	MODELLO ORGANIZZATIVO 231	
	PARTE GENERALE	<i>Versione 2</i>
		<i>Data prima approvazione 28/12/2014 Data aggiornamento 28/04/22</i>



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO
(ai sensi del D.Lgs.n.231 del 8 Giugno 2001 e s.m.i.)

PARTE GENERALE

Approvato dal CdA della Cappello Group SPA del 28/04/2022



MODELLO ORGANIZZATIVO 231


Versione 2

PARTE GENERALE

Data prima approvazione 28/12/2014
Data aggiornamento 28/04/22

INDICE

1. PREMESSE	3
1.1. DEFINIZIONI.....	3
1.2. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231 DELL'8 GIUGNO 2001	5
1.3. LE LINEE GUIDA EMANATE DALLE ASSOCIAZIONI DI CATEGORIA	9
2. RESPONSABILITÀ PER L'APPROVAZIONE, IL RECEPIMENTO, L'INTEGRAZIONE E L'IMPLEMENTAZIONE DEL MODELLO	13
2.1 GLI OBIETTIVI PERSEGUITI DALLA SOCIETÀ CON L'ADOZIONE DEL MODELLO	13
2.2 LE FINALITÀ DEL MODELLO E LE FASI METODOLOGICHE PER LA SUA PREDISPOSIZIONE.....	14
2.3 LA STRUTTURA DEL MODELLO: PARTE GENERALE E PARTE SPECIALE IN FUNZIONE DELLE DIVERSE IPOTESI DI REATO....	15
3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	18
3.1. CARATTERISTICHE SALIENTI DEL MODELLO	18
3.2. ATTIVITÀ FINALIZZATE ALLA VALUTAZIONE DEL MODELLO ESISTENTE ED AL SUO EVENTUALE ADEGUAMENTO	20
4. MATRICE DELLE ATTIVITÀ A RISCHIO DI REATO	22
5. CODICE ETICO	25
6. SEGNALAZIONE DI REATI O IRREGOLARITÀ	26
7. RILEVAZIONE DEI PROCESSI SENSIBILI	28
8. FORMAZIONE ED INFORMAZIONE DEI DIPENDENTI	29
9. INFORMAZIONE AGLI ALTRI SOGGETTI TERZI	32
10. LINEE GUIDA DEL SISTEMA DISCIPLINARE	33
9.1 SISTEMA SANZIONATORIO.....	33
9.2 VIOLAZIONE DEL MODELLO.....	34
9.3 MISURE NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI NON DIRIGENTI	34
9.4 MISURE NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI	36
9.5 MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI	36
9.6 MISURE NEI CONFRONTI DI COLLABORATORI E CONSULENTI ESTERNI.....	36
11. ORGANISMO DI VIGILANZA ("ODV")	37
10.1 IL DISPOSTO NORMATIVO E LE LINEE GUIDA DI FUNZIONAMENTO DELL'ODV	37
10.2 COMPOSIZIONE E REQUISITI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	39
10.3 NOMINA E DURATA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	41
12. ALLEGATI	42
ALLEGATO 1 - MAPPA DELLE ATTIVITÀ A RISCHIO PROCEDURE E PROTOCOLLI PREVENTIVI	42
ALLEGATO 2 - CODICE ETICO	42
ALLEGATO 3 – TABELLE MISURAZIONE RISCHI	42
ALLEGATO 4 - FLUSSI INFORMATIVI VERSO ODV	42

	MODELLO ORGANIZZATIVO 231	
	Versione 2	
	PARTE GENERALE	Data prima approvazione 28/12/2014 Data aggiornamento 28/04/22

1. PREMESSE

CAPPELLO GROUP SPA è un operatore industriale attivo nella produzione di moduli fotovoltaici, vendita moduli fotovoltaici, commercializzazione alluminio e accessori, assemblaggio e commercializzazione profili a taglio termico EKLIP, zincatura a caldo di manufatti metallici, verniciatura industriale di profili in alluminio e manufatti in acciaio, granigliatura di manufatti in acciaio, produzione e commercializzazione di maschere ad uso medico, produzione e vendita di pali di illuminazione.

CAPPELLO GROUP SPA ritiene che l'adozione del Modello, unitamente al Codice Etico costituiscono, al di là delle prescrizioni di legge, un valido strumento di sensibilizzazione, di tutti i dipendenti e collaboratori e di tutti gli altri portatori di interessi (Pubbliche Amministrazioni, Clienti, Fornitori, Terzi in genere, etc.) affinché, nell'espletamento delle proprie attività, tengano comportamenti corretti e trasparenti in linea con i valori Etico-Sociali cui si ispira la CAPPELLO GROUP S.P.A. (di seguito anche "La Società") nel perseguimento del proprio oggetto sociale, e tali comunque da prevenire il rischio di commissione dei reati previsti dal D.Lgs 231/2001 e successive modifiche.

Da tale impostazione deriva che l'adozione e l'efficace attuazione del modello hanno l'obiettivo di migliorare la "governance" della Società, limitando il rischio di commissione dei reati e di costituire validi elementi sulla cui base la società possa essere considerata non responsabile

1.1. **Definizioni**

Nel presente documento le seguenti espressioni hanno il significato di seguito indicato:

- **"Attività a rischio di reato"**: il processo, l'operazione, l'atto, ovvero l'insieme di operazioni e atti, che possono esporre la Società al rischio di commissione di un Reato.
- **"CCNL"**: il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro vigente applicabile ai dipendenti della Società.
- **"Codice Etico"**: il documento, ufficialmente voluto e approvato dal vertice della Società quale esplicitazione della politica societaria, che contiene i principi generali di comportamento - ovvero, raccomandazioni, obblighi e/o divieti - a cui i Destinatari devono attenersi e la cui violazione è sanzionata.
- **"D. Lgs. 231/2001" o "Decreto"**: il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante la *"Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300"*, pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 140 del 19 giugno 2001, e successive modificazioni ed integrazioni.




MODELLO ORGANIZZATIVO 231

Versione 2

PARTE GENERALE

Data prima approvazione 28/12/2014
Data aggiornamento 28/04/22

- **“Destinatari”**: Organi societari (Amministratori e Sindaci), Dipendenti, mandatarî, procuratori, *outsourcer* e altri soggetti con cui la Società entri in contatto nello svolgimento di relazioni d'affari.
- **“Dipendenti”**: tutte le persone fisiche che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro subordinato.
- **“Linee Guida”**: le Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001, pubblicate dalla associazione di categoria, che sono state considerate ai fini della predisposizione ed adozione del Modello.
- **“Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001” o “Modello”**: il modello di organizzazione, gestione e controllo ritenuto dagli Organi Sociali idoneo a prevenire i Reati e, pertanto, adottato dalla Società, ai sensi degli articoli 6 e 7 del Decreto Legislativo, al fine di prevenire la realizzazione dei Reati stessi da parte del Personale apicale o subordinato, così come descritto dal presente documento.
- **“Organi Sociali”**: il Consiglio di Amministrazione e/o il Collegio Sindacale della Società, in funzione del senso della frase di riferimento.
- **“Organismo di Vigilanza” o “OdV”**: l'Organismo previsto dall'art. 6 del Decreto Legislativo, avente il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello di organizzazione, gestione e controllo, nonché sull'aggiornamento dello stesso.
- **“Partner”**: soggetti con cui la Società entra in contatto nello svolgimento di relazioni d'affari.
- **“Personale”**: tutte le persone fisiche che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro, inclusi i lavoratori dipendenti, interinali, i collaboratori, gli *“stagisti”* ed i liberi professionisti che abbiano ricevuto un incarico da parte della Società.
- **“Personale Apicale”**: i soggetti di cui all'articolo 5, comma 1, lett. a) del Decreto, ovvero i soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale; in particolare, i membri del Consiglio di Amministrazione, il Presidente, i Direttori Generali, gli eventuali institori, i procuratori.
- **“Personale sottoposto ad altrui direzione”**: i soggetti di cui all'articolo 5, comma 1, lett. b) del Decreto, ovvero tutto il Personale che opera sotto la direzione o la vigilanza del Personale Apicale.
- **“Protocollo”**: la misura organizzativa, fisica e/o logica prevista dal Modello al fine di prevenire la realizzazione dei Reati.
- **“Reati” o il “Reato”**: l'insieme dei reati, o il singolo reato, richiamati dal D. Lgs. 231/2001 (per come eventualmente modificato ed integrato in futuro).
- **“Sistema Disciplinare”**: l'insieme delle misure sanzionatorie applicabili in caso di violazione delle regole procedurali e comportamentali previste dal Modello;
- **“Società”**: Cappello Group S.p.A.

	MODELLO ORGANIZZATIVO 231	
	Versione 2	
	PARTE GENERALE	Data prima approvazione 28/12/2014 Data aggiornamento 28/04/22

1.2. Il decreto legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001

Sulla scia di un processo avviato dall'unione Europea¹, con l'approvazione del Decreto legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001, è stata introdotta anche in Italia la responsabilità amministrativa degli enti derivante dalla commissione di illeciti penali.

La disciplina del Decreto è entrata in vigore il 4 luglio 2001, introducendo per la prima volta in Italia una particolare forma di responsabilità degli enti per alcuni reati commessi nell'interesse o a vantaggio degli stessi dal proprio personale (personale apicale, dipendenti, ecc.). Tale responsabilità non sostituisce quella della persona fisica che ha commesso il fatto illecito, ma si aggiunge ad essa.

Il nuovo regime di responsabilità, quindi, coinvolge nella punizione di determinati illeciti penali il patrimonio degli enti che abbiano tratto un vantaggio dalla commissione degli illeciti stessi. Infatti, in caso di illecito è sempre prevista l'applicazione di una sanzione pecuniaria e, per i casi più gravi, sono previste anche ulteriori gravi misure interdittive, quali la sospensione o revoca di concessioni e licenze, l'interdizione dall'esercizio dell'attività, il divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione, l'esclusione o revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi, fino al commissariamento dell'ente.

I reati richiamati dal Decreto, ovvero i reati dalla cui commissione può derivare la responsabilità amministrativa degli enti, sono - ad oggi - quelli realizzati in relazione a rapporti intrattenuti con la pubblica amministrazione, i reati societari, i reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, i delitti contro la personalità individuale.

In particolare, qui di seguito si elencano i reati in relazione alla commissione dei quali si applica la disciplina in esame, si tratta attualmente delle seguenti tipologie aggiornate dalle novelle legislative intervenute:

	Reato presupposto	Rif. Normativo 231	Evoluzione normativa legge 231
1	Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture	(Art. 24 D. Lgs.231/2001)	Articolo modificato dal D.Lgs.n.75 del 14 luglio 2020

¹ Convenzione OCSE (Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico) del 17 dicembre 1997 sulla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali. Convenzioni OCSE e Unione Europea contro la corruzione nel commercio internazionale e contro la frode ai danni della Comunità Europea. L'art. 11 della legge delega (legge 29 settembre 2000 n. 300), in particolare, delegava il Governo a disciplinare questo tipo di responsabilità.




