Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

Ai Sensi del D.Lgs 231/01
Approvato dall'Amministratore Unico
di **Flextubo** S.p.a.
in data _____

Versione 02/2022

[Flextubo S.p.a.]
[via Toscanini 150 – 41122 Modena (MO)]

SOMMARIO

SOMMARIO 2
Prefazione 4
DEFINIZIONI 5
AZIENDA/SOCIETA' 5
CODICE ETICO 5
DECRETO 5
DESTINATARI 5
ENTE 6
MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO (MODELLO) 6
ORGANISMO DI VIGILANZA (ODV) 7
TERZI 7
REATI 7
1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001. 8
1.1. IL REGIME DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA PREVISTO A CARICO DELLE PERSONE GIURIDICHE 8
1.2 NATURA E CARATTERI DELLA RESPONSABILITA' DELLE PERSONE GIURIDICHE. 9
1.2.1 PRINCIPIO DI LEGALITÀ. 9
1.2.2 PRESUPPOSTI PER LA RESPONSABILITÀ DELL'ENTE. 10
1.2.3 REATI COMMESSI DA SOGGETTI IN POSIZIONE APICALE. 12
1.2.4 I REATI COMMESSI DA SOGGETTI IN POSIZIONE "SUBORDINATA". 13
1.2.5 INDICAZIONI DEL DECRETO IN ORDINE ALLE CARATTERISTICHE DEL "MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE". 14
1.2.6 REATI COMMESSI ALL'ESTERO 16
1.2.7 IL TENTATIVO. 17
1.2.8 LE SANZIONI. 17

2. IL MODELLO ADOTTATO DA FLEXTUBO S.P.A. 21

2.1. MOTIVAZIONI NELL'ADOZIONE DEL MODELLO. 21

2.2 FINALITÀ DEL MODELLO. 22

2.3 STRUTTURA DEL DOCUMENTO. 25

2.4 AGGIORNAMENTO, MODIFICHE ED INTEGRAZIONI AL MODELLO. 28

2.5. COMPOSIZIONE DEL MODELLO. 29

3. L'ORGANISMO DI VIGILANZA. 29

3.1. COMPOSIZIONE E REQUISITI. 29

3.2 NOMINA, REVOCA E RINUNCIA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA. 33

3.3 FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA. 35

3.4 REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA VERSO IL VERTICE AZIENDALE. 39

3.5 FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA: INFORMAZIONI DI CARATTERE GENERALE ED INFORMAZIONI SPECIFICHE OBBLIGATORIE. 41

3.6 POTERI DI INIZIATIVA E CONTROLLO. 44

3.7 RACCOLTA E CONSERVAZIONE DELLE INFORMAZIONI. 46

4. IL SISTEMA SANZIONATORIO. 47

4.1. IL SISTEMA DISCIPLINARE: FUNZIONE. 47

4.2 MISURE NEI CONFRONTI DEI LAVORATORI NON DIRIGENTI. 48

4.3 MISURE NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI. 51

4.4. MISURE NEI CONFRONTI DEI LAVORATORI AUTONOMI, FORNITORI, CLIENTI OD ALTRI SOGGETTI AVENTI RAPPORTI CON LA SOCIETA'. 52

4.5 MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI. 52

4.6 MISURE NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA E DI ALTRI SOGGETTI CUI COMPETE L'INDIVIDUAZIONE E LA CONSEGUENTE ELIMINAZIONE DEL COMPORTAMENTO POSTO IN VIOLAZIONE DEL MODELLO. 53

PREFAZIONE

Con l'adozione del presente modello di organizzazione, gestione e controllo, la Flextubo S.p.a. implementa un importante strumento per una gestione aziendale che ponga ancor più attenzione alle esigenze della Comunità.

I valori ed i principi che ispirano quanti prestano la loro opera presso l'Azienda sono tradotti nel codice etico, che permette la loro diffusione e valorizzazione.

L'alto valore professionale, etico e morale espresso dall'Azienda richiede un adeguato sistema di politiche attuative, volto a preservare il puntuale adempimento della mission aziendale, che si deve integrare con il sistema di qualità della Società.

Ci si aspetta, quindi, che tutte le persone che operano nell'Azienda applichino quanto previsto dal modello di organizzazione, gestione e controllo nello svolgimento delle proprie attività lavorative.

DEFINIZIONI

AZIENDA/SOCIETA'

Si intende la Flextubo S.p.a. con sede in Modena, via Toscanini 150 cod. fisc. e p. iva 01776680363

CODICE ETICO

Documento ufficiale dell'azienda che contiene la dichiarazione dei valori, l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità dell'azienda nei confronti dei portatori di interesse (dipendenti, fornitori, clienti, Pubblica Amministrazione, azionisti, utenti, ecc…). È parte integrante del modello di organizzazione, gestione e controllo.

DECRETO

Si intende il Decreto Legislativo dell'8 giugno 2001 n° 231 con le sue successive integrazioni e modifiche.

DESTINATARI

Si intendono tutti i Dipendenti dell'Azienda con qualsivoglia funzione e qualifica nonché coloro che, operando secondo qualsiasi modalità

prevista dalla normativa in vigore, erogano prestazioni in forma coordinata e continuativa nell'interesse dell'Azienda.

