nuovi membri dell'OdV.

4.4 Casi di ineleggibilità e di decadenza

Costituiscono motivi di ineleggibilità e/o, se sopravvenuti, di decadenza dei membri dell'OdV:

- a) l'interdizione, l'inabilitazione, la condanna penale passata in giudicato, per uno dei reati previsti dal Decreto o, comunque, ad una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità di esercitare uffici direttivi;
- b) (fatta salva diversa determinazione dell'Organo Dirigente) il rapporto di pubblico impiego presso amministrazioni centrali o locali nei tre anni precedenti alla nomina quale membro dell'OdV;
- c) l'esistenza di relazioni di parentela, coniugio o affinità entro il quarto grado con i membri dell'Organo Dirigente;
- d) essere destinatario di misure cautelari personali, coercitive o interdittive, per uno dei reati (consumati o tentati) previsti dagli artt. 24 e seguenti del Decreto;
- e) avere riportato condanna, con sentenza ancorché non definitiva, ad una pena che comporta l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'interdizione dagli uffici direttivi delle

persone giuridiche e delle imprese; la sentenza di patteggiamento viene considerata equivalente ad una sentenza di condanna;

- f) avere riportato condanna, con sentenza ancorché non definitiva, ad una pena non inferiore a sei mesi di reclusione per uno dei delitti previsti dal R.D. 16 marzo 1942, n. 267, ovvero per un delitto contro la pubblica amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'economia pubblica o in materia tributaria; la sentenza di patteggiamento viene considerata equivalente ad una sentenza di condanna;
- g) avere riportato condanna, con sentenza ancorché non definitiva, per uno dei reati previsti dal titolo XI del libro V del codice civile; la sentenza di patteggiamento viene considerata equivalente ad una sentenza di condanna;
- h) avere rivestito la qualifica di componente dell'OdV in seno a Società nei cui confronti siano state applicate le sanzioni previste dall'art. 9 del Decreto;
- i) essere stati sottoposti, in via definitiva, ad una delle misure di prevenzione previste dall'art. 10, comma 3, L. 31 maggio 1965, n. 575, come sostituito dall'art. 3 della L. 19 marzo 1990, n. 55 e successive modificazioni;
- j) essere stato assente, senza giustificato motivo, ad almeno tre riunioni dell'OdV.

Qualora, nel corso dell'incarico, dovesse sopraggiungere una causa di decadenza, i componenti dell'OdV sono tenuti ad informare immediatamente l'Organo dirigente.

4.5 Funzioni, compiti e poteri dell'Organismo di Vigilanza

La funzione dell'OdV consiste, in generale, nel:

- monitorare e supportare l'applicazione del Modello;
- ricevere le segnalazioni di violazione del Modello e svolgere indagini in merito;
- contribuire alla diffusione del Modello all'interno della Società;
- vigilare sull'effettiva applicazione del Modello in relazione alle diverse tipologie di reati presi in considerazione dallo stesso;
- verificare l'efficacia del Modello e l'adeguatezza dello stesso, ossia la sua idoneità a prevenire la commissione dei reati in questione ed evidenziarne l'eventuale realizzazione;
- individuare e proporre all'Organo Dirigente aggiornamenti e modifiche del Modello stesso in relazione alla mutata normativa o alle mutate necessità o condizioni aziendali;

- verificare che le proposte di aggiornamento e modifica formulate siano state effettivamente recepite nel Modello, nell'ambito delle attività di vigilanza;
- promuovere e monitorare le attività di informazione e formazione dei Destinatari.

Nell'ambito della funzione sopra descritta, spettano all'OdV i seguenti compiti:

- verificare periodicamente la mappa delle Aree a Rischio Reato e l'adeguatezza dei punti di controllo, al fine di consentire il loro adeguamento ai mutamenti dell'attività e/o della struttura aziendale.
- effettuare periodicamente verifiche ed ispezioni mirate su determinate operazioni o atti specifici, posti in essere nell'ambito delle Aree a Rischio Reato;
- redigere con periodicità semestrale una relazione scritta dell'attività svolta, da trasmettere all'Organo Dirigente;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere obbligatoriamente trasmesse allo stesso OdV;
- condurre indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del presente Modello portate all'attenzione dell'OdV da specifiche segnalazioni o emerse nel corso dell'attività di vigilanza dello stesso;
- proporre l'attivazione delle procedure sanzionatorie previste nel Sistema Sanzionatorio se, nel corso delle indagini condotte, sono emerse violazioni del Modello da parte dei Destinatari;
- verificare che gli elementi previsti nel Modello per le diverse tipologie di reati (clausole *standard*, procedure e relativi controlli, sistema delle deleghe, etc.) vengano effettivamente adottati ed implementati e siano rispondenti alle esigenze di osservanza del D.lgs. 231/01.