MODELLO ORGANIZZATIVO 231

Versione 2

PARTE GENERALE

Data prima approvazione 28/12/2014
Data aggiornamento 28/04/22

2	Delitti informatici e trattamento illecito di dati	(Art. 24-bis D. Lgs.231/2001)	Articolo aggiunto dalla L. n. 48/2008; modificato dal D.Lgs.n.7 e 8/2016 aggiornato alla Legge di conversione n. 133 del 18.11.2019
3	Delitti di criminalità organizzata	(Art. 24-ter D. Lgs.231/2001)	Articolo aggiunto dalla L. n. 94/2009, modificato dalla L. 69/2015 e successivamente dalla L.n.236 /2016
4	Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità', corruzione e abuso d'ufficio	(Art. 25 D.Lgs.231/2001)	Articolo modificato dalla L. n. 190/2012 e dalla Legge n. 3 del 9 gennaio 2019 e modificato dal D.Lgs.n.75 del 14 luglio 2020
5	Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento	(Art. 25-bis D.Lgs.231/2001)	Articolo aggiunto dal D.L. n. 350/2001, convertito con modificazioni dalla L. n. 409/2001; modificato dalla L. n. 99/2009; modificato dal D.Lgs.n.125/2016
6	Delitti contro l'industria e il commercio	(Art. 25-bis.1 D. Lgs.231/2001)	Articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009
7	Reati societari	(Art. 25-ter D. Lgs.231/2001)	Articolo aggiunto dal D.Lgs.n.61/2002, modificato dalla L. n. 190/2012, dalla L. 69/2015 e successivamente dal D.Lgs. n.38 /2017
8	Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal Codice penale e dalle leggi speciali	(Art. 25-quater D. Lgs.231/2001)	Articolo aggiunto dalla L. n. 7/2003
9	Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili	(Art. 583-bis c.p.) - (Art. 25-quater.1 D. Lgs.231/2001)	Articolo aggiunto dalla L. n. 7/2006
10	Delitti contro la personalità individuale	(Art. 25-quinquies D. Lgs.231/2001)	Articolo aggiunto dalla L. n. 228/2003; modificato dalla L. n. 199/2016 e successivamente dalla L.n.236 / 2016 e poi ancora dalla Legge 110 del 14 luglio 2017
11	Reati di abuso di mercato	(Art. 25-sexies D. Lgs.231/2001)	Articolo aggiunto dalla L. n. 62/2005
12	Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro	(Art. 25-septies D. Lgs.231/2001)	Articolo aggiunto dalla L. n. 123/2007
13	Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché auto riciclaggio	(Art. 25-octies D. Lgs.231/2001)	Articolo aggiunto dal D.Lgs.n.231/2007; modificato dalla L. n. 186/2014
14	Delitti in materia di violazione del diritto d'autore	(Art. 25-novies D. Lgs.231/2001)	Articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009
15	Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria	(Art. 25-decies D. Lgs.231/2001)	Articolo aggiunto dalla L. n. 116/2009
16	Reati ambientali	(Art. 25-undecies D. Lgs.231/2001)	Articolo aggiunto dal D.Lgs.n.121/2011, modificato dalla L. n. 68/2015 e dal D.Lgs.n.136 del 3 settembre 2020
17	Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare	(Art. 25-duodecies D. Lgs.231/2001)	Articolo aggiunto dal D.Lgs.n.109/2012
18	Razzismo e xenofobia	(Art. 25-terdecies D. Lgs.231/2001)	Articolo aggiunto dalla L. 167 del 20 novembre 2017 per la completa attuazione della decisione quadro 2008/913/GAI-Giustizia e affari interni
19	Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati	(Art. 25-quaterdecies D. Lgs.231/2001)	Articolo aggiunto dall' Art. 5 della Legge n. 39 del 03 maggio 2019
20	Reati tributari	(Art. 25-quinquiesdecies D. Lgs.231/2001)	Articolo aggiunto dal D.L. n. 124 del 26 ottobre 2019 coordinato con Legge di conversione n.157 del 19 dicembre 2019 e modificato dal D.Lgs.n.75 del 14 luglio 2020
21	Contrabbando- Diritti di confine	(Art. 25-sexiesdecies D. Lgs.231/2001)	Articolo aggiunto dal D.Lgs.n.75 del 14 luglio 2020
22	Reati transnazionali	(Legge n.146/2006 modificata dalla L.n.236 /2016)	

	MODELLO ORGANIZZATIVO 231	
	Versione 2	
	PARTE GENERALE	Data prima approvazione 28/12/2014 Data aggiornamento 28/04/22

Per una trattazione delle fattispecie di reato significative per la Società e suscettibili di configurare la responsabilità amministrativa dell'ente ai sensi del D. Lgs. 231/2001 si veda Parte Speciale ed appendice normativa allegata alla parte speciale.

Come anticipato, ai sensi dell'articolo 5 del Decreto, *"l'ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio"*; ovvero l'ente è responsabile se dall'attività illegale abbia ottenuto benefici per l'impresa. L'ente, invece, non risponderà se gli attori del Reato avranno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi. Inoltre, sempre ai sensi del citato articolo 5 del decreto, le azioni di rilievo debbono essere poste in essere:

- da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di una sua autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso;
- da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti indicati nella precedente lettera a)".

Non è detto, tuttavia, che l'ente debba sempre e comunque rispondere della commissione del Reato.

È stato ritenuto opportuno consentire all'ente la dimostrazione in via preventiva della propria estraneità rispetto al Reato². A tale fine viene richiesta l'adozione di modelli comportamentali specificamente calibrati su rischio-reato e cioè volti ad impedire, attraverso la fissazione di regole di condotta, la commissione di determinati Reati.


Requisito indispensabile perché dall'adozione del modello derivi l'esenzione da responsabilità dell'ente è che esso venga efficacemente attuato.

In altri termini, la specifica colpevolezza dell'ente si configurerà quando il reato commesso da un suo organo o sottoposto rientra in una decisione imprenditoriale ovvero quando esso è conseguenza del fatto che l'ente medesimo non si è dotato di un modello di organizzazione idoneo a prevenire reati del tipo di quello verificatosi o ancora che vi è stata al riguardo omessa o insufficiente vigilanza da parte degli organismi dotati di potere di controllo³.

In quest'ottica, l'articolo 6 del Decreto stabilisce che l'ente non è chiamato a rispondere dell'illecito nel caso in cui dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, *"modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi"*.

² A. FILIPPINI, *Adempimenti conseguenti all'entrata in vigore del Decreto Legislativo 231/2001*.

³ G. FIANDACA, E. MUSCO, *Diritto Penale Parte Generale*, Zanichelli Editore, quarta edizione.

	MODELLO ORGANIZZATIVO 231	
	Versione 2	
	PARTE GENERALE	Data prima approvazione 28/12/2014 Data aggiornamento 28/04/22

La medesima norma prevede, inoltre, l'istituzione di un "organismo di controllo interno all'ente" con il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza del predetto modello, nonché di curarne l'aggiornamento.

I modelli organizzativi devono quindi rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le attività a rischio di reato;
- prevedere specifici protocolli per la prevenzione dei reati;
- individuare, al fine della prevenzione dei reati, le modalità di gestione delle risorse finanziarie;
- prevedere obblighi di informazione all'organismo deputato al controllo sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure definite nel modello.

In conclusione, nell'ipotesi di Reati commessi dal Personale Apicale, l'ente non risponderà se proverà che:


- (i) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un modello di organizzazione e gestione idoneo a prevenire Reati della specie di quello verificatosi;
- (ii) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curarne l'aggiornamento sia stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (Organismo di Controllo);
- (iii) non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di controllo in ordine al modello;
- (iv) i soggetti abbiano commesso il Reato eludendo fraudolentemente il modello.

Nel caso in cui, invece, il Reato sia stato commesso da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza del Personale Apicale, l'ente sarà responsabile del Reato solo se vi sarà stata carenza negli obblighi di direzione e vigilanza e tale carenza sarà esclusa se l'ente avrà adottato, prima della commissione del Reato, un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire Reati della specie di quello verificatosi⁴.

L'efficace attuazione del Modello richiede:

- una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni, ovvero quando intervengono modifiche normative o mutamenti nell'organizzazione o nell'attività;

⁴ Non sussiste, quindi, l'inversione dell'onere della prova prevista per il Personale Apicale: nel caso in esame sarà l'organo inquirente a dover provare che l'ente non aveva adottato per tempo il modello di organizzazione richiesto.

	MODELLO ORGANIZZATIVO 231	
	Versione 2	
	PARTE GENERALE	Data prima approvazione 28/12/2014 Data aggiornamento 28/04/22

- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

1.3. Le Linee Guida emanate dalle associazioni di categoria

L'art. 6 del Decreto dispone che i modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della giustizia⁵. Alla luce di quanto sopra, la Società, nella predisposizione del presente documento, ha tenuto conto delle Linee Guida predisposte da Confindustria. Resta inteso ove dovessero riscontrarsi eventuali divergenze del Modello adottato dalla Società rispetto a talune specifiche indicazioni di cui alle Linee Guida, non ne inficiano la correttezza di fondo e la validità. Tali Linee Guida, infatti, per loro natura, hanno carattere generale, laddove il Modello deve essere predisposto con riferimento alla realtà concreta della Società.


A giugno 2021 Confindustria ha approvato le nuove *“Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001”*.

Questo documento fornisce utili indicazioni metodologiche a proposito dell'individuazione dei rischi, della definizione del rischio accettabile, dei principi e passi operativi per la costruzione del sistema di gestione del rischio, del contenuto minimo del codice etico e del sistema disciplinare e dei relativi meccanismi sanzionatori, nonché in ordine all'individuazione, composizione, compiti, requisiti e poteri dell'O.d.V., con particolare riferimento all'utilizzo di strutture aziendali di controllo già esistenti, agli obblighi di informazione dell'O.d.V. e al “gruppo” di imprese. Le linee guida di Confindustria svolgono, quindi, “un importante ruolo ispiratore nella costruzione del modello e dell'organismo di controllo con i relativi compiti da parte del singolo ente”.

Le fasi fondamentali che le Linee Guida individuano nella costruzione dei Modelli possono essere così schematizzate:

- una prima fase consiste nell'identificazione dei rischi, ossia l'analisi del contesto aziendale per evidenziare dove (in quale area/settore di attività) e secondo quali modalità, possono verificarsi le ipotesi di reato previste dal D. Lgs. n. 231/2001 (Inventariazione degli ambiti aziendali di attività e mappatura delle aree aziendali a rischio, analisi dei rischi potenziali e mappa delle potenziali modalità attuative degli illeciti nelle aree a rischio).
- una seconda fase che consiste nella progettazione del sistema di controllo (c.d. protocolli per la programmazione della formazione ed attuazione delle decisioni

⁵ Il Ministero della giustizia, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare entro trenta giorni osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati.

	MODELLO ORGANIZZATIVO 231	
	<i>Versione 2</i>	
	PARTE GENERALE	<i>Data prima approvazione 28/12/2014 Data aggiornamento 28/04/22</i>

dell'ente), ossia la valutazione del sistema esistente all'interno dell'ente ed il suo eventuale adeguamento, in termini di capacità di contrastare efficacemente, cioè ridurre ad un livello accettabile, i rischi identificati, annullando o riducendo la probabilità di verificazione dell'evento, ovvero annullando o riducendo l'impatto dello stesso.


In particolare, per quanto attiene alla soglia di rischio accettabile, essa assume come parametro la ineludibilità del sistema di prevenzione se non per effetto di un comportamento fraudolento, mentre per quanto attiene ai reati colposi, il parametro è quello della realizzazione della condotta violativa, nonostante la puntuale osservanza degli obblighi di vigilanza previsti dal D. Lgs. n. 231/2001.

Secondo le Linee Guida Confindustria, con riferimento ai reati dolosi, le componenti più rilevanti del sistema di controllo sono:

- Codice Etico o di Comportamento con riferimento ai reati considerati;
- Sistema organizzativo sufficientemente formalizzato, aggiornato e chiaro, soprattutto per quanto attiene all'attribuzione di responsabilità;
- Procedure manuali ed informatiche (sistemi informativi) tali da regolamentare lo svolgimento delle attività prevedendo gli opportuni punti di controllo; in questo ambito una particolare efficacia preventiva riveste lo strumento di controllo rappresentato dalla separazione di compiti fra coloro che svolgono fasi (attività) cruciali di un processo a rischio;
- Poteri autorizzativi e di firma assegnati in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali definite;
- Sistema di controllo integrato capace di rilevare i rischi operativi relativi alla potenziale commissione di reati presupposto e capace di fornire tempestiva segnalazione dell'esistenza e dell'insorgere di situazioni di criticità generale e/o particolare;
- Comunicazione al personale e sua formazione.