ENTE

Si intende qualsiasi soggetto giuridico al quale si applicano pienamente le disposizioni di cui al decreto (vale a dire gli enti forniti di personalità giuridica, le società fornite di personalità giuridica e le società e le associazioni anche prive di personalità giuridica). Qui, l'Azienda.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO (MODELLO)

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

ORGANISMO DI VIGILANZA (ODV)

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

TERZI

Ogni persona, fisica o giuridica, ovvero soggetto anche privo di personalità giuridica tenuta ad una o più prestazioni in favore dell'Azienda o che comunque intrattiene rapporti con essa senza essere qualificabile come destinatario.

REATI

Reati ai quali si applica la disciplina prevista dal D.Lgs. 231/01.

1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001.

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

Il Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001, con le sue succ. modifiche ed integrazioni, introduttivo della "disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica", ha adeguato la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune convenzioni internazionali precedentemente sottoscritte dall'Italia, in particolare la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari della Comunità Europea, la Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione di funzionari pubblici sia della Comunità Europea che degli Stati membri e la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

Il decreto ha introdotto nell'ordinamento italiano un regime di responsabilità amministrativa in sede penale a carico delle persone giuridiche (di seguito anche denominate Enti), che si aggiunge alla

responsabilità della persona fisica – autore materiale del reato e che mira a coinvolgere, nella punizione degli stessi, gli Enti nel cui interesse ovvero a vantaggio dei quali tali reati siano stati compiuti.

1.2 NATURA E CARATTERI DELLA RESPONSABILITA' DELLE PERSONE GIURIDICHE.

1.2.1 PRINCIPIO DI LEGALITÀ.

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

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

1.2.2 PRESUPPOSTI PER LA RESPONSABILITÀ DELL'ENTE.

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

Affinché si abbia la responsabilità dell'ente, sono richiesti, inoltre, ulteriori presupposti.

In primo luogo, è necessario che il fatto di reato sia stato commesso "nell'interesse o a vantaggio dell'ente", indipendentemente dalla circostanza che tale obiettivo sia stato conseguito.

L'ente, tuttavia, non risponde se il fatto è stato commesso da uno dei soggetti indicati dal decreto "nell'interesse esclusivo proprio o di terzi".

II criterio del vantaggio attiene, poi, al risultato che l'ente ha obiettivamente tratto dalla commissione dell'illecito, a prescindere dall'intenzione di chi l'ha commesso.

In secondo luogo, occorre inoltre che l'illecito penale sia stato realizzato da uno o più soggetti qualificati e, come tali, indicati nel decreto: e cioè "da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità

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

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

- soggetti in "posizione apicale", quali, ad esempio, il legale rappresentante, l'amministratore, il direttore generale o il direttore di uno stabilimento, nonché le persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente;

- soggetti che non ricoprono posizioni direttive, quali i lavoratori dipendenti, ma anche soggetti esterni all'ente, ai quali sia stato affidato un incarico da svolgere sotto la direzione e la sorveglianza dei soggetti apicali.

Le disposizioni del decreto escludono la responsabilità dell'ente, nel caso in cui questo - prima della commissione del reato - abbia adottato ed efficacemente attuato un "modello di organizzazione, gestione e controllo" idoneo a prevenire la commissione di reati della specie di quello che è stato realizzato. La responsabilità dell'ente, sotto questo profilo, è ricondotta alla "mancata adozione ovvero al mancato rispetto

di standards doverosi" attinenti all'organizzazione e all'attività dell'ente.

L'adozione di un "modello di organizzazione, gestione e controllo" non costituisce un adempimento necessario al quale l'ente è tenuto, nel senso che non è previsto alcun obbligo giuridico per l'impresa di dotarsi di un modello conforme alle indicazioni del decreto.

Qualora, però, la società non provveda nel senso suindicato, essa non potrà sottrarsi alla responsabilità amministrativa stabilita dal decreto, che si configura come tipologia di responsabilità aggiuntiva e non sostitutiva di quella della persona fisica, che resta regolata dal diritto penale.

1.2.3 REATI COMMESSI DA SOGGETTI IN POSIZIONE APICALE.

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

che "l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi";

che “il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo”;

che “le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione”;

che “non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo”.

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

1.2.4 I REATI COMMESSI DA SOGGETTI IN POSIZIONE “SUBORDINATA”.

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

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

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

l'organo dirigente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un modello di organizzazione e di gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;

il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello nonché di proporne l'aggiornamento sia stato affidato ad un Organismo di Vigilanza dell'ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, nell'ambito dell'applicazione del modello Organizzativo;

le persone che hanno commesso il reato abbiano agito eludendo fraudolentemente il suddetto modello;

non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'OdV.

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

1.2.5 INDICAZIONI DEL DECRETO IN ORDINE ALLE CARATTERISTICHE DEL "MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE".