Per lo svolgimento delle funzioni e dei compiti sopra indicati, vengono attribuiti all'OdV i seguenti poteri:

- accedere in modo ampio e capillare a tutte le informazioni e tutti i documenti aziendali redatti ai fini del Modello, senza necessità di previo consenso e/o autorizzazione;
- effettuare verifiche e ispezioni, anche senza preavviso;
- chiedere informazioni agli Amministratori e ad ogni altro soggetto in posizione apicale;
- chiedere informazioni a tutto il personale dipendente e dirigente impiegato nelle Aree a Rischio Reato, anche senza preventiva autorizzazione dell'organo dirigente;

- chiedere informazioni a collaboratori esterni, consulenti, agenti e rappresentanti esterni alla Società;
- ricevere periodicamente informazioni dai responsabili delle Aree a Rischio Reato specificamente individuati, proponendo l'attivazione delle procedure sanzionatorie;
- prendere visione della documentazione relativa all'attività della Società svolta nelle Aree;
- conferire specifici incarichi di consulenza ed assistenza a professionisti anche esterni alla Società.

L'Organo dirigente assegna all'OdV le risorse umane e finanziarie ritenute opportune ai fini dello svolgimento dell'incarico assegnato. In particolare, all'OdV sono attribuiti autonomi poteri di spesa, nonché la facoltà di stipulare, modificare e/o risolvere incarichi professionali a soggetti terzi in possesso delle competenze specifiche necessarie per la migliore esecuzione dell'incarico.

4.6 Funzionamento dell'Organismo di Vigilanza

4.6.1 Riunioni

L'OdV si riunisce almeno una volta ogni tre mesi e, comunque, ogni qualvolta se ne presenti la necessità e/o l'opportunità.

L'OdV può essere altresì convocato, in qualsiasi momento, dall'Organo Dirigente.

Le riunioni sono convocate con avviso contenente l'ordine del giorno.

4.6.2 Verbali e Documentazione

I contenuti delle riunioni e le decisioni assunte sono riportati nel verbale redatto per iscritto.

Il verbale deve riportare i nominativi dei partecipanti alla riunione, l'ordine del giorno ed eventuali integrazioni e le decisioni.

Il verbale è valido se siglato a margine dai membri dell'OdV su ciascuna pagina.

All'esito di ogni attività ispettiva, informativa e propositiva, l'OdV redige verbale analitico.

Ogni informazione, segnalazione, rapporto previsti nel Modello 231 sono conservati dall'Organismo in un apposito archivio cartaceo e/o informatico.

4.6.3 Validità delle deliberazioni

Le riunioni dell'OdV sono valide con la presenza della maggioranza dei membri e sono presiedute dal Presidente.

Le riunioni dell'Organismo di Vigilanza possono tenersi mediante mezzi di telecomunicazione, con intervenuti dislocati in più luoghi, contigui o distanti, audio/video/tele collegati, a condizione che siano rispettati il metodo collegiale e i principi di buona fede e di parità di trattamento dei membri dell'OdV.

Ciascun membro dell'Organismo è tenuto a dichiarare allo stesso Organismo qualsiasi situazione di conflitto di interessi con l'oggetto della delibera o della discussione, con obbligo di astenersi dal voto. Della dichiarazione è dato atto nel verbale della riunione.

4.7 Flussi informativi dell'Organismo di Vigilanza

4.7.1 Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

L'art. 6, 2° comma, lett. d) del D.lgs. 231/01, impone la previsione all'interno del Modello di obblighi informativi nei confronti dell'OdV chiamato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello all'interno della Società.

L'obbligo di flussi informativi strutturati è concepito quale strumento per l'OdV per:

- a) metterlo in grado di vigilare concretamente sull'efficacia ed effettività del Modello;
- b) l'eventuale accertamento a posteriori delle cause che hanno reso possibile o contribuito al verificarsi dei reati previsti dal D.lgs. 231/01;
- c) migliorare le proprie attività di pianificazione dei controlli.