Per quanto riguarda i reati di omicidio e lesioni colpose gravi o gravissime, invece, le componenti più rilevanti del sistema di controllo sono:

- Codice Etico o di Comportamento con riferimento ai reati considerati;
- Struttura organizzativa con compiti e responsabilità in materia di salute e sicurezza sul lavoro definiti formalmente in coerenza con lo schema organizzativo e funzionale dell'azienda;
- Formazione e addestramento del personale;
- Comunicazione e coinvolgimento di tutti i soggetti interessati;
- Sistema di controllo integrato e congruente con la gestione operativa;
- Sistema di monitoraggio della sicurezza.

	MODELLO ORGANIZZATIVO 231	
	<i>Versione 2</i>	
	PARTE GENERALE	<i>Data prima approvazione 28/12/2014</i> <i>Data aggiornamento 28/04/22</i>

Le componenti sopra descritte devono integrarsi organicamente in un'architettura del sistema che rispetti una serie di principi di controllo, fra cui :


- ogni operazione, transazione, azione deve essere: verificabile, documentata, coerente e congrua: per ogni operazione vi deve essere un adeguato supporto documentale su cui si possa procedere in ogni momento all'effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato, verificato l'operazione stessa.
- nessuno può gestire in autonomia un intero processo: il sistema deve garantire l'applicazione del principio di separazione di funzioni, per cui l'autorizzazione all'effettuazione di un'operazione, deve essere sotto la responsabilità di persona diversa da chi contabilizza, esegue operativamente o controlla l'operazione.
- documentazione dei controlli: il sistema di controllo deve documentare (eventualmente attraverso la redazione di verbali) l'effettuazione dei controlli, anche di supervisione.

A proposito dell'interesse o vantaggio dell'ente, termini utilizzati dal legislatore e che costituiscono condizione affinché, in caso di commissione di un reato da parte dei soggetti indicati dall'art. 5 del Decreto, si configuri la responsabilità amministrativa dell'ente medesimo (reato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente), è opportuno precisare quanto segue.

I due termini hanno un significato diverso per cui è almeno astrattamente ipotizzabile che un reato venga commesso nell'interesse dell'ente, ma che lo stesso non ne ricavi alcun vantaggio e viceversa.


- interesse sembrerebbe indicare il "fine" perseguito dall'autore con la commissione del reato, da accertare ex ante; il concetto di interesse "caratterizza in senso marcatamente soggettivo la condotta delittuosa della persona fisica".
- vantaggio avrebbe, invece, un'accezione più ampia e ricomprenderebbe qualsiasi beneficio anche non previsto o voluto e anche indiretto, da accertare ex post.

L'utilizzo del condizionale mette in evidenza che sul tema vi sono numerose incertezze interpretative, capaci di tradursi in concreti problemi applicativi (es. l'interesse come fine perseguito dall'autore del reato è concetto incompatibile con i reati colposi), che dovranno essere colmate dal legislatore o, in caso di sua inerzia dalla giurisprudenza. Nel frattempo è preferibile interpretare in senso rigoroso e prudentiale i concetti in esame. Questa regola di buon senso vale anche per il concetto di "interesse di gruppo". Il legislatore non ha considerato in alcun modo il fenomeno dei gruppi di società, limitandosi a considerare il rapporto autore del reato – singolo ente. Inoltre, anche la giurisprudenza di legittimità ha previsto che "la società capogruppo può essere chiamata a rispondere, ai sensi del D.Lgs. n. 231 del 2001, per il reato commesso nell'ambito

	MODELLO ORGANIZZATIVO 231	
	PARTE GENERALE	<i>Versione 2</i>
		<i>Data prima approvazione 28/12/2014 Data aggiornamento 28/04/22</i>

dell'attività di una controllata, purché nella consumazione concorra una persona fisica che agisca per conto della "holding", perseguendo anche l'interesse di quest'ultima" (Cass. Pen. Sez. V 18 gennaio 2011, n. 24583).

Inoltre, è stato ritenuto che "qualora il reato presupposto sia stato commesso da una società facente parte di un gruppo o di una aggregazione di imprese, la responsabilità può estendersi alle società collegate solo a condizione che all'interesse o vantaggio di una società si accompagni anche quello concorrente di altra società e la persona fisica autrice del reato presupposto sia in possesso della qualifica soggettiva necessaria, ai sensi dell'art.5 del. D.Lgs. n.231 del 2001, ai fini della comune imputazione dell'illecito amministrativo da reato. (In motivazione, la Corte ha precisato che la responsabilità della capogruppo o di una controllata non può discendere dalla mera presunzione di coincidenza dell'interesse di gruppo con quello delle singole società, dovendosi verificare in concreto la sussistenza di un interesse o di un vantaggio della "holding" o di altra società del gruppo)" (Cass. Pen 27 settembre 2016, n. 52316). Pertanto, allorquando nella presente Parte Generale, nel Codice Etico o nelle Parti Speciali si dovesse fare riferimento all'interesse o al vantaggio, essi si intenderanno, a tutti gli effetti, come interesse o vantaggio della società "Cappello Group S.p.A. e delle Società Controllate". Il Modello di organizzazione, gestione e controllo presentato nel seguito risulta pienamente coerente, nelle sue caratteristiche generali, con le Linee Guida aggiornate proposte da Confindustria.

	MODELLO ORGANIZZATIVO 231	
	Versione 2	
	PARTE GENERALE	Data prima approvazione 28/12/2014 Data aggiornamento 28/04/22

2. Responsabilità per l'approvazione, il recepimento, l'integrazione e l'implementazione del modello

Ai sensi dell'articolo 6, comma 1, lett. a) del Decreto, l'adozione e l'efficace attuazione del Modello costituiscono atti di competenza e di emanazione del venire esecutivo societario⁶.

Il Consiglio di Amministrazione ha pertanto la responsabilità e quindi il potere di approvare, integrare e modificare, mediante apposita delibera, i principi cardine enunciati nel presente documento, che costituiscono parte integrante del Modello adottato dalla Società.

Conseguentemente, anche le decisioni in merito a successive modifiche e integrazioni del Modello saranno di competenza del Consiglio di Amministrazione della Società, anche su impulso dell'OdV, secondo quanto di seguito disposto:


- a) attivarsi e agire per l'attuazione del Modello, mediante valutazione e approvazione delle azioni necessarie per l'implementazione degli elementi fondamentali dello stesso. Per l'individuazione di tali azioni, lo stesso si avvarrà del supporto e delle segnalazioni dell'OdV;
- b) garantire l'implementazione e il rispetto effettivo dei Protocolli nelle aree aziendali "a rischio di reato", anche in relazione ad esigenze di adeguamento future. A tal fine il Consiglio di Amministrazione si avvale:
 - dei responsabili delle varie strutture organizzative della Società in relazione alle attività a rischio di reato dalle stesse svolte;
 - dell'OdV, cui sono attribuiti autonomi poteri di iniziativa e di controllo sulle attività a rischio di reato.

2.1 Gli obiettivi perseguiti dalla società con l'adozione del Modello

La società è sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della propria posizione ed immagine e delle aspettative di tutti i suoi *stakeholders*, in primis degli azionisti e dei propri dipendenti.

E' consapevole, quindi, anche in considerazione delle peculiarità del business svolto, dell'importanza di dotarsi di un sistema di controllo interno idoneo a prevenire la

⁶ In quest'ottica, per "organo dirigente" si è inteso il Consiglio di Amministrazione (cfr. per tutti in dottrina, FABRIZIO BAVA, *La responsabilità amministrativa della società e l'individuazione dell'organismo di vigilanza*, in *Impresa ci.*, n. 12/2002, p. 1903; ALESSANDRA MOLINARI, *La responsabilità amministrativa delle persone giuridiche*, in *il Fisco* n. 38/2003, p. 15518); AIGI (AUTORI VARI), *I modelli organizzativi ex D. Lgs. 231/2001*, Giuffrè, 2005, p. 276.

	MODELLO ORGANIZZATIVO 231	
	Versione 2	
	PARTE GENERALE	Data prima approvazione 28/12/2014 Data aggiornamento 28/04/22

commissione di comportamenti illeciti da parte dei propri amministratori, dipendenti, agenti, rappresentanti, partner d'affari e altri collaboratori esterni.

A tal fine, sebbene l'adozione del Modello sia prevista dalla legge come facoltativa e non obbligatoria, la Società ha avviato un progetto di analisi che è stata effettuata nella convinzione che l'adozione e l'efficace attuazione del Modello stesso non solo consentano di beneficiare dell'esimente prevista dal D.Lgs. 231/2001, ma migliorino, nei limiti previsti dallo stesso, la propria *Corporate Governance*, limitando il rischio di commissione dei reati.

2.2 Le finalità del Modello e le fasi metodologiche per la sua predisposizione


Attraverso l'adozione del Modello, la società si propone di perseguire le seguenti principali finalità:

- rendere consapevoli tutti i Destinatari del Modello dell'esigenza di un puntuale rispetto del Modello stesso, alla cui violazione conseguono severe sanzioni disciplinari;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate dalla società, in quanto le stesse (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici ai quali la Società si attiene nell'esercizio della attività aziendale;
- informare in ordine alle gravose conseguenze che potrebbero derivare alla società (e dunque indirettamente ai tutti i portatori di interesse) dall'applicazione delle sanzioni pecuniarie e interdittive previste dal Decreto e della possibilità che esse siano disposte anche in via cautelare;
- consentire alla società un costante controllo ed un'attenta vigilanza sulle attività, in modo da poter intervenire tempestivamente ove si manifestino profili di rischio ed eventualmente applicare le misure disciplinari previste dallo stesso Modello.

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

- UNI EN ISO 9001:2015
- UNI EN ISO 14001:2015
- UNI ISO 45001:2018

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

	MODELLO ORGANIZZATIVO 231	
	Versione 2	
	PARTE GENERALE	Data prima approvazione 28/12/2014 Data aggiornamento 28/04/22

Ai fini della predisposizione del Modello si è dunque proceduto, in coerenza metodologica con quanto proposto dalle Linee Guida di Confindustria:

- ad identificare le attività cosiddette sensibili, attraverso il preventivo esame della documentazione aziendale (organigrammi, procure, mansionari, disposizioni e comunicazioni organizzative) ed una serie di colloqui con i soggetti preposti ai vari settori dell'operatività aziendale (ovvero con i responsabili delle diverse funzioni). L'analisi è stata preordinata all'identificazione e alla valutazione del concreto svolgimento di attività nelle quali potessero configurarsi condotte illecite a rischio di commissione dei reati presupposti. Allo stesso tempo si è proceduto a valutare i presidi di controllo, anche preventivo, in essere e le eventuali criticità da sottoporre a successivo miglioramento;
- a disegnare ed implementare le azioni necessarie ai fini del miglioramento del sistema di controllo e all'adeguamento dello stesso agli scopi perseguiti dal Decreto, alla luce e in considerazione delle Linee Guida di Confindustria, nonché dei fondamentali principi della separazione dei compiti e della definizione dei poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate. In tale fase, particolare attenzione è stata dedicata ad individuare e regolare i processi di gestione e controllo finanziario nelle attività a rischio;
- a definire i protocolli di controllo nei casi in cui un'ipotesi di rischio sia stata ravvisata come sussistente. In tal senso si sono dunque definiti protocolli di decisione e di attuazione delle decisioni che esprimono l'insieme di regole e la disciplina che i soggetti preposti alla responsabilità operativa di tali attività hanno concorso ad illustrare come le più idonee a governare il profilo di rischio individuato. Il principio adottato nella costruzione del sistema di controllo è quello per il quale, la soglia concettuale di accettabilità è rappresentata, come già indicato nelle Linee Guida citate, da un sistema di prevenzione tale da non poter essere aggirato se non fraudolentemente, ovvero, con riferimento ai reati colposi, da un sistema di prevenzione tale per cui la eventuale realizzazione della condotta illecita avvenga nonostante la puntuale osservanza degli obblighi di vigilanza previsti dal Decreto.