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

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

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;

- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente, in relazione ai reati da prevenire, nonché obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;

- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati;

- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;

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

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

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

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

- l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

1.2.6 REATI COMMESSI ALL'ESTERO.

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

I presupposti su cui si fonda tale responsabilità sono:

il reato deve essere commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'ente (nei termini già esaminati sopra);

l'ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;

l'ente può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p. (e qualora la legge preveda che il colpevole - persona fisica - sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti dell'ente stesso);

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

1.2.7 IL TENTATIVO.

La responsabilità amministrativa dell'ente si estende anche alle ipotesi in cui uno dei delitti, previsti nel capo I, sezione III, del Decreto come fonte di responsabilità (per l'analisi dei quali si rinvia, comunque, alle Sezioni Speciali del presente Modello), sia commesso nella forma del tentativo (art. 56 c.p.), vale a dire qualora siano stati posti in essere atti idonei, diretti in modo non equivoco a commettere il delitto e l'azione non si compia o l'evento non si verifichi.

1.2.8 LE SANZIONI.

Il sistema sanzionatorio previsto dal decreto prevede l'applicazione di sanzioni pecuniarie e sanzioni interdittive.

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

La sanzione pecuniaria è commisurata tenendo conto della gravità del fatto, del grado di responsabilità dell'ente, nonchè dell'attività svolta

per eliminare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

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

Sono previsti casi di riduzione della sanzione pecuniaria, qualora - alternativamente - l'autore del reato abbia commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne abbia ricavato un vantaggio, ovvero ne abbia ricavato un vantaggio minimo, oppure quando il danno cagionato è di particolare tenuità.

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

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

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

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

Le sanzioni interdittive previste dal decreto sono:

l'interdizione, temporanea o definitiva, dall'esercizio dell'attività;

la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;

il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;

l'esclusione da agevolazioni e finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;

il divieto, temporaneo o definitivo, di pubblicizzare beni o servizi.

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

- l'ente ha tratto dal reato un profitto rilevante e il reato è stato commesso:

a) da un soggetto apicale;

b) da un soggetto subordinato, qualora la commissione del reato sia stata agevolata da gravi carenze organizzative ed in caso di reiterazione degli illeciti.

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

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

Le sanzioni interdittive, tuttavia, non si applicano (o sono revocate, se già applicate in via cautelare) qualora l'ente - prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado - abbia risarcito o riparato il danno ed eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato (o, almeno, si sia adoperato in tal senso), abbia messo a disposizione dell'Autorità Giudiziaria, per la confisca, il profitto del reato, e - soprattutto - abbia eliminato le carenze organizzative che hanno

determinato il reato, adottando modelli organizzativi idonei a prevenire la commissione di nuovi reati. In questi casi si applica la sola pena pecuniaria.

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

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

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

2. IL MODELLO ADOTTATO DA FLEXTUBO S.P.A.

2.1. MOTIVAZIONI NELL'ADOZIONE DEL MODELLO.

FLEXTUBO S.p.a. al fine di assicurare in via sempre maggiore condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari

e delle attività aziendali, ha ritenuto conforme alle proprie politiche aziendali procedere all'adozione di un modello di organizzazione, gestione e controllo in linea con le prescrizioni del decreto e sulla base dei principi emessi dalle pronunce giurisprudenziali che si sono espresse in materia. Tale iniziativa, più segnatamente, è stata assunta dalla Società nella convinzione che l'adozione di tale modello possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti i destinatari e di tutti gli altri soggetti terzi alla stessa cointeressati, affinché seguano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e lineari che garantiscano il rispetto dei principi etici e dei valori sui quali si fonda l'Azienda, favorendo la prevenzione del rischio di commissione dei reati contemplati nel decreto.

2.2 FINALITÀ DEL MODELLO.

Il modello di organizzazione, gestione e controllo predisposto dall'azienda si fonda su un sistema strutturato ed organico di procedure ed attività di controllo che nella sostanza:

individuano le aree ed i processi di possibile rischio nell'attività aziendale, ossia quelle attività nel cui ambito si ritiene più alta la possibilità che siano commessi i reati;

definiscono un sistema normativo interno diretto a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della società in relazione ai rischi da prevenire attraverso:

a. un codice etico che fissa le linee di orientamento generali;

b. procedure formalizzate, tese a disciplinare in dettaglio le modalità operative delle attività e delle funzioni svolte nelle aree di "attività a rischio";

c. un sistema di attribuzione di compiti e competenze nonché di conferimento di incarichi e/o deleghe di funzioni e di procure per la firma di atti aziendali che assicuri una chiara e trasparente rappresentazione del processo di formazione e di attuazione delle decisioni;

determinano una struttura organizzativa coerente volta ad ispirare e controllare la correttezza dei comportamenti, garantendo una chiara ed organica attribuzione dei compiti, applicando una giusta separazione delle funzioni, assicurando che gli assetti voluti della struttura organizzativa siano realmente attuati;

individuano i processi di gestione e controllo delle risorse finanziarie nelle attività a rischio;

attribuiscono all'OdV il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del modello e di proporne l'aggiornamento.