L'obbligo informativo è rivolto a tutte le funzioni aziendali, ma in primo luogo alle strutture ritenute a rischio reato secondo quanto riportato nel documento di mappatura dei rischi della Società.

L'obbligo informativo è rivolto, inoltre, in particolar modo all'Organo dirigente della Società.

Gli obblighi informativi non comportano per l'OdV un'attività di verifica puntuale e sistematica di tutti i fenomeni rappresentati nei documenti ed atti che sono inviati all'OdV dalle diverse strutture aziendali ma soltanto di quei fenomeni che possano comportare una responsabilità ai sensi del D.lgs. 231/01.

Devono essere obbligatoriamente e tempestivamente trasmesse all'OdV le informazioni:

- che possono avere attinenza con violazioni del Modello inclusi a titolo esemplificativo e non esaustivo:
 - i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, inerenti lo svolgimento di indagini che vedano coinvolta Alcotec, i suoi dipendenti o i

- componenti degli organi sociali riguardo ad eventuali reati D.lgs. 231/01;
- i rapporti eventualmente predisposti dai responsabili di altri organi e di unità organizzative e 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 del Decreto;
 - le richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario nei loro confronti ed in relazione ai reati di cui al Decreto, salvo espresso divieto dell'autorità giudiziaria;
 - le notizie relative a procedimenti disciplinari, nonché ad eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni, qualora essi siano legati a commissione di reati o violazione delle regole di comportamento o procedurali del Modello;
 - l'eventuale esistenza di situazioni di conflitto di interesse tra uno dei Destinatari del Modello e la Società;
 - le eventuali omissioni o falsificazioni nella tenuta della contabilità o nella conservazione della documentazione su cui si fondano le registrazioni contabili;
 - gli eventuali scostamenti significativi dal budget o anomalie di spesa emersi nella fase di consuntivazione;
 - le relazioni/comunicazioni interne da cui emerge la responsabilità per le ipotesi di reato di cui al D.lgs. 231/01;
 - eventuali infortuni sul luogo di lavoro, ovvero provvedimenti assunti dall'Autorità Giudiziaria o da altre Autorità in merito alla materia della sicurezza e salute sul lavoro, anche nella forma di provvedimenti adottati ai sensi del D.lgs. n. 758 del 1994, dai quali emergano violazioni alle norme in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;
 - eventuali provvedimenti assunti dall'Autorità Giudiziaria o da altre Autorità in materia di ambiente, dai quali risulti una attuale o potenziale violazione delle norme in materia ambientale e/o delle autorizzazioni che disciplinano l'attività aziendale;
- relative all'attività della Società, che possono assumere rilevanza quanto all'espletamento da parte dell'OdV dei compiti ad esso assegnati, quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo:
- i cambiamenti organizzativi e procedurali;
 - eventuali variazioni, o riscontrate carenze, nella struttura aziendale od organizzativa;

- gli aggiornamenti del sistema delle deleghe e dei poteri;
- l'informativa periodica sullo stato avanzamento delle attività formative in ambito D.lgs. 231/01;
- eventuali decisioni relative alla richiesta, erogazione e utilizzo di finanziamenti pubblici;
- i mutamenti nelle Aree a Rischio Reato o potenzialmente a rischio;
- copia dei verbali delle determinazioni dell'Organo Dirigente e dell'Assemblea dei Soci, nei casi in cui tali verbali contengano informazioni rilevanti ai fini del D.lgs. 231/01;
- copia della reportistica periodica in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- le eventuali comunicazioni della società di revisione in merito ad aspetti che possono indicare carenze nel sistema dei controlli interni, fatti censurabili, osservazioni sul bilancio della Società;
- gli esiti delle attività di verifica e monitoraggio degli adempimenti ambientali svolti dalla Società;
- eventuali verbali di ispezione in materia di sicurezza e in materia ambientale da parte di Enti Pubblici e/o Autorità di controllo e ogni altro documento rilevante in materia di sicurezza e ambiente.

La Società adotta specifici canali informativi dedicati al fine di garantire la riservatezza di cui sopra e facilitare il flusso di informazioni verso l'OdV. In particolare, le informazioni devono essere inviate via email all'apposita casella di posta elettronica odv231@alcotec.it, oppure scrivendo all'OdV presso la sede della Società.