I protocolli sono ispirati alla regola di rendere documentate e verificabili le varie fasi del processo decisionale, affinché sia possibile risalire alla motivazione che ha guidato alla decisione.

2.3 La struttura del Modello: Parte Generale e Parte Speciale in funzione delle diverse ipotesi di reato

Il Modello si compone della presente Parte Generale, nella quale sono illustrati la funzione e i principi del Modello e sono individuate e disciplinate le sue componenti essenziali ovvero l'OdV, la selezione del personale, nonché la formazione e la diffusione del Modello, i Principi generali del sistema di controllo interno e il Sistema disciplinare.



MODELLO ORGANIZZATIVO 231

Versione 2

PARTE GENERALE

Data prima approvazione 28/12/2014
Data aggiornamento 28/04/22

La Parte Speciale adottata dalla Società articolata per tutti gli ambiti di operatività, è stata indirizzata alla prevenzione delle seguenti ipotesi di reato ritenute rilevanti in considerazione dell'attività specificamente svolta dalla Società:

TO BE COMPLETED DOPO IL COMPLETAMENTO DELL'ANALISI DEI RISCHI

Articolo	Rubrica	Tema	Parte Speciale
24	Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico	Rapporti con la P.A. e autorità giudiziaria	2
25	Concussione, Induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione	Rapporti con la P.A. e autorità giudiziaria	2
25 decies	Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria	Rapporti con la P.A. e autorità giudiziaria	2
25 ter	Reati societari	Societari e mkt abuse	2
25 sexies	Abusi di mercato	Societari e mkt abuse	2
25 quinquies	Delitti contro la personalità individuale	Personalità individuale	2
25-terdecies	Razzismo e xenofobia	Razzismo e xenofobia	2
25 bis	Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento	Falsità, industria e commercio diritto d'autore	2
25 bis 1	Delitti contro l'industria e il commercio	Falsità, industria e commercio diritto d'autore	2
25 novies	Delitti in materia di violazione del diritto d'autore	Falsità, industria e commercio diritto d'autore	2
24 bis	Delitti informatici e trattamento illecito dei dati	Informatici	2
24 ter	Delitti di criminalità organizzata	Criminalità organizzata, terrorismo e riciclaggio	2
25 quater	Delitti con finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico	Criminalità organizzata, terrorismo e riciclaggio	2
25 octies	Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o altra utilità di provenienza illecita	Criminalità organizzata, terrorismo e riciclaggio	2
25 septies 25-duodecies	Omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro. Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare	Sicurezza lavoro e ambiente	2
25-undecies 192 c. 4 T.U. ambiente	Reati ambientali Abbandono di rifiuti	Ambiente	2
Art. 25-quinquiesdecies D. Lgs.231/2001	Reati Tributari	Fiscali e Doganale	2



MODELLO ORGANIZZATIVO 231

Versione 2

PARTE GENERALE

Data prima approvazione 28/12/2014
Data aggiornamento 28/04/22


Art. 25-sexiesdecies D. Lgs.231/2001	Contrabbando- Diritti di confine		
Art. 25-quaterdecies D. Lgs.231/2001	Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati	Frodi nello sport, gioco e scommesse	2

Il presente Modello, ferma restando la sua finalità peculiare, si inserisce nel più ampio sistema di controllo costituito principalmente dalle regole di *Corporate Governance* e dal sistema di controllo interno in essere nella Società.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, quali specifici strumenti già esistenti e diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della società anche in relazione ai reati da prevenire, si sono individuati i seguenti:

- il Codice Etico;
- il sistema di controllo interno;
- il sistema di controllo di gestione;
- le procedure aziendali, la documentazione e le disposizioni inerenti la struttura gerarchico-funzionale aziendale ed organizzativa, le disposizioni inerenti il sistema amministrativo, contabile, finanziario e di reporting.

I principi, le regole e le procedure di cui agli strumenti sopra elencati, non vengono riportati dettagliatamente nel presente Modello, ma fanno parte del più ampio sistema di organizzazione e controllo che lo stesso intende integrare. Questi strumenti sono suscettibili di autonome modifiche e integrazioni, in piena coerenza con le finalità del Modello medesimo e secondo le regole autorizzative e di adozione previste per i singoli strumenti, senza che ciò determini l'automatica modifica del Modello stesso.

	MODELLO ORGANIZZATIVO 231	
	PARTE GENERALE	Versione 2
	Data prima approvazione 28/12/2014 Data aggiornamento 28/04/22	

3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

3.1. Caratteristiche salienti del Modello


Il Consiglio ritiene che l'adozione e l'effettiva attuazione del Modello non solo debba consentire alla Società di beneficiare dell'esenzione prevista dal D. Lgs. 231/2001, ma debba tendere a migliorare la *Corporate Governance*, limitando il rischio di commissione dei Reati.

È, altresì, convinzione del Consiglio di Amministrazione che il modello adottato, ferma restando la sua finalità peculiare e la necessaria conformità ai requisiti di legge, vada calato nella realtà aziendale, in particolare adattando il proprio sistema dei controlli interni, prevedendo le finalità specifiche di garantire la conformità delle prassi aziendali alle norme etiche e al corretto e lecito svolgimento delle attività.

In quest'ottica, per quanto concerne gli aspetti organizzativi, la Società ha formalizzato e reso operativo i propri organigramma e funzionigramma aziendali, completati da regolamenti e *job description*. Attraverso tale documentazione sono stati chiaramente definiti ed attribuiti ruoli, funzioni, competenze e linee gerarchiche all'interno della struttura aziendale. La conoscenza e la diffusione dell'organigramma, del funzionigramma e degli altri documenti organizzativi sono garantiti da appositi ordini di servizio e da comunicazioni interne.

Per quanto concerne la gestione operativa, la Società ha identificato i propri processi e formalizzato le procedure operative inerenti le attività tipiche che presentano le maggiori componenti di rischio, evidenziandone le responsabilità, le condotte e le prassi che si richiede siano rispettate dai sottoposti. Dalle interviste effettuate è emerso che il controllo circa il rispetto delle procedure operative aziendali viene garantito limitatamente alle attribuzioni di rispettiva competenza, dalla società di revisione laddove presente, dal collegio sindacale, dall'Organismo di vigilanza.

Il Modello adottato coinvolge ogni aspetto dell'attività della Società, attraverso la netta distinzione dei compiti operativi da quelli di controllo, con l'obiettivo di gestire correttamente le possibili situazioni di rischio e/o di conflitto di interesse. In particolare, i controlli coinvolgono, con ruoli e a livelli diversi, il Consiglio di Amministrazione, il Collegio Sindacale, l'OdV, tutto il Personale e, laddove ritenuto possibile ed efficace, i sistemi, rappresentando in tal modo un attributo imprescindibile dell'attività quotidiana della Società.

	MODELLO ORGANIZZATIVO 231	
	<i>Versione 2</i>	
	PARTE GENERALE	<i>Data prima approvazione 28/12/2014 Data aggiornamento 28/04/22</i>

Il Modello rappresenta quindi un sistema strutturato ed organico di processi, procedure ed attività di controllo (preventivo ed *ex post*), che ha l'obiettivo di permettere la consapevole gestione del rischio di commissione dei Reati, mediante l'individuazione delle Attività a rischio di reato e la loro conseguente regolamentazione attraverso procedure.

Come suggerito dalle linee guida delle associazioni di categoria, il Modello formalizza e chiarisce l'attribuzione di responsabilità, le linee di dipendenza gerarchica e la descrizione dei compiti, con specifica previsione di principi di controllo quali, ad esempio, la contrapposizione di funzioni.

In particolare, le procedure manuali ed informatiche (i processi gestiti dai sistemi informativi) sono tali da regolamentare lo svolgimento delle attività, prevedendo gli opportuni punti di controllo (quali quadrature e verifiche sull'operato di terzi operatori e soggetti periferici) ed adeguati livelli di sicurezza. Inoltre, nell'ingegnerizzazione dei processi, laddove possibile, è stata introdotta la separazione di compiti fra coloro che svolgono attività cruciali di un processo a rischio e sono stati considerati i principi di trasparenza e verificabilità⁷.

Per quanto concerne la gestione finanziaria, dove il controllo procedurale si avvale di strumenti consolidati, sono stati adottati i protocolli preventivi fra cui **l'abbinamento firme e procedure** che regolano l'utilizzo di mezzi di pagamento⁸, frequenti riconciliazioni, supervisione e snodi autorizzativi, separazione di compiti con la già citata contrapposizione di funzioni.


Per quanto concerne la gestione operativa, i controlli preventivi si estrinsecano nell'utilizzo **sistematico dell'abbinamento firme**, (per ordini ed impegni economici di qualsiasi importo assunti dall'azienda nei confronti di terzi) e nella autorizzazione di pagamenti legati a fatture coerenti con i predetti ordini⁹.

Con specifico riferimento ai poteri autorizzativi e di firma, questi sono stati assegnati in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali definite, prevedendo, quando richiesto, una puntuale indicazione delle soglie di approvazione delle spese. In ogni caso, in funzione dell'attuale Modello, a nessuno sono attribuiti poteri illimitati e sono adottati

⁷ In particolare, si è agito affinché ogni operazione, transazione, azione risultasse verificabile, documentata, coerente e congrua.

⁸ Cfr. le procedure di erogazione vigenti.

⁹ Cfr. la procedura acquisti vigente.

	MODELLO ORGANIZZATIVO 231	
	Versione 2	
	PARTE GENERALE	Data prima approvazione 28/12/2014 Data aggiornamento 28/04/22

idonei accorgimenti affinché i poteri e le responsabilità siano chiaramente definiti e conosciuti all'interno dell'organizzazione.

In quest'ottica nessuno può gestire in autonomia un intero processo e per ogni operazione è richiesto un adeguato supporto documentale (o informatico per i processi automatizzati) su cui si possa procedere in ogni momento all'effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato, verificato l'operazione stessa¹⁰.

Per quanto concerne gli aspetti di "controllo" il Modello, oltre a prevedere l'istituzione di un autonomo ed indipendente organismo di controllo (OdV), garantisce l'integrazione e il coordinamento delle attività di quest'ultimo con il già esistente sistema dei controlli interni, facendo patrimonio delle esperienze maturate. Il Modello non modifica le funzioni, i compiti, e gli obiettivi preesistenti del sistema dei controlli, ma mira a fornire maggiori garanzie circa la conformità delle prassi e delle attività aziendali alle norme del Codice Etico e della normativa aziendale che ne declina i principi nella disciplina delle Attività a rischio di reato. Infine, sempre in tema di controlli, il Modello prevede l'obbligo di documentare (eventualmente attraverso la redazione di verbali) l'effettuazione delle verifiche ispettive e dei controlli effettuati.

Infine, le azioni di comunicazione e formative previste dal Modello consentiranno:


- al personale, quale potenziale autore dei Reati, di avere piena consapevolezza sia delle fattispecie a rischio di commissione di un illecito, sia della totale e assoluta disapprovazione della Società nei confronti di tali condotte, ritenute contrarie agli interessi aziendali anche quando apparentemente la Società potrebbe trarne un vantaggio;
- alla Società di reagire tempestivamente per prevenire/impedire la commissione del reato stesso, grazie ad un monitoraggio costante dell'attività.

3.2. Attività finalizzate alla valutazione del Modello esistente ed al suo eventuale adeguamento

Per quanto concerne la valutazione del Modello e i processi di aggiornamento e miglioramento dello stesso, gli stessi vengono eseguiti periodicamente in relazione alla evoluzione della normativa di riferimento ed alle modifiche organizzative interne. La Società procede ad attività di audit, *risk assessment* e *risk management*, adottando le azioni qui di seguito elencate:


- identificazione e mappatura delle aree e delle attività aziendali;

¹⁰ Il Modello mira quindi a garantire il principio di separazione delle funzioni, per cui l'autorizzazione all'effettuazione di un'operazione, deve essere sotto la responsabilità di persona diversa da chi contabilizza, esegue operativamente o controlla l'operazione.