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

dichiarare, promuovere e difendere i principi etici che caratterizzano l'operato dell'azienda;

migliorare il sistema di "corporate governance";

predisporre un sistema strutturato ed organico di prevenzione e controllo finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati e delle violazioni al codice etico nell'ambito dell'attività aziendale;

determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto dell'azienda nelle "aree di attività a rischio", la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale ed amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti dell'Azienda;

informare tutti coloro che operano a qualsiasi titolo in nome, per conto o comunque nell'interesse dell'Azienda che la violazione delle prescrizioni contenute nel modello comporterà l'applicazione di apposite sanzioni, ovvero la risoluzione del rapporto contrattuale;

ribadire che l'azienda non tollera comportamenti illeciti, di qualsiasi tipo ed indipendentemente da qualsiasi finalità, in quanto tali comportamenti sono comunque contrari ai principi etici cui l'azienda si attiene.

2.3 STRUTTURA DEL DOCUMENTO.

Il presente modello è costituito dalla presente parte generale e da singole Parti Speciali, predisposte dall'Azienda, per le diverse tipologie di reato previste dal decreto e per le possibili violazioni ai valori espressi nel codice etico.

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

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

La parte speciale “B” trova applicazione per le tipologie specifiche di reati previste ai sensi dell’art. 24-bis del decreto, ossia per i delitti informatici ed il trattamento illecito di dati.

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

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

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

La parte speciale “F” trova applicazione in relazione ai reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di beni o utilità di provenienza illecita di cui all’art. 25 octies del decreto.

La parte speciale “G” trova applicazione per le tipologie specifiche di reati previste ai sensi dell’art. 24 - ter del decreto, ossia per i delitti di criminalità organizzata e dell’art. 24 – novies relativo al delitto di

induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria

La parte speciale "H" trova applicazione in relazione ai delitti conto l'industria ed il commercio previsti dall'art. 25- bis.1 del decreto.

La parte speciale "I" trova applicazione in relazione ai delitti in materia di violazione del diritto d'autore di cui all'art. 25 –novies.

La parte speciale "L" concerne trova applicazione in relazione ai reati ambientali previsti dall'art. 25-undecies.

La parte speciale "M" concerne le violazioni al codice etico nonché l'adeguamento da parte della Società alla normativa in materia di whistleblowing.

La parte speciale "N" trova applicazione in relazione ai reati previsti dall'art. Art. 25 duocedies D.Lgs. 231/2001 e concernente i reati d'immigrazione.

La parte speciale "O" trova applicazione in relazione ai reati previsti dall'art. 25 indicati nell'art. 25 quinquiesdecies del d.lgs. 231/2001 e concernente i reati tributari e fiscali.

La parte speciale "P" trova applicazione in relazione ai reati previsti dall'art. 25-sexiesdecies del D. Lgs. 231/2001 e concernente i reati di contrabbando.

2.4 AGGIORNAMENTO, MODIFICHE ED INTEGRAZIONI AL MODELLO.

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

In particolare sono demandate all'Amministratore Unico dell'Azienda:

- l'attività di verifica dell'aggiornamento del modello (da svolgersi con cadenza almeno annuale);

- la responsabilità di modificare o integrare, a seguito della suddetta verifica annuale o comunque su proposta motivata dell'Organismo di Vigilanza, il modello stesso.

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

2.5. COMPOSIZIONE DEL MODELLO.

Il modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dall'Azienda si compone di tre distinte parti strumentali all'efficacia del modello stesso:

1. l'Organismo di Vigilanza, la cui attività, è fondamentale per la puntuale ed efficace applicazione del modello;

2. un sistema di procedure e attività di controllo, di cui la cogente analisi è riportata nelle parti speciali del modello, alle quali si rimanda;

3. il Codice etico che è il documento (cui integralmente si rimanda) per la promozione della condotta etica aziendale e contiene, ribadendo e facendo rispettare ai destinatari ed ai soggetti terzi, l'insieme dei valori etici e dei principi morali cui l'azienda fa costante riferimento nell'esercizio delle proprie attività.

3. L'ORGANISMO DI VIGILANZA.

3.1. COMPOSIZIONE E REQUISITI.

Il D.Lgs. 231/2001 precisa come l'organismo, cui affidare il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello, nonché di curarne l'aggiornamento deve essere un organismo della società (art.

6. 1, b) del D.Lgs. 231/2001), dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

Gli orientamenti della giurisprudenza, ai quali ci si è richiamati nella redazione del presente modello, suggeriscono che si tratti di un organismo dell'ente diverso dall'Amministratore Unico, caratterizzato da autonomia, indipendenza, professionalità e continuità di azione, nonché da onorabilità e assenza di conflitti di interesse nei suoi componenti.

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

Con riferimento alle competenze giuridiche, considerato che la disciplina in argomento è, in sostanza, una disciplina di carattere giuridico e l'attività dell'Organismo di Vigilanza ha lo scopo di prevenire la realizzazione di reati, è essenziale la conoscenza delle singole fattispecie. Quest'ultima potrà essere assicurata all'Organismo di Vigilanza, oltre che mediante l'utilizzo di risorse interne all'ente, anche tramite consulenza esterna.

FLEXTUBO S.p.a. ha optato per una composizione collegiale dell'Organismo di Vigilanza ritenendo, all'uopo, di avere individuato le

persone competenti a svolgere tutte le funzioni ed i controlli previsti dalla legge.