4.7.2 Le segnalazioni

Le segnalazioni devono essere effettuate dai Destinatari del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs 231/01 a tutela dell'integrità della Società qualora, in ragione delle funzioni svolte siano venuti a conoscenza, di condotte illecite, rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/01 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o violazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Organizzazione ex D. Lgs. 231/01 della Società.

Come previsto dalla legge del 30 novembre 2017, n. 179, che ha introdotto nella disciplina di cui al D.lgs. 231/01 l'istituto del cosiddetto "*whistleblowing*", la Società adotta tutte le misure necessarie per garantire che, per quanto riguarda le segnalazioni di possibili illeciti, siano assicurati ai soggetti segnalanti:

- a) uno o più canali che consentano di presentare, a tutela dell'integrità dell'Ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/01 e fondate su elementi di fatto precisi e concordati, o di violazioni del Modello, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di

- gestione della segnalazione;
- b) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
 - c) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
 - d) che nel sistema disciplinare (meglio descritto infra), siano previste sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate.

Si precisa, altresì, che l'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale eventualmente indicata dal medesimo.

Inoltre, l'eventuale licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

Inoltre, in conformità con quanto previsto dalla L. 179/17, le segnalazioni sono gestite in modo tale da garantire (oltre alla riservatezza dei segnalanti) gli stessi segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione o comportamenti discriminatori, diretti o indiretti, per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione.

La Società, in conformità a quanto previsto dalla normativa in materia di *Whistleblowing*, si è dotata di un canale dedicato per ricevere le segnalazioni garantendo la riservatezza del segnalante; l'invio delle segnalazioni può infatti avvenire all'apposita casella di posta elettronica odv231@alcotec.it, oppure scrivendo all'OdV presso la sede della Società.

4.7.3 Gestione delle segnalazioni

L'OdV valuta le segnalazioni ricevute e determina le eventuali iniziative, ascoltando eventualmente l'autore

della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e/o ogni altro soggetto che riterrà utile, motivando per iscritto ogni conclusione raggiunta. In particolare, le segnalazioni ricevute attraverso i canali sopra citati vengono gestite dall'OdV che effettua una prima valutazione della segnalazione al fine di:

- accertare che rientri nell'ambito di competenza dell'OdV;
- verificare che sia sufficientemente circostanziata per poter procedere ad un approfondimento della stessa.

Nel caso in cui la segnalazione presenti le caratteristiche sopra riportate, l'OdV avvia le attività di istruttoria, in caso contrario, provvede all'archiviazione della segnalazione, con una breve nota esplicativa. In particolare:

- attività istruttoria: l'OdV valuta discrezionalmente e sotto la propria responsabilità la segnalazione al fine di valutare la necessità di effettuare specifici approfondimenti per accertare i fatti ivi denunciati. Tale necessità viene determinata sulla base dei seguenti elementi: (i) informazioni fornite a corredo della segnalazione; (ii) attuali procedure in vigore attinenti i fatti segnalati; (iii) segnalazioni/verifiche precedenti aventi lo stesso oggetto e già esaminate.
- nel caso in cui l'OdV ritenga di non dover procedere all'effettuazione di ulteriori verifiche, redige una breve nota esplicativa delle analisi svolte e archivia la segnalazione. Qualora, invece, ritenga di dover procedere con ulteriori approfondimenti, avvia delle verifiche ad hoc (attività di indagine), eventualmente con modalità riservate, in funzione dell'oggetto della segnalazione.
- attività di indagine: l'attività di indagine che dovesse seguire alla segnalazione viene condotta mediante il supporto delle funzioni competenti, o di soggetti esterni, e nel rispetto di tutte le norme applicabili a tutela tanto del soggetto segnalante quanto di eventuali soggetti coinvolti nelle verifiche.
- misure correttive: qualora l'indagine rilevi la necessità di un intervento correttivo, l'OdV ne chiede l'attuazione.

L'OdV istituisce un registro delle segnalazioni, contenente l'indicazione delle segnalazioni pervenute, dei relativi responsabili, nonché delle eventuali sanzioni irrogate nei loro confronti.