	MODELLO ORGANIZZATIVO 231	
	<i>Versione 2</i>	
	PARTE GENERALE	<i>Data prima approvazione 28/12/2014 Data aggiornamento 28/04/22</i>

- correlazione delle aree e delle attività aziendali rispetto alle fattispecie di Reato con conseguente mappatura dettagliata delle Aree e delle Attività a rischio di reato da sottoporre ad analisi e monitoraggio;
- individuazione del clima etico e organizzativo attualmente presente, anche tramite le interviste effettuate, al fine di valutare alcune variabili del contesto aziendale idonee ad influenzare l'inclinazione a delinquere (spinta etica apicale, spinta etica del management, clima etico aziendale, chiarezza organizzativa e competenza del personale, situazione economica e finanziaria dell'ente, adeguatezza del sistema dei controlli interni e relative capacità preventive, adeguatezza del sistema formativo, correttezza e liceità dei mercati di riferimento e approccio dell'ente ai mercati stessi, grado di accettazione delle azioni preventive o correttive, adeguatezza del sistema sanzionatorio e disciplinare);
- analisi (correlata alle interviste effettuate) dei protocolli in essere con riferimento alle Attività a rischio di reato utili per le eventuali implementazioni finalizzate a garantire l'adeguamento alle prescrizioni del Decreto. In tale ambito particolare attenzione è stata e dovrà essere posta alla:
 - definizione di principi etici in relazione ai comportamenti che possono integrare i Reati;
 - definizione delle Attività a rischio di reato;
 - definizione di un piano di implementazione dei Protocolli;
 - definizione di uno specifico piano di formazione del Personale;
 - definizione dei Protocolli per i terzi soggetti (*outsoucer* e fornitori);
 - definizione e applicazione di uno specifico sistema sanzionatorio e disciplinare, dotato di idonea deterrenza;
- identificazione dell'Organismo di Controllo ed attribuzione al medesimo di specifici compiti di vigilanza circa l'efficacia e l'effettività del Modello;
- individuazione delle modalità di acquisizione dei flussi informativi da parte dell'Organismo di Controllo e di trasmissione da quest'ultimo agli Organi Sociali.

I capitoli seguenti contengono la sintetica illustrazione dei principali Protocolli che il Consiglio di Amministrazione della Società ritiene ineludibili e di immediata applicazione ai fini della efficace implementazione del Modello, allo scopo ultimo di prevenire la commissione dei Reati.

	MODELLO ORGANIZZATIVO 231	
	Versione 2	
	PARTE GENERALE	Data prima approvazione 28/12/2014 Data aggiornamento 28/04/22

4. MATRICE DELLE ATTIVITA' A RISCHIO DI REATO

Nell'ottica della realizzazione di un programma d'interventi sistematici e razionali per l'adeguamento del Modello, devono essere considerate tutte le unità organizzative della Società, correlandole - in funzione delle relative attribuzioni - alle fattispecie di Reato e declinandone in tal modo l'esposizione al rischio/reato con indicazione delle possibili modalità di realizzazione dei Reati (Attività a rischio di reato).

A tal fine assume preliminare rilievo la determinazione dell'ambito d'applicazione dei presupposti soggettivi del Decreto. In particolare, è necessario identificare i soggetti dalla cui condotta illecita può derivare l'estensione della responsabilità a carico della Società.

Più in dettaglio:


- il Personale Apicale;
- il Personale sottoposto ad altrui direzione.

Con riferimento alla sussistenza dei presupposti soggettivi per l'applicazione della norma in oggetto anche nei confronti di soggetti estranei all'organizzazione aziendale, ma con cui la Società intrattiene rapporti stabili e continuativi si è reso opportuno verificare la concreta esistenza nei confronti di tali soggetti di:

- poteri di indirizzo, vale a dire la facoltà della Società di impartire ordini e direttive specifiche e vincolanti riguardanti l'esecuzione dell'incarico conferito e le modalità di attuazione;
- poteri di controllo delle diverse fasi di espletamento della prestazione lavorativa;
- potere disciplinare e di censura.

L'analisi del rischio di reato ha quindi riguardato diverse figure di interlocutori (*outsourcer*, professionisti, consulenti e fornitori, Partner).

Con riferimento a tali interlocutori, si ritiene che la loro considerazione nell'ambito dell'attività di analisi del rischio di reato consenta una completa ricostruzione della reale operatività della Società. Non sarebbe opportuno, infatti, escludere dall'analisi funzioni comprese nel ciclo operativo dell'impresa seppur svolte da soggetti esterni, i quali agiscono in stretto coordinamento con la Società ai fini del perseguimento di un unico disegno imprenditoriale. Peraltro si ritiene che il loro inserimento nell'ambito dell'analisi debba essere limitato esclusivamente alla ricostruzione delle relazioni tra la Società e i predetti interlocutori, al fine di valutare la possibilità di commissione dei Reati per il tramite o in concorso con soggetti esterni alla Società. Tali soggetti sono quindi da considerare Destinatari del Modello.

	MODELLO ORGANIZZATIVO 231	
	Versione 2	
	PARTE GENERALE	Data prima approvazione 28/12/2014 Data aggiornamento 28/04/22

Con riguardo invece ai servizi erogati in favore di soggetti esterni (società controllate, partecipate e società veicolo), il Consiglio di Amministrazione ritiene che, allo scopo di escludere il coinvolgimento della Società in eventuali procedimenti a carico delle società in favore delle quali sono erogati i servizi, le società controllate si dotino di un proprio modello di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001 derivato da quello della capogruppo (Codice Etico e Parte Generale) con specifica attribuzione della Parte Speciale.

Per le società destinatarie dei servizi si prevedano apposite clausole di risoluzione dei contratti al precipuo scopo di "sterilizzare" il rischio di coinvolgimento della Società a titolo di concorso nel reato altrui. Alla luce di tali considerazioni, il Consiglio di Amministrazione della Società ritiene dunque opportuno estendere il Modello anche ai terzi interlocutori (*outsourcer* e Partner), mentre ritiene irrilevanti gli atti posti in essere dagli stessi terzi interlocutori nell'ambito della tipica attività di auto-organizzazione connessa con la qualifica di imprenditore autonomo.


L'inclusione di tali ultimi soggetti nel novero dei Destinatari del Modello comporta:

- che essi dovranno garantire il rispetto dei Protocolli ad essi applicabili e in particolare del Codice Etico attraverso idonei strumenti di carattere contrattuale¹¹;
- che la Società - per mezzo delle Aree preposte alla gestione dei rapporti con tali interlocutori - dovrà effettuare azioni di comunicazione e sensibilizzazione agli stessi in merito ai contenuti essenziali del Modello;
- che la Società dovrà controllare - sempre per mezzo delle Aree preposte alla gestione dei rapporti - il rispetto del Codice Etico e degli altri Protocolli applicabili con azioni di controllo e, se del caso, con reazioni sanzionatorie efficaci.

I risultati della prima attività di mappatura, denominati "*Matrice attività a rischio reato*", consentono:

- la preliminare identificazione delle unità organizzative che, in considerazione dei compiti e delle responsabilità attribuite, potrebbero potenzialmente essere coinvolte nelle Attività a rischio di reato;
- l'individuazione delle modalità attuative del rischio/reato;
- la valutazione dei rischi di reato e, conseguentemente nel presente Modello, l'organizzazione di una serie di protocolli comportamentali mirati e progettati sulla base della consapevolezza dei rischi correnti.

¹¹ Per tali Destinatari, si prevedono quali Protocolli preventivi, laddove possibile, specifiche clausole contrattuali di impegno al rispetto di regole comportamentali (codice etico, procedure operative e informatiche), nonché nella previsione di azioni di risoluzione contrattuale e risarcimento danni in caso di violazione dei Protocolli.

	MODELLO ORGANIZZATIVO 231	
	<i>Versione 2</i>	
	PARTE GENERALE	<i>Data prima approvazione 28/12/2014 Data aggiornamento 28/04/22</i>

L'analisi del rischio di reato è stata e dovrà essere effettuata periodicamente al fine di supportare le decisioni attinenti le politiche aziendali in materia di prevenzione dei reati e l'implementazione dei relativi protocolli preventivi. L'analisi del rischio di reato avrà ad oggetto la valutazione sistematica dei seguenti fenomeni;

- la reale probabilità che un evento illecito accada (**Probabilità**);
- il possibile danno derivante dalla realizzazione di un fatto di reato, rilevante in funzione della gravità delle conseguenze dell'evento indesiderato (**Gravità/Impatto**);
- il livello di misure preventive adottate dall'ente (**Vulnerabilità**).

In considerazione di quanto detto, la valutazione del rischio discende dai seguenti fattori:

Minaccia: un'azione, un'attività, un processo o un potenziale evento nocivo caratterizzato da una frequenza di avvenimento che, in funzione della fattispecie di reato, rappresenta una possibile modalità attuativa del reato stesso.


Vulnerabilità: mancanza di misure preventive che rendano possibile l'accadimento di una minaccia e la conseguente realizzazione del reato;

Gravità/Impatto: sanzione derivante dalla realizzazione di un reato.

Il rischio di reato, in conclusione, è la possibilità che un determinato reato si realizzi attraverso le modalità attuative che sfruttano le vulnerabilità rappresentate dalla mancanza delle misure preventive e da un clima etico negativo.

I rischi sono misurati in termini di Rischi Potenziali e Rischi Residui. Per "rischio potenziale" si intende la pericolosità di un evento ed è determinato dal prodotto tra P (Probabilità dell'evento) e G (Gravità/Danno) e ciò senza considerare gli strumenti di presidio adottati dalla Società. Il rischio residuo invece tiene conto dei protocolli attuati a presidio dei rischi potenziali.

Nell'**Allegato 3** è riportata la tabella di misurazione dei rischi potenziali e residui.

	MODELLO ORGANIZZATIVO 231	
	<i>Versione 2</i>	
	PARTE GENERALE	<i>Data prima approvazione 28/12/2014 Data aggiornamento 28/04/22</i>

5. CODICE ETICO

Tra i principali e più generali protocolli preventivi, la Società si è dotata di un Codice Etico, i cui principi sono resi effettivi attraverso l'adozione del Modello di organizzazione, gestione e controllo, integrandosi con esso.


Il Codice Etico adottato dalla Società è un documento di portata generale in quanto contiene una serie di principi di "deontologia aziendale", che la Società riconosce come propri e sui quali intende richiamare l'osservanza di tutti i suoi dipendenti e di tutti coloro che, anche all'esterno della Società, cooperano al perseguimento dei fini aziendali.

La Società è impegnata all'effettiva diffusione, al suo interno e nei confronti dei soggetti che con essa collaborano, delle informazioni relative alla disciplina normativa ed alle regole comportamentali e procedurali da rispettare, al fine di assicurare che l'attività d'impresa si svolga nel rispetto dei principi etici dettati dal Codice Etico.

Al fine di assicurare l'attuazione delle norme del Codice Etico, in particolare, la Società garantisce un adeguato supporto al fine di una adeguata interpretazione mediante l'organizzazione di incontri formativi e informativi.

Quanto all'apparato sanzionatorio per i casi di violazione del codice si rinvia al paragrafo 10 della parte generale, mentre il meccanismo per la raccolta di segnalazioni delle violazioni del codice stesso è indicato al paragrafo 6.

Il Codice Etico sarà sottoposto periodicamente ad aggiornamento ed eventuale ampliamento sia con riferimento alle novità legislative sia per effetto delle vicende modificative dell'operatività della Società.

	MODELLO ORGANIZZATIVO 231	
	Versione 2	
	PARTE GENERALE	Data prima approvazione 28/12/2014 Data aggiornamento 28/04/22

6. SEGNALAZIONE DI REATI O IRREGOLARITÀ

La Legge n. 179/2017, ha inserito all'interno del D.Lgs. 231/2001 la disciplina della tutela del segnalante illeciti e irregolarità, di cui è venuto a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico e privato, nota come Whistleblowing.