Nell'ipotesi di disaccordo fra i componenti dell'Organismo di Vigilanza, avuto riguardo a qualsiasi decisione inerente le funzioni ed i poteri attribuite all'Organo medesimo, sarà prevalente, nella determinazione della condotta da assumere, il parere del membro esterno dell'Organo.

Applicando tali principi alla realtà della FLEXTUBO S.p.a. e in considerazione della specificità dei compiti che fanno capo all'Organismo di Vigilanza, il relativo incarico è stato affidato, con apposita delibera dell'Amministratore Unico ai soggetti che posseggono, anche per l'esperienza pluriennale maturata nel settore e per le qualifiche tecniche che li contraddistinguono, tutti i requisiti necessari per poter svolgere correttamente l'attività prevista per legge.

Detti soggetti, sono quelli più adeguati ad assumere tale ruolo, dati i seguenti requisiti che posseggono, in linea con le disposizioni del D.Lgs. 231/2001, con la giurisprudenza.

A) Autonomia e indipendenza.

I requisiti di autonomia e indipendenza sono fondamentali e presuppongono che l'Organismo di Vigilanza non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua

attività di controllo, sì dall'essere totalmente svincolato da qualsivoglia forma di interferenza o di condizionamento da parte di qualunque componente dell'ente.

L'indipendenza dell'Organismo di Vigilanza, inoltre, è assicurata dall'obbligo dell'organo dirigente di approvare nel contesto di formazione del budget aziendale una dotazione adeguata di risorse finanziarie, proposta dall'Organismo di Vigilanza stesso, della quale quest'ultimo potrà disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti (es. consulenze specialistiche, trasferte, ecc.).

B) Onorabilità.

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

C) Comprovata professionalità.

L'Organismo di Vigilanza possiede competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere.

Tali caratteristiche, unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio.

D) Continuità d'azione.

L'Organismo di Vigilanza svolge in modo continuativo le attività necessarie per la vigilanza del modello con adeguato impegno e con i necessari poteri di indagine; è una struttura riferibile alla società, in modo da garantire la dovuta continuità nell'attività di vigilanza; cura l'attuazione del modello e ne assicura il costante aggiornamento; non svolge mansioni operative che possano condizionare e contaminare quella visione d'insieme sull'attività aziendale che ad esso si richiede.

3.2 NOMINA, REVOCA E RINUNCIA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.

La nomina dell'Organismo di Vigilanza e dei suoi componenti e la revoca degli incarichi sono di competenza dell'Amministratore Unico.

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

Ciascun componente nominato deve espressamente accettare la nomina contestualmente dichiarando ed attestando di essere in possesso dei requisiti indicati nel precedente paragrafo 3.1.

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

Nella stessa delibera di nomina ill'Amministratore Unico determina il compenso annuale previsto per i componenti dell'Organismo di Vigilanza.

Ciascun componente dell'OdV può essere revocato solo qualora sussista una giusta causa. Per giusta causa di revoca deve intendersi:

la perdita dei requisiti di indipendenza e/o autonomia e/o professionalità;

l'inosservanza degli obblighi di riservatezza e di rispetto della normativa sulla Privacy;

grave infermità incompatibile con il corretto svolgimento delle proprie funzioni di vigilanza;

grave inadempimento dei propri doveri;

sentenza di condanna o di "patteggiamento" dell'Azienda ai sensi del d. lgs. 231/01, passata in giudicato, ove risulti dal testo della stessa un collegamento eziologico tra la condanna e l'omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'OdV.

E' facoltà dei/l componenti/e dell'OdV rinunciare in qualsiasi momento all'incarico ovvero dimettersi. In tal caso essi/o devono dare comunicazione all'Amministratore Unico della società tramite lettera raccomandata con avviso di ricevimento motivando le ragioni che hanno determinato la rinuncia. La rinuncia avrà effetto dalla data di nomina del nuovo componente.

In caso di scadenza del mandato dell'OdV ovvero rinuncia/dimissione, morte, revoca di un componente dell'OdV, ill'Amministratore Unico provvede alla nomina rispettivamente del nuovo OdV o del nuovo componente.

Ill'Amministratore Unico provvede tempestivamente alla sostituzione del componente dell'OdV venuto a cessare, previo accertamento della sussistenza dei requisiti richiesti.

3.3 FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.

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

- sull'osservanza del modello da parte dei dipendenti, degli organi sociali, delle società di service, dei consulenti e dei partner;

- sull'efficacia e adeguatezza del modello in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati;

- sull'opportunità di aggiornamento del modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative.