Tutte le attività di cui sopra devono essere opportunamente verbalizzate dall'ODV. I relativi verbali sono custoditi, a cura dell'ODV, unitamente al registro delle segnalazioni, appositamente istituito e contenente l'indicazione delle segnalazioni pervenute.

4.7.4 Obblighi di informazione propri dell'Organismo di Vigilanza

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

In particolare, l'OdV ha la responsabilità nei confronti dell'Organo Dirigente di:

- comunicare, all'inizio di ciascun esercizio ed improrogabilmente entro il primo semestre dell'anno in corso, il piano delle attività che intende svolgere al fine di adempiere ai compiti assegnati;
- comunicare tempestivamente eventuali problematiche connesse alle attività, laddove rilevanti;
- relazionare, con cadenza semestrale, in merito all'attuazione del Modello e le attività di verifica e controllo compiute e l'esito delle stesse.

L'OdV sarà tenuto a relazionare periodicamente, con cadenza semestrale l'Organo Dirigente in merito alle proprie attività; con cadenza annuale, è tenuto a predisporre il piano delle attività previste per l'anno successivo.

L'OdV potrà incontrarsi con i suddetti organi per riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche. Gli incontri con gli organi sociali cui l'OdV riferisce devono essere verbalizzati. Copia di tali verbali sarà custodita rispettivamente dall'OdV e dagli organi sociali di volta in volta coinvolti.

Fermo restando quanto sopra, l'OdV potrà, inoltre, comunicare, valutando le singole circostanze:

- (i) i risultati dei propri accertamenti, ai responsabili delle funzioni e/o dei processi, qualora dalle attività scaturissero aspetti suscettibili di miglioramento. In tale fattispecie sarà necessario che l'OdV ottenga dai responsabili dei processi un piano delle azioni, con relativa tempistica, per l'implementazione delle attività suscettibili di miglioramento nonché il risultato di tale implementazione;
- (ii) segnalare comportamenti/azioni non in linea con il Modello al fine di:
 - a) acquisire tutti gli elementi per effettuare eventuali comunicazioni alle strutture preposte per la valutazione e l'applicazione delle sanzioni disciplinari;
 - b) dare indicazioni per la rimozione delle carenze onde evitare il ripetersi dell'accadimento.

5. SISTEMA SANZIONATORIO

La definizione di un sistema sanzionatorio, applicabile in caso di violazione delle disposizioni del presente Modello, costituisce condizione necessaria per garantire l'efficace attuazione del Modello stesso, nonché presupposto imprescindibile per consentire alla Società di beneficiare dell'esimente dalla responsabilità amministrativa.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'instaurazione e dagli esiti di un procedimento penale eventualmente avviato nei casi in cui la violazione integri un'ipotesi di reato rilevante ai sensi del D. Lgs. 231/2001. Le sanzioni comminabili sono diversificate in ragione della natura del rapporto tra l'autore della violazione e la Società, nonché del rilievo e gravità della violazione commessa e del ruolo e responsabilità dell'autore.

In generale, le violazioni possono essere ricondotte ai seguenti comportamenti e classificate come segue:

- a) comportamenti che integrano una mancata attuazione colposa delle prescrizioni del Modello, ivi comprese direttive, procedure o istruzioni aziendali;
- b) comportamenti che integrano una trasgressione dolosa delle prescrizioni del Modello, tale da compromettere il rapporto di fiducia tra l'autore e la Società in quanto preordinata in modo univoco a commettere un reato.

Il procedimento sanzionatorio è in ogni caso rimesso alla funzione e/o agli organi societari competenti.

Inoltre la Società, in adempimento della Legge 30 novembre 2017, n. 179, applica apposite sanzioni:

- c) nei confronti di chi effettua qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o comunque penalizzazione, anche indiretta, nei confronti delle persone oggetto di segnalazioni e, soprattutto, dei segnalanti;
- d) nei confronti del segnalante che abbia effettuato la segnalazione con dolo o colpa grave e che, in seguito agli opportuni accertamenti, si rileva infondata;
- e) nei confronti di chi violi le misure poste a tutela della riservatezza dell'identità dei soggetti che abbiano effettuato segnalazioni circostanziate relative a condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto.

La Società prevede, inoltre, una specifica attività di vigilanza da parte dell'OdV sul rispetto del divieto di qualsiasi tipologia di atti ritorsivi o discriminatori (quali demansionamenti o licenziamenti) attuati, direttamente o indirettamente, nei confronti dell'autore della segnalazione stessa.

