

MONTELLO S.P.A.

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE,
GESTIONE E CONTROLLO
AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001**

PARTE GENERALE

16 Settembre 2019 e s.m.i.

INDICE

DECRETO LEGISLATIVO 231/2001	2
‣ Regime della responsabilità amministrativa degli enti	2
‣ Adozione del Modello di organizzazione, gestione e controllo quale esimente della responsabilità amministrativa	4
‣ Linee guida elaborate dalle associazioni di categoria	5
ADOZIONE DEL MODELLO DI MONTELLO	5
‣ L'Azienda	5
‣ Obiettivi perseguiti da MONTELLO con l'adozione del Modello	6
‣ Scopo e principi base del Modello	7
‣ Struttura del Modello di organizzazione, gestione e controllo: Parte Generale e Parte Speciale	8
‣ Modifiche e integrazioni del Modello di organizzazione, gestione e controllo	8
AMBIENTE GENERALE DI CONTROLLO	9
‣ Il sistema in linea generale	9
‣ Il sistema di deleghe e procure	10
‣ I rapporti con Fornitori/Consulenti/Partner: principi generali di comportamento	11
‣ I rapporti con Fornitori/Consulenti/Partner: Clausole contrattuali	12
‣ I rapporti con Clienti: principi generali di comportamento	13
ORGANISMO DI VIGILANZA	14
‣ Individuazione dell'Organismo di Vigilanza	14
‣ Cessazione dall'incarico	15
‣ Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza	16
‣ Attività di reporting nei confronti degli Organi sociali	17
‣ Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza	18
‣ Validità delle deliberazioni	18
WHISTLEBLOWING	19
‣ Introduzione del Whistleblowing in Italia	19
DIFFUSIONE DEL MODELLO	19
‣ Formazione del personale e diffusione nel contesto aziendale	19
‣ Informativa a Personale Operativo esterno	20
SISTEMA DISCIPLINARE	20
‣ Principi generali	20
‣ Provvedimenti sanzionatori per quadri e impiegati	21
‣ Misure nei confronti dei dirigenti	22
ALTRE MISURE DI TUTELA	23
‣ Misure nei confronti dei membri dell'Organo di Amministrazione Attiva, Sindaci e Revisori	23
‣ Misure nei confronti del Personale Operativo esterno	23
VERIFICHE SULL'EFFICACIA DEL MODELLO	23

DECRETO LEGISLATIVO 231/2001

Regime della responsabilità amministrativa degli enti

Il D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231 ha introdotto in Italia la responsabilità amministrativa degli enti forniti di personalità giuridica e delle società e associazioni anche prive di personalità giuridica per fatti connessi alla commissione di reati.

In base al D.Lgs. 231/2001 e successive integrazioni, le fattispecie di reato rilevanti al fine di configurare la responsabilità amministrativa dell'ente, sono soltanto quelle espressamente specificate dal Legislatore, che vengono di seguito elencate:

- 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), Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio (art. 25);
- delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis);
- delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter);
- falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis);
- delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis 1);
- reati societari (art. 25-ter);
- delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater) previsti dal codice penale e dalle leggi speciali;
- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater 1);
- delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies);
- abusi di mercato (art. 25-sexies);
- omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies);
- ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-opties);
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies);
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies);
- reati ambientali (art. 25-undecies);
- impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies);
- razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies);

- frode in competizione sportiva, esercizio abusivo di gioco o di scommesse e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25 quaterdecies);
- reati tributari (Art. 25-quinquesdecies);
- contrabbando (Art. 25-sexiesdecies);
- reati transnazionali (Legge 16 marzo 2006, n. 146, artt. 3 e 10).

Tale normativa prevede la responsabilità diretta degli enti con l'irrogazione di sanzioni conseguenti all'accertamento di determinati reati commessi nell'interesse o a vantaggio della società dai soggetti c.d. in posizione apicale e dai soggetti c.d. sottoposti all'altrui direzione (per maggiori informazioni si rimanda all'art. 5 del D. Lgs. 231/01 e s.m.i.).