A tal fine, l'Organismo di Vigilanza:

- verifica il rispetto delle modalità e delle procedure previste dal modello e rileva gli eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i responsabili delle varie funzioni;

- effettua periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o specifici atti, i cui risultati devono essere riassunti in un apposito rapporto da esporsi in sede di reporting agli Organi Sociali deputati;

- si coordina con il management aziendale per valutare l'adozione di eventuali sanzioni disciplinari, fermo restando la competenza di quest'ultimo per l'irrogazione della sanzione e il relativo procedimento disciplinare;

- si coordina con il Responsabile Amministrativo per la definizione dei programmi di formazione per il personale e del contenuto delle

comunicazioni periodiche da inviare ai dipendenti e agli Organi Sociali, finalizzate a fornire agli stessi la necessaria sensibilizzazione e le conoscenze di base della normativa di cui al D.Lgs. 231/2001;

- monitora le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del modello e predispone la documentazione interna necessaria al fine del funzionamento del modello, contenente istruzioni d'uso, chiarimenti o aggiornamenti dello stesso;

- raccoglie, elabora e conserva le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del modello, nonché aggiorna la lista di informazioni che devono essere a esso trasmesse o tenute a sua disposizione;

- si coordina con le funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per il miglior monitoraggio delle attività in relazione alle procedure stabilite nel modello. A tal fine, l'Organismo di Vigilanza ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale che ritiene rilevante e deve essere costantemente informato dal management:

a) sugli aspetti dell'attività aziendale che possono esporre l'azienda al rischio di commissione di uno dei reati;

b) sui rapporti con le società di service, con i consulenti e con i partner che operano per conto della società;

c) sulle operazioni straordinarie della società;

- interpreta la normativa rilevante (in coordinamento con la funzione deputata a gestire gli affari legali) e verifica l'adeguatezza del modello a tali prescrizioni normative;

- attiva e svolge le inchieste interne, raccordandosi di volta in volta con le funzioni aziendali interessate, per acquisire ulteriori elementi di indagine (es. con la funzione deputata a gestire gli affari legali per l'esame dei contratti che deviano nella forma e nel contenuto rispetto alle clausole standard dirette a garantire l'azienda dal rischio di coinvolgimento nella commissione dei reati; con il Direttore Amministrativo per l'applicazione di sanzioni disciplinari, ecc.);

- indica al management le opportune integrazioni ai sistemi di gestione delle risorse finanziarie (sia in entrata che in uscita), già presenti nella azienda, per introdurre alcuni accorgimenti idonei a rilevare l'esistenza di eventuali flussi finanziari connotati da maggiori margini di discrezionalità rispetto a quanto ordinariamente previsto.

L'autonomia, l'indipendenza e tutti i requisiti richiesti, che connotano le attività dell'Organismo di Vigilanza hanno reso necessario introdurre alcune forme di tutela in suo favore, al fine di garantire l'efficacia del modello e di evitare che la sua attività di controllo possa ingenerare forme di ritorsione a suo danno (si pensi all'ipotesi in cui dagli accertamenti svolti dall'Organismo di Vigilanza possano emergere

elementi che facciano risalire al massimo vertice aziendale i reati o il tentativo di commissione dei reati o la violazione del presente modello).

Infine, nel contesto delle procedure di formazione del budget aziendale, l'organo dirigente potrà approvare una dotazione adeguata di risorse finanziarie, proposta dall'Organismo di Vigilanza stesso, della quale costui potrà disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti.

La definizione degli aspetti attinenti alla continuità dell'azione dell'Organismo di Vigilanza, quali l'organizzazione dell'attività, la verbalizzazione delle riunioni e la disciplina dei flussi informativi da parte delle strutture aziendali, è rimessa allo stesso Organismo di Vigilanza, il quale potrà disciplinare il proprio funzionamento interno mediante un apposito regolamento delle proprie attività (determinazione delle cadenze temporali dei controlli, individuazione dei criteri e delle procedure di analisi, ecc.).

3.4 REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA VERSO IL VERTICE AZIENDALE.

L'Organismo di Vigilanza riferisce in merito all'attuazione del modello ed all'emersione di eventuali criticità all'Amministratore Unico.

Almeno semestralmente, l'Organismo di Vigilanza predispone un rapporto scritto per ill'Amministratore Unico sulla attività svolta (indicando, in particolare, i controlli effettuati e l'esito degli stessi, le verifiche specifiche che dovessero essere state effettuate e l'esito delle stesse, le situazioni nelle quali la commissione di uno dei reati contemplati dalle parti speciali del modello non si sia verificata per caso fortuito o per altre circostanze indipendenti dall'applicazione delle misure predisposte dal modello, l'eventuale aggiornamento della individuazione delle aree di criticità aziendale, ecc.) e, annualmente, un piano di attività previste per l'anno successivo.

Qualora l'Organismo di Vigilanza rilevi criticità riferibili a qualcuno dei soggetti referenti, la corrispondente segnalazione è da destinarsi prontamente a uno degli altri soggetti sopra indicati.

Il reporting ha ad oggetto:

- l'attività svolta dall'ufficio dell'Organismo di Vigilanza;

- le eventuali criticità (e spunti per il miglioramento) emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni all'azienda, sia in termini di efficacia del modello.

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

Ill'Amministratore Unico ha la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'Organismo di Vigilanza il quale, a sua volta, ha la facoltà di richiedere, attraverso le funzioni o i soggetti competenti, la convocazione dei predetti organi per motivi urgenti.