La Società per garantire la piena operatività ed efficacia del Whistleblowing si è dotata di uno strumento informatico capace di garantire il rispetto della norma attraverso l'adozione di una specifica procedura di segnalazioni che disciplina il processo di ricezione, analisi e trattamento delle segnalazioni inviate o trasmesse, anche in forma anonima, da parte dei Destinatari.


Ai sensi della Legge n. 197/2017 la procedura di Whistleblowing:

- Prevede uno o più canali che consentano la segnalazione di illeciti, garantendo la massima riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione. Tale articolo, inoltre, richiede la previsione di almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
- Garantisce, in ogni fase, la riservatezza del contenuto della segnalazione, incluse le informazioni su eventuali segnalati, e dell'integrità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge;
- Assicura la tutela del segnalante in buona fede, nonché quella del segnalato in relazione alle segnalazioni che, all'esito delle analisi, si rilevino infondate ed effettuate al solo scopo di recare danno al segnalato stesso o per dolo o colpa grave;
- Vieta il compimento di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti dei soggetti che effettuano una segnalazione per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

La società ha pertanto previsto l'accesso ai segnalanti al canale informatico sia dal portale intranet che dal sito internet della Società, oltre alla facoltà di trasmissione delle segnalazioni come indicato al paragrafo 10.1 del presente modello.


Le tutele sopra indicate non sono tuttavia garantite nel caso in cui sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati commessi con la denuncia degli illeciti ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

Ai sensi dell'art. 3 della Legge 179/2017, nelle ipotesi di segnalazioni o denunce di comportamenti illeciti o irregolarità da parte di dipendenti della Società, il perseguimento dell'interesse all'integrità dell'amministrazione, nonché alla prevenzione e alla repressione

	MODELLO ORGANIZZATIVO 231	
	PARTE GENERALE	<i>Versione 2</i>
		<i>Data prima approvazione 28/12/2014 Data aggiornamento 28/04/22</i>

delle malversazioni, costituisce giusta causa di rivelazione di notizie coperte dall'obbligo di segreto di cui agli artt. 326, 622 e 623 c.p. e all'art. 2105 c.c. Permane, invece, l'obbligo di segreto professionale in capo a chi sia venuto a conoscenza della notizia dell'illecito o dell'irregolarità in ragione di un rapporto di consulenza professionale o di assistenza con la Società.

Inoltre, nel caso in cui notizie e documenti che sono comunicati all'organo deputato a riceverli siano oggetto di segreto aziendale, professionale o d'ufficio, costituisce violazione del relativo obbligo di segreto la rivelazione con modalità eccedenti rispetto alle finalità dell'eliminazione dell'illecito e, in particolare, la rivelazione al di fuori del canale di comunicazione specificamente predisposto a tal fine.


	MODELLO ORGANIZZATIVO 231	
	<i>Versione 2</i>	
	PARTE GENERALE	<i>Data prima approvazione 28/12/2014 Data aggiornamento 28/04/22</i>

7. RILEVAZIONE DEI PROCESSI SENSIBILI

La mappatura delle aree e Attività a rischio di reato, consente la definizione dei processi sensibili, nelle cui fasi, sotto fasi o attività potrebbero in linea di principio verificarsi le condizioni, le circostanze o i mezzi per la commissione di Reati, anche in via strumentale alla concreta realizzazione della fattispecie di Reato.

Con riferimento a tali processi il Consiglio di Amministrazione ritiene assolutamente necessario e prioritario che nello svolgimento di tutti i processi aziendali sensibili siano rispettati i principi riportati nel presente documento, nel codice etico e negli ordini di servizio interni e nel organigramma funzionale, in quanto ritenuti idonei a prevenire i Reati tramite:

- la separazione dei compiti attraverso una corretta distribuzione delle responsabilità e la previsione di adeguati livelli autorizzativi, allo scopo di evitare sovrapposizioni funzionali o allocazioni operative che concentrino le attività critiche su un unico soggetto;
- la chiara e formalizzata assegnazione di poteri e responsabilità, con espressa indicazione dei limiti di esercizio e in coerenza con le mansioni attribuite e le posizioni ricoperte nell'ambito della struttura organizzativa;
- l'esistenza di regole comportamentali idonee a garantire l'esercizio delle attività aziendali nel rispetto delle leggi e dei regolamenti e dell'integrità del patrimonio aziendale;
- la "proceduralizzazione" delle Attività a rischio di reato, al fine di:
 - definire e regolamentare le modalità e tempistiche di svolgimento delle attività medesime;
 - garantire la tracciabilità degli atti, delle operazioni e delle transazioni attraverso adeguati supporti documentali che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino i soggetti a vario titolo coinvolti nell'operazione (autorizzazione, effettuazione, registrazione, verifica dell'operazione);
 - garantire, ove necessario, l'"oggettivazione" dei processi decisionali e limitare decisioni aziendali basate su scelte soggettive non legate a predefiniti criteri oggettivi;
- l'istituzione, esecuzione e documentazione di attività di controllo e vigilanza sulle Attività a rischio di reato;
- l'esistenza di meccanismi di sicurezza che garantiscano un'adeguata protezione delle informazioni dall'accesso fisico o logico ai dati e agli asset del sistema informativo aziendale, in particolare con riferimenti ai sistemi gestionali e contabili.

	MODELLO ORGANIZZATIVO 231	
	PARTE GENERALE	Versione 2
		<i>Data prima approvazione 28/12/2014</i> <i>Data aggiornamento 28/04/22</i>

8. FORMAZIONE ED INFORMAZIONE DEI DIPENDENTI

La Società, consapevole dell'importanza degli aspetti formativi e informativi quale Protocollo di primario rilievo, opererà al fine di garantire la conoscenza da parte del Personale sia del contenuto del Decreto e degli obblighi derivanti dal medesimo, sia del Modello.

Ai fini dell'attuazione del Modello, la formazione, le attività di sensibilizzazione e quelle di informazione nei confronti del personale sono gestite dalla funzione aziendale competente *pro tempore* in stretto coordinamento con l'Organismo di Controllo e con i responsabili delle altre funzioni aziendali coinvolte nell'applicazione del Modello.


L'attività di formazione, sensibilizzazione e di informazione riguarda tutto il Personale.

Le attività di informazione e formazione dovranno essere previste e realizzate sia all'atto dell'assunzione o dell'inizio del rapporto, sia in occasione di mutamenti di funzione della persona, ovvero di modifiche del Modello o delle ulteriori circostanze di fatto o di diritto che ne determinino la necessità al fine di garantire la corretta applicazione delle disposizioni previste nel Decreto.

In particolare a seguito dell'approvazione del presente documento è prevista:

- una comunicazione iniziale a tutto il Personale in forza allo stato circa l'adozione del presente documento;
- successivamente, ai nuovi assunti dovrà essere consegnato un set informativo, contenente i riferimenti al Modello e ai relativi Protocolli, in conformità alle prassi aziendali adottate per altre normative, quali privacy e sicurezza delle informazioni;
- i Dipendenti dovranno sottoscrivere apposito modulo per presa conoscenza ed accettazione;
- una specifica attività di formazione dovrà essere pianificata con riferimento ai responsabili delle funzioni e dei servizi aziendali.

Al fine di garantire l'effettiva diffusione del Modello e l'informazione del personale con riferimento ai contenuti del Decreto e agli obblighi derivanti dall'attuazione del medesimo, dovrà essere predisposta una specifica area della rete informatica aziendale dedicata all'argomento (nella quale siano presenti e disponibili, oltre i documenti che compongono il set informativo precedentemente descritto, anche la modulistica e gli strumenti per le segnalazioni all'OdV ed ogni altra documentazione eventualmente rilevante).

	MODELLO ORGANIZZATIVO 231	
	<i>Versione 2</i>	
	PARTE GENERALE	<i>Data prima approvazione 28/12/2014 Data aggiornamento 28/04/22</i>


Relativamente alla formazione con riguardo al contenuto di cui al D.Lgs. 231/2001, la Società, si impegna a garantire una formazione generale per tutto il personale aziendale e una formazione specifica nei confronti dei dipendenti che operano in specifiche aree a rischio reato. In entrambi i casi la partecipazione ai corsi è obbligatoria, dovendo i dipendenti essere sempre consapevoli dei rischi che loro stessi e la Società corrono nello svolgimento della loro attività.

Tale attività di formazione avrà ad oggetto i reati dolosi e colposi indicati nel D.Lgs. 231/2001 nonché la condotta che ciascuna funzione è tenuta a rispettare al fine di scongiurare il verificarsi di tali reati.

La Società assicura lo svolgimento di tali corsi verso il personale dipendente mediante l'attuazione di un programma di formazione specifico avviato dalla Società contestualmente all'adozione del presente Modello e che forma parte integrante del modello. L'attività formativa sarà suddivisa in:


1. formazione generale dei dipendenti, rivolta ai neo assunti nonché a tutti i dipendenti all'atto dell'adozione del Modello ed avente quale obiettivo la comprensione (i) del Codice Etico, (ii) dei principali elementi del Modello e (iii) delle aspettative della Società in merito a questioni etiche, della tutela dei dipendenti, etc. La durata della formazione generale è pari a 3 ore;
2. formazione specifica, rivolta esclusivamente al personale delle aree a rischio, avente durata diversa a seconda delle specifiche aree e comunque non inferiore a 2 ore e diretta a (i) illustrare la mappatura dei rischi nelle singole aree, (ii) definire le specifiche criticità di ogni area, (iii) illustrare i protocolli adottati dalla Società per prevenire le irregolarità, (iv) presentare l'organigramma delle singole aree e l'individuazione del Key Officer (personale chiave) di ogni singola area;
3. aggiornamento periodico, con cadenza minima annuale, al fine di richiamare i contenuti di cui ai punti 1 e 2 e verificare il mantenimento nel tempo del livello di consapevolezza dei dirigenti e dipendenti.

La partecipazione ai corsi di formazione predisposti per i dipendenti è obbligatoria. Spetta al soggetto individuato quale responsabile del coordinamento della formazione del personale informare l'OdV circa l'adesione a tali corsi di formazione e, in caso di reiterata ingiustificata mancata partecipazione agli stessi, sarà irrogata una sanzione disciplinare comminata secondo i criteri indicati nel paragrafo 10 del presente Modello. I contenuti formativi verranno aggiornati in funzione delle modifiche normative e dell'aggiornamento del Modello. L'OdV verificherà periodicamente lo stato di attuazione del Piano di formazione, nonché la qualità del contenuto del Piano stesso.

	MODELLO ORGANIZZATIVO 231	
	PARTE GENERALE	<i>Versione 2</i>
		<i>Data prima approvazione 28/12/2014 Data aggiornamento 28/04/22</i>

Quanto alla formazione sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro ed alla formazione in ambito antincendio e antinquinamento la Società si è dotata di una politica aziendale in materia di sicurezza ed igiene del lavoro e delle strutture di prevenzione e protezione previste dalla normativa di riferimento (Legge 123/2007 e D.Lgs.n.81/08 e successive modifiche). Il DVR contiene la valutazione dei rischi ed individua i soggetti cui è attribuita la relativa responsabilità.


Il Responsabile Sicurezza procede alla verifica delle scadenze per l'aggiornamento professionale e/o la qualifica del personale interessato, dandone comunicazione al datore di lavoro.