▪ ***Sanzioni per il personale dipendente***

In relazione al personale dipendente, la Società deve rispettare i limiti di cui all'art. 7 della Legge 300/1970 (Statuto dei lavoratori) e le previsioni contenute nel *Contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti degli Studi Professionali* (di seguito solo "**CCNL studi professionali**"), sia con riguardo alle sanzioni comminabili che alle modalità di esercizio del potere disciplinare.

L'inosservanza - da parte del personale dipendente - delle disposizioni del Modello, e di tutta la documentazione che di esso forma parte, costituisce inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro ex art. 2104 cod. civ. e illecito disciplinare.

Più in particolare, l'adozione, da parte di un dipendente della Società, di un comportamento qualificabile, in base a quanto indicato al comma precedente, come illecito disciplinare, costituisce inoltre violazione dell'obbligo del lavoratore di eseguire con la massima diligenza i compiti allo stesso affidati, attenendosi alle direttive della Società, così come previsto dal vigente **CCNL studi professionali**.

Al personale dipendente possono essere comminate le seguenti sanzioni:

- i) biasimo verbale;
- ii) biasimo scritto in caso di recidiva;
- iii) multa in misura non eccedente l'importo di 4 (quattro) ore della normale retribuzione;
- iv) sospensione dal servizio e dalla retribuzione per un periodo massimo di 10 (dieci) giorni;
- v) licenziamento disciplinare per giustificato motivo soggettivo;
- vi) licenziamento disciplinare per giusta causa senza preavviso.

Al fine di evidenziare i criteri di correlazione tra le violazioni e i provvedimenti disciplinari si precisa che:

- i) incorre nel provvedimento disciplinare del richiamo verbale il dipendente che:
 - violi, per mera negligenza, le procedure aziendali, le prescrizioni del Codice Etico o adottati, nello svolgimento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel Modello;
- ii) incorre nel provvedimento disciplinare dell'ammonizione scritta il dipendente che:
 - risulti recidivo, durante il biennio, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile il richiamo verbale;
- iii) incorre nel provvedimento disciplinare della multa in misura non eccedente l'importo di 4 ore della normale retribuzione;
 - risulti recidivo, durante il biennio, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile l'ammonizione scritta;
 - per il livello di responsabilità gerarchico o tecnico, o in presenza di circostanze aggravanti, leda l'efficacia del Modello con comportamenti quali:
 - l'inosservanza dell'obbligo di informativa all'Organismo di Vigilanza;

- la reiterata inosservanza degli adempimenti previsti dalle prescrizioni indicate nel Modello, nell'ipotesi in cui riguardino un procedimento o rapporto in cui è parte la Pubblica Amministrazione;
- iv) incorre nel provvedimento disciplinare della sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di 10 giorni il dipendente che:
- risulti recidivo, durante il biennio, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile la multa in misura non eccedente l'importo di tre ore della normale retribuzione;
 - violi intenzionalmente le procedure aziendali concernenti i comportamenti da adottare nella gestione delle attività a rischio violando in misura grave i protocolli previsti dal Modello;
 - effettui, con dolo o colpa grave, segnalazioni inerenti le violazioni del Modello e del Codice Etico, che in seguito agli opportuni accertamenti, si rilevino false o infondate (laddove il comportamento non sia di una rilevanza tale da integrare gli estremi per il licenziamento);
- v) incorre nel provvedimento disciplinare del licenziamento il dipendente che:
- eluda fraudolentemente le prescrizioni del Modello attraverso un comportamento inequivocabilmente diretto alla commissione di uno dei reati ricompreso fra quelli previsti nel D. Lgs. 231/2001;
 - violi il sistema di controllo interno attraverso la sottrazione, la distruzione o l'alterazione di documentazione, ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni e alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza, in modo da impedire la trasparenza e verificabilità delle stesse.

La Società non potrà adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del dipendente senza il rispetto delle procedure previste nel **CCNL del settore Studi Professionali** per le singole fattispecie.