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

Ai sensi di quanto previsto dall'articolo 6 del D.Lgs 231/2001 è obbligo da parte dei dipendenti, degli organi sociali, dei responsabili delle funzioni aziendali, dai consulenti e dei partner nonché di coloro che a qualsiasi titolo collaborano con l'ente, di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, che in buona fede, sulla base della ragionevole convinzione fondata su elementi di fatto, ritengano essersi verificate, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

Coerentemente con quanto stabilito dal codice di condotta, se un dipendente desidera segnalare la commissione di un illecito o la violazione (o presunta violazione) del modello, lo stesso deve contattare il suo diretto superiore. Qualora la segnalazione non dia esito, ovvero se il presunto responsabile della violazione oggetto di segnalazione dovesse essere il superiore medesimo, il dipendente riferisce all'Organismo di Vigilanza.

Le società di service, i consulenti e i partner, per quanto riguarda la loro attività svolta nei confronti dell'Azienda, effettuano la segnalazione direttamente all'Organismo di Vigilanza; l'Organismo di Vigilanza valuta le segnalazioni ricevute.

La Società ha attivato gli opportuni canali di comunicazione dedicati, al fine di agevolare il processo di segnalazione all'OdV.

In particolare, è stata attivata una apposita casella di posta elettronica (organismodivigilanza@flextubo.com), presso la quale inviare le eventuali segnalazioni in ordine al mancato rispetto del Modello o del presente Codice, la quale sarà utilizzata anche per la ricezione di segnalazioni di natura anonima, ovvero quelle nelle quali non sia possibile risalire all'identità del mittente.

In aggiunta, le segnalazioni possono essere effettuate per iscritto, inviando apposita comunicazione, anche anonima, all'indirizzo:

Organismo di Vigilanza, FLEXTUBO SPA via Toscanini 150 – 4121 Modena (Mo).

L'organismo di Vigilanza si impegna a tutelare la riservatezza dell'identità del segnalante identità del segnalante e a mantenere la riservatezza dell'informazione in ogni contesto successivo alla segnalazione, nei limiti in cui l'anonimato e la riservatezza siano opponibili per legge.

I segnalanti in buona fede saranno garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione ed in ogni caso sarà assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti comunque salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti dell'Azienda o delle persone accusate in mala fede.

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

B) Oltre alle segnalazioni relative a violazioni di carattere generale sopra descritte, devono essere obbligatoriamente ed immediatamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza le informazioni concernenti:

- i provvedimenti e/o notizie provenienti da Organi di Polizia Giudiziaria, o da qualsiasi altra Autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati;

- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati di cui al D.Lgs. 231/2001;

- i rapporti preparati dai responsabili di altre funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del D.Lgs. 231/2001;

- le notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti e alle eventuali sanzioni irrogate ai sensi del modello (ivi compresi i provvedimenti verso i dipendenti) ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

3.6 POTERI DI INIZIATIVA E CONTROLLO.

L'Organismo di Vigilanza dispone di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, tali da consentire l'efficace esercizio delle funzioni previste nel modello e nel codice etico.

L'Organismo di Vigilanza – nel perseguimento del compito istituzionale di vigilare sull'effettiva attuazione del modello, del codice etico e delle procedure attuative interne adottate dalla società - è titolare dei seguenti poteri di iniziativa e controllo, che esercita nel rispetto delle norme di legge, nonché dei diritti individuali dei lavoratori e delle persone interessate:

a) svolge periodica attività ispettiva, almeno semestrale, la cui cadenza è predeterminata in considerazione ai vari settori di intervento;

b) ha accesso a tutte le informazioni concernenti le attività a rischio;

c) può chiedere informazioni o l'esibizione di documenti, pertinenti alle attività a rischio, ai dirigenti della società, nonché a tutto il personale dipendente che svolga attività a rischio o alle stesse sovraintenda;

d) qualora necessario, può chiedere informazioni o l'esibizione di documenti, pertinenti alle attività a rischio, agli amministratori, e, se istituita, alla società di revisione;

e) può chiedere informazioni o l'esibizione di documenti pertinenti alle attività a rischio a collaboratori, consulenti, e in genere a tutti i soggetti tenuti all'osservanza del modello. L'inosservanza all' obbligo dei predetti soggetti di ottemperare alla richiesta dell'Organismo di Vigilanza costituisce grave illecito disciplinare;

f) può avvalersi del personale appartenente alla direzione auditing, ove esistente, oppure della direzione legale o della direzione risorse umane, individuando - se opportuno - uno staff dedicato;

g) può avvalersi di consulenti esterni per la soluzione di problematiche di particolare complessità o che richiedono competenze specifiche. Qualora l'impegno di spesa previsto per tali consulenze sia compreso limiti del budget di spesa dell'Organismo di Vigilanza, questi potrà avvalersi di consulenti. Viceversa, per impegni di spesa che superino i limiti del proprio budget, fatti salvi i casi di necessità e urgenza, l'Organismo di Vigilanza dovrà richiedere in via preventiva l'autorizzazione dell'Amministratore Unico.

3.7 RACCOLTA E CONSERVAZIONE DELLE INFORMAZIONI.

Le informazioni, le segnalazioni ed i report previsti nel presente modello sono conservati dall'Organismo di Vigilanza in un apposito data base (informatico o cartaceo) per un periodo di 10 anni.

L'accesso al data base è consentito esclusivamente e agli Amministratori.