	MODELLO ORGANIZZATIVO 231	
	<i>Versione 2</i>	
	PARTE GENERALE	<i>Data prima approvazione 28/12/2014 Data aggiornamento 28/04/22</i>

9. INFORMAZIONE AGLI ALTRI SOGGETTI TERZI

Agli ulteriori Destinatari, in particolare fornitori, consulenti e Partner sono fornite da parte delle funzioni aventi contatti istituzionali con gli stessi, sotto il coordinamento dell'Organismo di Controllo, apposite informative sulle politiche e le procedure adottate dalla Società sulla base del Modello, sul Codice Etico, nonché sulle conseguenze che comportamenti contrari alle previsioni del Modello o comunque contrari al Codice Etico o alla normativa vigente possono avere con riguardo ai rapporti contrattuali.

Sono inserite nei testi contrattuali specifiche clausole dirette a disciplinare tali conseguenze, quali clausole risolutive o diritti di recesso in caso di comportamenti contrari alle norme del Codice Etico e/o a Protocolli del Modello.

	MODELLO ORGANIZZATIVO 231	
	Versione 2	
	PARTE GENERALE	Data prima approvazione 28/12/2014 Data aggiornamento 28/04/22

10. LINEE GUIDA DEL SISTEMA DISCIPLINARE

Condizione necessaria per garantire l'effettività del Modello e un'azione efficiente dell'OdV è la definizione di un sistema di sanzioni commisurate alla violazione dei Protocolli e/o di ulteriori regole del Modello o del Codice Etico, nonché delle procedure operative aziendali che regolano il funzionamento dei processi "core" della Società.


Il sistema disciplinare costituisce, infatti, ai sensi dell'art. 6, comma 2, lettera e) del D. Lgs. 231/2001, un requisito essenziale ai fini dell'esimente rispetto alla responsabilità della Società. Il sistema disciplinare deve prevedere sanzioni per ogni Destinatario, in considerazione della diversa tipologia di rapporti. Il sistema, così come il Modello, si rivolge infatti al Personale Apicale, a tutto il personale dipendente, ai collaboratori e ai terzi che operino per conto della Società prevedendo adeguate sanzioni di carattere disciplinare in taluni casi e di carattere contrattuale/negoziale negli altri.

Al fine di esplicitare preventivamente i criteri di correlazione tra le mancanze dei lavoratori ed i provvedimenti disciplinari adottati, il Consiglio di Amministrazione classifica le azioni degli Amministratori, Dipendenti e altri soggetti terzi in:

1. comportamenti tali da ravvisare una mancata esecuzione degli ordini impartiti dalla Società sia in forma scritta che verbale, quali a titolo di esempio:
 - violazione delle procedure, regolamenti, istruzioni interne scritte o verbali;
 - violazione del Codice Etico;
 - violazione, aggiramento o disattivazione colposa di uno o più Protocolli;
2. comportamenti tali da ravvisare una grave infrazione alla disciplina e/o alla diligenza nel lavoro tali da far venire meno radicalmente la fiducia della Società nei confronti dell'Amministratore e/o Dipendente, quale l'adozione di comportamenti di cui al precedente punto 1, diretti in modo non equivoco al compimento di un Reato o a rappresentarne l'apparenza a danno della Società, nonché reiterate violazioni alle procedure operative aziendali;
3. comportamenti tali da provocare grave nocimento morale o materiale alla Società tali da non consentire la prosecuzione del rapporto neppure in via temporanea, quale l'adozione di comportamenti che integrano uno o più Reati o inerenti fatti illeciti presupposti dei Reati, ovvero comportamenti di cui ai precedenti punti 1. e 2. commessi con dolo.

10.1 Sistema sanzionatorio

Al riguardo, è opportuno puntualizzare che l'applicazione delle sanzioni prescinde dalla concreta commissione di un reato e dall'eventuale instaurazione di un procedimento penale.

	MODELLO ORGANIZZATIVO 231	
	<i>Versione 2</i>	
	PARTE GENERALE	<i>Data prima approvazione 28/12/2014</i> <i>Data aggiornamento 28/04/22</i>

La finalità delle sanzioni qui previste è infatti quella di reprimere qualsiasi violazione di disposizioni del Modello dettate ai fini della prevenzione di illeciti penali, promuovendo nel personale aziendale e in tutti coloro che collaborano a qualsiasi titolo con la Società, la consapevolezza della ferma volontà di quest'ultima di perseguire qualsiasi violazione delle regole poste a presidio del corretto svolgimento delle mansioni e/o degli incarichi assegnati.

Quindi il sistema disciplinare applicabile in caso di violazione di quanto previsto dal Modello è volto a rendere effettiva ed efficace l'adozione dello stesso e l'azione dell'OdV, ciò in virtù anche di quanto previsto dall'art. 6 del Decreto.

Requisito fondamentale delle sanzioni è la loro proporzionalità rispetto alla violazione rilevata, proporzionalità che dovrà essere valutata in ossequio a tre criteri:

- Gravità della violazione.
- Tipologia di rapporto di lavoro instaurato con il prestatore (subordinato, parasubordinato, dirigenziale etc.), tenuto conto della specifica disciplina sussistente sul piano normativo e contrattuale.
- Eventuale recidiva.

10.2 Violazione del modello

Ai fini dell'ottemperanza al D.Lgs.n.231/2001, a titolo esemplificativo, costituiscono violazione del Modello:

- la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Modello, nell'espletamento di attività nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei reati (ossia nei c.d. processi sensibili) o di attività a questi connesse.
- la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi ai principi contenuti nel Codice Etico, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Codice Etico, nell'espletamento dei processi sensibili o di attività a questi connesse.

Di seguito sono riportate le sanzioni previste per le diverse tipologie di Destinatari. Il sistema disciplinare viene costantemente monitorato dall'OdV.

10.3 Misure nei confronti dei dipendenti non dirigenti

Il lavoratore che non rispetti le norme e le procedure di gestione, prevenzione e controllo dei reati lede il rapporto di fiducia instaurato con l'organizzazione in quanto viola, tra l'altro, l'Articolo 2104 del Codice civile (Diligenza del prestatore di lavoro: il prestatore di lavoro deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta e dall'interesse dell'azienda dalla quale dipende. Deve inoltre osservare le disposizioni per



MODELLO ORGANIZZATIVO 231

Versione 2

PARTE GENERALE

Data prima approvazione 28/12/2014
Data aggiornamento 28/04/22

l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo, dai quali gerarchicamente dipende).

I comportamenti, tenuti dai lavoratori, in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente modello sono definiti come illeciti disciplinari. Le sanzioni irrogabili, nei riguardi dei lavoratori, rientrano tra quelle previste dal Regolamento disciplinare, nel rispetto delle procedure previste dall'Articolo 7 della legge 300/1970 (Statuto dei lavoratori) "Sanzioni disciplinari" e di eventuali normative speciali applicabili. In merito si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee, in conformità a quanto previsto dal Contratto collettivo nazionale di lavoro.

La legge 15 luglio 1966 n.604, il D.Lgs.n.4 marzo 2015, n. 23 ed alcune pronunce della Corte di Cassazione dettagliano inoltre alcuni punti in merito all'accertamento delle infrazioni, ai procedimenti disciplinari e all'irrogazione delle sanzioni.

In relazione a quanto sopra, il modello fa riferimento alle categorie di fatti sanzionabili previste dall'apparato sanzionatorio esistente, nei termini che vengono descritti nella seguente tabella:

Provvedimento disciplinare	Mancanza disciplinare
Rimprovero verbale o scritto	Vi incorre il lavoratore che commetta violazioni di lieve entità, quali, ad esempio: <ul style="list-style-type: none">▪ L'inosservanza delle procedure prescritte▪ L'omissione ingiustificata dei controlli previsti nelle aree individuate come <i>a rischio</i>▪ La mancata trasmissione di informazioni rilevanti all'OdV▪ L'adozione di un comportamento non conforme a quanto prescritto dal Modello 231
Multa	Vi incorre il lavoratore recidivo, in relazione al verificarsi di una delle seguenti circostanze: <ul style="list-style-type: none">▪ Al lavoratore, nei precedenti due anni, sono state più volte contestate, con rimprovero verbale o scritto, le medesime violazioni, seppure di lieve entità▪ Il lavoratore ha posto in essere, nello svolgimento dell'attività nelle aree considerate a rischio, reiterati comportamenti non conformi alle prescrizioni del modello, prima ancora che gli stessi siano stati accertati e contestati
Sospensione dal servizio e dalla retribuzione	Vi incorre il lavoratore che, nel violare le procedure interne previste dal Modello 231 o adottando, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello 231 stesso, ovvero compiendo atti contrari all'interesse dell'azienda arrechi danno alla stessa, o la esponga ad una situazione oggettiva di pericolo alla integrità dei propri beni.
Trasferimento per punizione	Vi incorre il lavoratore che, operando in aree a rischio, adotti comportamenti fortemente difforni da quanto stabilito nei protocolli del Modello 231, oppure comportamenti gravi già



MODELLO ORGANIZZATIVO 231

Versione 2

PARTE GENERALE

Data prima approvazione 28/12/2014
Data aggiornamento 28/04/22

censurati in precedenza o, ancora, azioni dirette in modo univoco al compimento di un reato contemplato dal D. Lgs. 231/01.

Licenziamento con indennità sostitutiva di preavviso

Vi incorre il lavoratore che, operando in aree a rischio, adotti comportamenti fortemente difformi da quanto stabilito nei protocolli del Modello 231, oppure comportamenti gravi già censurati in precedenza o, ancora, azioni dirette in modo univoco al compimento di un reato contemplato dal D. Lgs. 231/01.

Licenziamento senza preavviso

Vi incorre il lavoratore che adotti, nello svolgimento dell'attività in aree a rischio, una condotta palesemente in violazione delle prescrizioni del Modello 231 o della Legge, tale da determinare, potenzialmente o di fatto, l'applicazione all'azienda delle misure previste dal D. Lgs. 231/01, con conseguente grave danno patrimoniale e di immagine per l'azienda stessa.

10.4 Misure nei confronti dei dirigenti


In caso di violazione da parte di dirigenti delle procedure interne previste dal presente Modello 231 o di adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello 231 stesso, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee, in conformità a quanto previsto dal Contratto collettivo nazionale di lavoro.

10.5 Misure nei confronti degli amministratori

In caso di violazione del modello da parte di amministratori, l'OdV informerà l'intero Consiglio di Amministrazione e/o la Direzione Generale ed il Collegio Sindacale, che provvederanno ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa.

10.6 Misure nei confronti di collaboratori e consulenti esterni

I soggetti legati da rapporti di collaborazione o di consulenza che pongano in essere, nell'esercizio della loro attività, comportamenti in contrasto con le disposizioni contenute nel Modello 231 adottato dall'azienda, potranno essere sanzionati con l'interruzione del relativo rapporto, sulla base di apposite clausole risolutive espresse, inserite nei contratti stipulati con tali soggetti.

	MODELLO ORGANIZZATIVO 231	
	Versione 2	
	PARTE GENERALE	Data prima approvazione 28/12/2014 Data aggiornamento 28/04/22

11. ORGANISMO DI VIGILANZA ("OdV")

11.1 Il disposto normativo e le linee guida di funzionamento dell'ODV

L'articolo 6, comma 1, lettera b) del D. Lgs. 231/2001 richiede, quale condizione per ottenere l'esimente dalla responsabilità amministrativa, che il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza delle indicazioni del Modello nonché di curarne l'aggiornamento sia affidato ad un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo: l'OdV (Organismo di Vigilanza).

Secondo le Linee Guida di Confindustria, i compiti dell'OdV possono così schematizzarsi:


- vigilanza sull'effettività del modello, che si sostanzia nella verifica della coerenza tra le varie attività gestionali ed il modello istituito;
- disamina in merito all'adeguatezza del modello, in ordine alla capacità di prevenire i comportamenti illeciti;
- analisi circa il mantenimento nel tempo dei requisiti del Modello e della sua idoneità a perseguire le finalità alle quali è destinato;
- cura dell'aggiornamento del Modello, nell'ipotesi in cui le analisi operate rendano necessario effettuare correzioni ed adeguamenti mediante la presentazione di proposte di adeguamento del modello verso gli organi/funzioni aziendali in grado di dare loro concreta attuazione. A seconda della tipologia e della portata degli interventi, le proposte saranno dirette verso le funzioni di Personale ed Organizzazione, Amministrazione, ecc., o, in taluni casi di particolare rilevanza, verso il Consiglio di Amministrazione;
- monitoraggio continuo, ossia verifica dell'attuazione e dell'effettiva funzionalità delle soluzioni proposte.