I principi di correlazione e proporzionalità tra la violazione commessa e la sanzione irrogata sono garantiti dal rispetto dei seguenti criteri:

- gravità della violazione commessa;
- mansione, ruolo, responsabilità e autonomia del dipendente;
- prevedibilità dell'evento;
- intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia;
- comportamento complessivo dell'autore della violazione, con riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari nei termini previsti dal **CCNL del settore Studi Professionali**;

- altre particolari circostanze che caratterizzano la violazione.

L'esistenza di un sistema sanzionatorio connesso al mancato rispetto delle disposizioni contenute nel Modello, e nella documentazione che di esso forma parte, deve essere necessariamente portato a conoscenza del personale dipendente attraverso i mezzi ritenuti più idonei dalla Società.

▪ ***Sanzioni per i lavoratori subordinati con la qualifica di dirigenti***

L'inosservanza - da parte dei dirigenti - delle disposizioni del Modello, e di tutta la documentazione che di esso forma parte, ivi inclusa la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, e di controllo sui comportamenti dei propri collaboratori, determina l'applicazione delle sanzioni di cui alla contrattazione collettiva per le altre categorie di dipendenti, nel rispetto degli artt. 2106, 2118 e 2119 cod. civ., nonché dell'art. 7 della Legge 300/1970.

In via generale, al personale dirigente possono essere comminate le seguenti sanzioni:

- i) sospensione dal lavoro;
- ii) risoluzione anticipata del rapporto di lavoro.

L'accertamento di eventuali violazioni dell'inadeguata vigilanza, della mancata tempestiva informazione all'Organismo di Vigilanza, nonché dell'invio di segnalazioni con dolo o colpa grave, inerenti le violazioni del Modello e del Codice Etico, che in seguito agli opportuni accertamenti, si rilevino false o infondate (laddove il comportamento non sia di una rilevanza tale da integrare gli estremi per la risoluzione anticipata del contratto), potranno determinare a carico dei lavoratori con qualifica dirigenziale, la sospensione a titolo cautelare dalla prestazione lavorativa, fermo il diritto del dirigente alla retribuzione, nonché, sempre in via provvisoria e cautelare, per un periodo non superiore a tre mesi, l'assegnazione ad incarichi diversi nel rispetto dell'art. 2103 cod. civ.

Nei casi di gravi violazioni, la Società potrà procedere alla risoluzione anticipata del contratto di lavoro senza preavviso, ai sensi e per gli effetti dell'art. 2119 cod. civ.

▪ ***Sanzioni per i collaboratori sottoposti a direzione o vigilanza***

L'inosservanza - da parte dei collaboratori sottoposti a direzione o vigilanza delle figure apicali della Società - delle disposizioni del Modello, ivi inclusa la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza determina, in conformità a quanto disciplinato nello specifico rapporto contrattuale, la risoluzione del relativo contratto, ferma restando la facoltà della Società di richiedere il

risarcimento dei danni subiti in conseguenza di detti comportamenti, inclusi i danni causati dall'applicazione delle misure sanzionatorie previste dal D.lgs. 231/2001.

▪ ***Misure nei confronti degli Amministratori***

In caso di violazione accertata delle disposizioni del Modello da parte di uno o più Amministratori, l'Organismo di Vigilanza informa tempestivamente l'intero Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale, affinché provvedano ad assumere o promuovere le iniziative più opportune ed adeguate, in relazione alla gravità della violazione rilevata e conformemente ai poteri previsti dalla vigente normativa e dallo Statuto sociale.

In particolare, in caso di violazione delle disposizioni del Modello ad opera di uno o più Amministratori, il Consiglio di Amministrazione potrà procedere sentito il Collegio Sindacale, in base all'entità e gravità della violazione commessa, all'irrogazione della misura sanzionatoria del richiamo formale scritto ovvero della sospensione o revoca, anche parziale, dei poteri delegati e delle procure conferite.

In caso di violazione accertata delle disposizioni del Modello da parte dell'intero Consiglio di Amministrazione l'Organismo di Vigilanza informa immediatamente il Collegio Sindacale, affinché provveda a promuovere le conseguenti iniziative.

▪ ***Misure nei confronti degli apicali***

La violazione dello specifico obbligo di vigilanza sui sottoposti, gravante sui soggetti apicali, comporterà l'assunzione da parte della Società delle misure sanzionatorie ritenute più opportune in relazione, da una parte, alla natura e gravità della violazione commessa e, dall'altra, alla qualifica dell'apicale che dovesse commettere la violazione.