4. IL SISTEMA SANZIONATORIO

4.1. IL SISTEMA DISCIPLINARE: FUNZIONE.

La definizione di un sistema di sanzioni (commisurate alla violazione e dotate di deterrenza), applicabili in caso di violazione delle regole di cui al presente modello, rende efficiente l'azione di vigilanza dell'Organismo di Vigilanza ed ha lo scopo di garantire l'effettività del modello stesso. La definizione di tale sistema sanzionatorio di natura disciplinare e contrattuale costituisce, infatti, ai sensi dell'art. 6, primo comma, lett. e), del D.Lgs. 231/2001, un requisito essenziale del modello medesimo ai fini dell'esimente rispetto alla responsabilità della società.

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

Resta comunque sempre salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora dai comportamenti in violazione delle regole di cui al presente modello derivino danni concreti alla società, come nel caso di

applicazione alla stessa da parte del Giudice delle misure previste dal D.Lgs. 231/2001.

4.2 MISURE NEI CONFRONTI DEI LAVORATORI NON DIRIGENTI.

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

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

a) la violazione, anche con condotte omissive e in eventuale concorso con altri, delle procedure previste dal presente modello, dal codice etico o di quelle eventualmente stabilite per la sua attuazione;

b) la redazione, eventualmente in concorso con altri, di documentazione incompleta o non veritiera;

c) l'agevolazione, mediante condotta omissiva, della redazione da parte di altri, di documentazione incompleta o non veritiera;

d) l'omessa redazione della documentazione prevista dal presente modello, dal codice etico o dalle procedure stabilite per l'attuazione degli stessi;

e) la violazione o l'elusione del sistema di controllo previsto dal modello, in qualsiasi modo effettuata, incluse la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione inerente la procedura, l'ostacolo ai controlli, l'impedimento all'accesso alle informazioni e alla documentazione opposta ai soggetti preposti ai controlli delle procedure e delle decisioni, ovvero la realizzazione di altre condotte idonee alla violazione o elusione del sistema di controllo medesimo.

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

I lavoratori, nel momento in cui dovessero porre in essere comportamenti disciplinarmente rilevanti in violazione delle norme di legge, e/o del CCNL vigente e/o del codice disciplinare dell'Azienda saranno altresì passibili dell'applicazione di provvedimenti disciplinari, irrogati dall'Ufficio Amministrazione /del Personale all'esito del relativo procedimento disciplinare, istruito nel rispetto delle forme e delle

garanzie previste dall'articolo 7 della legge 30 maggio 1970, n. 300 e dal CCNL applicato dalla Società.

Più precisamente, a seconda della gravità dell'infrazione commessa dal lavoratore, nonché dell'intenzionalità del comportamento posto in essere, al medesimo verranno applicate, ai sensi del CCNL vigente, salvo successive modifiche, le seguenti sanzioni disciplinari:

- richiamo verbale;

- ammonizione scritta;

- multa fino ad un massimo di tre ore di retribuzione;

- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a tre giorni;

- licenziamento con preavviso;

- licenziamento senza preavviso

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

- la preventiva affissione in un luogo accessibile a tutti del codice disciplinare applicato dall'Azienda;

la contestazione scritta dell'addebito, tranne nel caso del rimprovero verbale;

il rispetto del principio del contraddittorio in ordine alla convocazione e alla difesa del lavoratore;

l'irrilevanza della recidiva trascorso il biennio.

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

Per quanto riguarda l'accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della rispettiva competenza, al management aziendale.

4.3 MISURE NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI.

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

4.4. MISURE NEI CONFRONTI DEI LAVORATORI AUTONOMI, FORNITORI, CLIENTI OD ALTRI SOGGETTI AVENTI RAPPORTI CON LA SOCIETA'.

In caso di comportamenti in violazione del presente modello da parte dei lavoratori autonomi, fornitori, od altri soggetti aventi comunque rapporti con l'impresa, potrà essere applicata la sanzione della risoluzione di diritto del contratto.

A tale scopo, ove possibile, l'azienda inserirà specifiche clausole risolutive espresse nei contratti di fornitura e collaborazione al fine di imporre il rispetto del codice etico e del presente modello.

4.5 MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI.

Ferma restando ogni altra disposizione, in caso di comportamenti in violazione del presente modello da parte di uno o più membri dell'Amministratore Unico, l'Organismo di Vigilanza informa ill'Amministratore Unico il quale prenderà gli opportuni provvedimenti, anche sanzionatori, tra cui, a solo titolo di esempio, la convocazione dell'assemblea dei soci al fine di adottare le misure più idonee consentite dalla legge.

4.6 MISURE NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA E DI ALTRI SOGGETTI CUI COMPETE L'INDIVIDUAZIONE E LA CONSEGUENTE ELIMINAZIONE DEL COMPORTAMENTO POSTO IN VIOLAZIONE DEL MODELLO

Il sistema sanzionatorio di natura disciplinare e contrattuale come individuato al punto 4.2, troverà applicazione anche nei confronti dell'Organismo di Vigilanza o di quei soggetti, dipendenti o amministratori, che, per negligenza ed imperizia, non abbiano individuato e conseguentemente eliminato i comportamenti posti in violazione del modello.