Il giudice penale competente per i reati commessi dalle persone fisiche accerta anche le violazioni riferibili alle società. Tale elemento, unitamente al fatto che la stessa normativa prevede espressamente l'estensione di tutte le garanzie previste per l'imputato anche all'ente, fa sì che si possa in sostanza parlare di responsabilità penale dell'ente.

Sono previste a carico della società sanzioni pecuniarie e, sussistendone le condizioni, sanzioni interdittive, nonché la confisca e la pubblicazione della sentenza (rif.: Sezione II del D.lgs. 231/01).

Le sanzioni pecuniarie si applicano sempre attraverso un sistema di quote, il cui numero è stabilito dal giudice in relazione a determinati parametri, tra cui la gravità del fatto e il grado di responsabilità della società. L'importo della quota è, invece, fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente.

Le sanzioni interdittive (riportate all'art. 9, c.2) sono:

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

Tali sanzioni, su richiesta del Pubblico Ministero, qualora ricorrano gravi indizi di responsabilità della società e il concreto pericolo di reiterazione dell'illecito per le fattispecie che le prevedono e sussistendo tutti i requisiti previsti, sono applicabili dal giudice, anche in via cautelare. Parimenti applicabili dal giudice sono il sequestro preventivo sui beni suscettibili di confisca e il sequestro conservativo

in ipotesi di pericolo di dispersione delle garanzie per gli eventuali crediti dello Stato (spese di giustizia, sanzione pecuniaria).

Il D.Lgs. 231/2001, come detto, si applica in dipendenza di reati commessi da:

- › soggetti in posizione apicale, ovvero amministratori, direttori generali, preposti a sedi secondarie, direttori di divisione dotati di autonomia finanziaria e funzionale, nonché coloro che anche solo di fatto esercitano la gestione e il controllo della società,
- › persone sottoposte alla direzione o vigilanza dei soggetti sopraindicati, intendendosi come tali anche coloro che si trovino a operare in una posizione, anche se non formalmente inquadrabile in un rapporto di lavoro dipendente, comunque subordinata, come detto, alla vigilanza dell'Azienda per cui agiscono.

Condizione essenziale perché l'Azienda sia ritenuta responsabile del reato è che il fatto sia stato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'Azienda stessa.

L'Azienda, perciò, risponde sia che l'autore del reato lo abbia commesso con intenzione di perseguire un interesse esclusivo o concorrente dell'Azienda, sia che si riveli comunque vantaggioso per l'Azienda medesima. In quest'ultimo caso, tuttavia, nonostante il vantaggio conseguito, la responsabilità dell'Azienda resta esclusa se risulti che l'autore del reato ha agito al fine di perseguire un interesse esclusivamente proprio o comunque diverso da quello dell'Azienda.

Adozione del Modello di organizzazione, gestione e controllo quale esimente della responsabilità amministrativa

Il D.Lgs. 231/2001, in ipotesi di reato commesso da soggetto apicale, esclude la responsabilità nel caso in cui l'Azienda medesima dimostri che:

- › l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi,
- › il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento è stato affidato all'Organismo di Vigilanza dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, in collaborazione con l'Azienda,
- › le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello di organizzazione, gestione e controllo,
- › non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo preposto al controllo.

In ipotesi di reato commesso da soggetto sottoposto all'altrui direzione o vigilanza, l'Azienda è responsabile se la commissione del reato è stata possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione

o vigilanza.

In ogni caso, è esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza se l'Azienda, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Il Modello dovrà rispondere a diverse esigenze:

- individuare le "aree a rischio", ovvero le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati,
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Azienda in relazione ai reati da prevenire,
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati,
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello,
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

In relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione, nonché al tipo di attività svolta, il Modello deve prevedere misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

L'efficace attuazione del Modello richiede una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'Azienda.

Linee guida elaborate dalle associazioni di categoria

La progettazione ed esecuzione del *risk assessment* e della *gap analysis* in oggetto è stata ispirata anche alle Linee Guida emesse da Confindustria.

ADOZIONE DEL MODELLO DI MONTELLO

L'Azienda

L'Azienda (d'ora innanzi anche MONTELLO) sorge su un'area industriale di circa 450.000 mq, di cui circa 125.000 coperti.