I principali poteri dell'OdV sono:

- di auto-regolamentazione e di definizione delle procedure operative interne;
- di vigilanza e controllo.

Con riferimento ai poteri di auto-regolamentazione e di definizione delle procedure operative interne, l'OdV ha competenza esclusiva in merito:

- alle modalità di convocazione;
- alle modalità di organizzazione delle riunioni, incluso il calendario delle stesse;
- alle modalità di deliberazione e verbalizzazione delle riunioni, o della partecipazione a riunioni con il Consiglio di Amministrazione e con il Collegio Sindacale;
- alle modalità di comunicazione e rapporto diretto con ogni struttura aziendale, nonché di acquisizione di informazioni, dati e documentazioni dalle strutture aziendali;

	MODELLO ORGANIZZATIVO 231	
	<i>Versione 2</i>	
	PARTE GENERALE	<i>Data prima approvazione 28/12/2014 Data aggiornamento 28/04/22</i>

- alle modalità di coordinamento con il Consiglio di Amministrazione, con il Collegio Sindacale, nonché di partecipazione alle riunioni di detti organi, per iniziativa dell'Organismo stesso;
- alle modalità di organizzazione delle proprie attività di vigilanza e controllo, nonché di rappresentazione dei risultati delle attività svolte.

Nell'ambito dei poteri di auto – regolamentazione l'**OdV** si dota di un proprio regolamento di funzionamento.


Con riferimento ai poteri di vigilanza e controllo, l'OdV:

- ha accesso libero e non condizionato presso tutte le funzioni della Società – senza necessità di alcun consenso preventivo – al fine di ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal Decreto;
- può disporre liberamente, senza interferenza alcuna, del proprio budget iniziale e di periodo, al fine di soddisfare ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti;
- può, se ritenuto necessario, avvalersi – sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità – dell'ausilio di tutte le strutture della Società;
- allo stesso modo può, in piena autonomia decisionale e qualora siano necessarie competenze specifiche ed in ogni caso per adempiere professionalmente ai propri compiti, avvalersi della collaborazione di particolari professionalità reperite all'esterno della Società. In questi casi, i soggetti esterni all'OdV operano quale mero supporto tecnico-specialistico di rilievo consulenziale;
- può, fatte le opportune indagini ed accertamenti e sentito l'autore della violazione, segnalare l'evento secondo la disciplina prevista nel Sistema Disciplinare adottato ai sensi del Decreto, fermo restando che l'iter di formale contestazione e l'irrogazione della sanzione è espletato a cura del datore di lavoro.

Pur nel rispetto dei principi di autonomia e indipendenza, al fine di consentire che l'OdV espliciti la massima efficacia operativa, è necessaria l'istituzione di specifici canali di comunicazione e adeguati meccanismi di collaborazione tra l'OdV e gli Organi Sociali.

A tal fine l'OdV relaziona al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale:

- periodicamente, preferibilmente con cadenza semestrale, per riferire in merito all'attività svolta;
- annualmente, con una relazione di carattere informativo avente ad oggetto lo stato di attuazione e l'efficacia del Modello, in particolare:
 - o l'attività di vigilanza svolta dall'OdV nel periodo di riferimento;
 - o le eventuali criticità emerse sia in termini di comportamenti interni, sia in termini di efficacia del Modello;

	MODELLO ORGANIZZATIVO 231	
	Versione 2	
	PARTE GENERALE	Data prima approvazione 28/12/2014 Data aggiornamento 28/04/22

- o gli interventi correttivi e migliorativi pianificati ed il loro stato di realizzazione.

In tale occasione presenterà, altresì, il piano annuale delle verifiche predisposto per l'anno successivo.

L'OdV potrà chiedere di essere sentito dal Consiglio di Amministrazione ogni qualvolta ritenga opportuno un esame o un intervento di siffatto organo in materie inerenti il funzionamento e l'efficace attuazione del Modello.

L'OdV potrà, a sua volta, essere convocato in ogni momento dal Consiglio di Amministrazione e dagli altri Organi Sociali per riferire su particolari eventi o situazioni relative al funzionamento e al rispetto del Modello. A garanzia di un corretto ed efficace flusso informativo, l'OdV ha inoltre la possibilità, al fine di un pieno e corretto esercizio dei suoi poteri, di chiedere chiarimenti o informazioni direttamente al Presidente del CdA.


Verso l'OdV è previsto inoltre uno specifico flusso informativo su specifici argomenti. I dettagli di tali flussi, in termini di flusso, periodicità, soggetto tenuto alla comunicazione sono riepilogati nell'**Allegato 4** – Flussi informativi verso OdV.

L'art. 6 comma 2 lett. d) del D.Lgs. 231/2001 enuncia la necessità che il Modello preveda obblighi di informazione nei confronti dell'OdV. È dunque posto in capo ai dipendenti, ai responsabili di funzioni e agli amministratori della Società l'onere di riferire all'Organismo di Vigilanza notizie rilevanti e relative alla vita della Società stessa, nella misura in cui esse possano esporre la stessa al rischio di reato o comportare violazioni del presente Modello, nonché notizie relative al mancato rispetto delle regole del presente Modello e alla consumazione di reati. In particolare, al fine di agevolare il flusso di segnalazioni ed informazioni verso l'Organo di Vigilanza, è istituita una casella di posta dedicata organismodivigilanza@cappellogroup.it alla quale possono essere inoltrate le comunicazioni elettroniche con la specificazione nell'oggetto del referente del flusso informativo cui si riferisce la comunicazione medesima.

L'Organismo di Vigilanza deve quindi valutare le segnalazioni ricevute, eventualmente ascoltando l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione documentando, con adeguata motivazione, i casi in cui non ritiene di dover procedere ad un'indagine interna.

11.2 Composizione e requisiti dell'Organismo di Vigilanza

Il Consiglio di Amministrazione della Società tenuto conto delle caratteristiche della stessa e delle sue dimensioni operative al tempo in cui il modello è adottato, ha stabilito che il

	MODELLO ORGANIZZATIVO 231	
	<i>Versione 2</i>	
	PARTE GENERALE	<i>Data prima approvazione 28/12/2014 Data aggiornamento 28/04/22</i>

ruolo di OdV possa alternativamente e di volta in volta deciso essere affidato ad un organismo monocratico o Collegiale.

I membri sono individuati periodicamente sulla base di specifiche procedure di selezione interna di volta in volta definite sulla base delle modifiche organizzative della Società.

L'OdV si costituisce di componenti dotati delle caratteristiche di autonomia ed indipendenza, professionalità e continuità necessari al fine di assicurare la conoscenza adeguata della normativa nonché dei principali meccanismi di controllo necessari per poter svolgere in maniera corretta gli audit periodici e l'aggiornamento periodico del presente modello.

Con particolare riferimento ai requisiti dell'autonomia e dell'indipendenza, al momento della presentazione della propria candidatura, i soggetti interessati sono tenuti a dichiarare, sotto la propria responsabilità, di:


- non trovarsi in situazioni di conflitto d'interessi, anche potenziali, o in rapporti di coniugio, parentela o affinità con i componenti degli organi sociali e del personale dipendente;
- non trovarsi in situazioni di inconferibilità/incompatibilità ai sensi del D.lgs. 39/2013.

Ai membri dell'OdV non vengono affidati compiti operativi, al fine di evitare che si formi identità tra l'organo controllante ed il soggetto controllato. Possono essere chiamati a far parte dell'OdV anche i membri del Collegio Sindacale.

Quanto al requisito della professionalità, sono nominati quali componenti dell'OdV solamente soggetti competenti in materia ispettiva e consulenziale, in grado di compiere attività di campionamento statistico, di analisi, valutazione e contenimento dei rischi, di elaborazione e valutazione dei questionari. È inoltre garantito che almeno uno dei membri dell'OdV abbia competenze in tema di analisi dei sistemi di controllo e di tipo giuridico e, più in particolare, penalistico.

Costituiscono cause di ineleggibilità /decadenza dalla carica di componente dell'OdV:

- trovarsi in una delle circostanze di cui all'art. 2382 c.c. (interdizione, inabilitazione, fallimento o condanna ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi);
- aver riportato condanne, anche non definitive o derivanti da patteggiamento, per uno dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001;
- la perdita dei requisiti di professionalità o di onorabilità richiesti per ricoprire l'incarico;

	MODELLO ORGANIZZATIVO 231	
	Versione 2	
	PARTE GENERALE	Data prima approvazione 28/12/2014 Data aggiornamento 28/04/22

- la mancata tempestiva attivazione per svolgere le verifiche del caso, a seguito di segnalazioni riguardanti violazioni del Codice Etico o del Modello, per segnalazioni conformi al D.Lgs 179/2017;
- la mancata predisposizione entro la data di approvazione del bilancio di esercizio di una relazione annuale sull'attività svolta.

Il Consiglio di Amministrazione valuta, preventivamente all'insediamento dell'interessato e successivamente, con adeguata periodicità, la sussistenza dei predetti requisiti soggettivi in capo ai membri dell'OdV. Il venir meno di uno di essi, ovvero l'insorgenza di una delle situazioni sopra indicate, in costanza del mandato, determina la decadenza dall'incarico di componente dell'OdV e, in tal caso, il Consiglio di Amministrazione, accertata l'esistenza della causa di decadenza, provvede tempestivamente alla nomina del membro mancante, nel rispetto dei principi indicati.

11.3 Nomina e durata dell'Organismo di Vigilanza

L'OdV è nominato con apposita delibera del Consiglio di Amministrazione che definisce anche il compenso dei membri al momento della nomina e che rimane invariato per l'intero periodo di durata dell'incarico.

L'OdV resta in carica per 3 anni.


Per evitare un periodo di vacanza tra il termine di cessazione/decadenza ed il rinnovo, l'OdV rimane in "prorogatio" per un periodo massimo di tre mesi, periodo entro il quale il Consiglio di amministrazione deve provvedere alla nuova nomina dei membri dell'OdV.

I membri dell'OdV possono essere revocati dal Consiglio di Amministrazione solo per giusta causa, da individuarsi esclusivamente nelle ipotesi di grave ed accertati inadempimenti rispetto all'incarico conferito con apposita delibera, da adottarsi a maggioranza sentito il parere del Collegio Sindacale, quando questo non sia parte dell'OdV.

In tal caso, il Consiglio di Amministrazione provvede tempestivamente alla sostituzione dei membri revocati.

Per "giusta causa" di revoca dei membri dell'OdV possono intendersi, a titolo meramente esemplificativo:

- un grave inadempimento dei propri doveri così come definiti nel Modello e nello Statuto;
- una sentenza di condanna della Società ai sensi del Decreto o una sentenza di patteggiamento, passata in giudicato, ove risulti "l'omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'O.d.V., secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d) del Decreto;
- una sentenza di condanna o di patteggiamento emessa nei confronti di uno dei membri dell'O.d.V. per avere commesso uno dei reati previsti dal decreto o reati della medesima natura;
- la violazione degli obblighi di riservatezza.

	MODELLO ORGANIZZATIVO 231	
	PARTE GENERALE	Versione 2
		Data prima approvazione 28/12/2014 Data aggiornamento 28/04/22

L'OdV decade per la revoca di tutti i suoi membri. In tal caso il Consiglio di Amministrazione provvede tempestivamente alla sua ricostituzione integrale.

12. ALLEGATI

Allegato 1 - Mappa delle attività a rischio procedure e protocolli preventivi

Allegato 2 - Codice Etico

Allegato 3 – Tabelle misurazione rischi

Allegato 4 - Flussi informativi verso OdV