Fino alla fine del 1995, la MONTELLO era un'Azienda siderurgica che produceva acciaio e tondo per cemento armato. Nel 1996, dopo ripetute crisi del settore, si è deciso di chiudere l'attività

siderurgica (Brown Economy) riconvertendo lo stabilimento in attività di recupero e riciclo (Green Economy) di due tipologie di rifiuti: i rifiuti di imballaggi in plastica post-consumo e i rifiuti organici, provenienti entrambi dalla raccolta differenziata che, in quegli anni, cominciava a diffondersi in Lombardia.

Grazie a tale riconversione produttiva, attualmente (anno 2019) la Montello S.p.A. dà occupazione a circa 700 addetti, contro i 320 che erano presenti al momento della chiusura dell'attività siderurgica.

Nello stabilimento di MONTELLLO vengono riciclate circa 300.000 ton/anno di imballaggi in plastica post-consumo da cui si ricavano nuovi manufatti, e circa 695.000 ton/anno di rifiuti organici (FORSU e rifiuti verdi), da cui si ricava biogas - che può essere utilizzato sia per produrre energia elettrotermica che biometano, recuperando in questo caso anche l'anidride carbonica (CO₂) che è destinata ad uso tecnico industriale, incluso l'alimentare - e producendo, tramite un processo aerobico, un fertilizzante organico di elevata qualità.

L'Azienda ha conseguito negli anni le certificazioni ISO 9001, ISO 14001, OHSAS 18001 e ISO 50001. Dal mese di ottobre 2017 l'Azienda ha conseguito inoltre la Certificazione di sostenibilità del biometano prodotto per uso autotrazione.

La Montello S.p.A. è un esempio di eccellenza, a livello sia nazionale che internazionale, per sistema integrato e tecnologia avanzata applicata.

Obiettivi perseguiti da MONTELLLO con l'adozione del Modello

Al fine di assicurare la correttezza nella conduzione delle attività aziendali e con l'ottica di diffondere e promuovere l'integrità e la trasparenza, MONTELLLO ritiene opportuno recepire le indicazioni del D.Lgs. 231/2001 e dotarsi di un Modello atto a prevenire il rischio di commissione di reati contemplati dal Decreto stesso.

Il Modello è predisposto secondo i dettami del suddetto Decreto Legislativo e sulla base delle sopra citate Linee Guida elaborate da Confindustria.

La decisione di adottare il Modello è attuata nell'intento di tutelare la propria immagine, gli interessi e le aspettative dell'azionista, dei committenti e del pubblico, e di sensibilizzare tutto il Personale Operativo e tutti coloro che operano in nome e per conto di MONTELLLO all'adozione di comportamenti corretti al fine di evitare la commissione di reati.

In data 16.09.2019 il Consiglio di Amministrazione di MONTELLLO ha approvato il Codice Etico, il "Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001" ed ha nominato l'Organismo di Vigilanza con il compito di assicurare l'efficacia, verificare l'osservanza e curare

l'aggiornamento del Modello stesso. Il Modello organizzativo e il Codice Etico adottati da MONTELLLO sono periodicamente integrati a recepire le novità legislative e le procedure di riferimento vigenti.

Scopo e principi base del Modello

Il Modello risponde all'esigenza di perfezionare il sistema di controlli interni e di evitare il rischio di commissione di reati.

Tale obiettivo è conseguito mediante l'individuazione delle attività "sensibili", la predisposizione di un sistema organico e strutturato di procedure e l'adozione di un adeguato sistema di controllo dei rischi.

I principi base del Modello sono, pertanto, finalizzati a:

- rendere consapevole il potenziale autore del reato di commettere un illecito contrario ai principi e agli interessi di MONTELLLO (come richiamato nel Codice Etico) anche quando apparentemente l'illecito stesso procurerebbe un vantaggio all'Azienda,
- permettere di monitorare le attività sensibili e intervenire per prevenire la commissione del reato ed eventualmente rinforzare il sistema di controllo interno modificando le procedure, i livelli autorizzativi o i sistemi di supporto.

Il presente Modello è stato realizzato tenendo presenti le prescrizioni del D. Lgs. 231/2001 e le Linee Guida di Confindustria e si compone:

- della presente parte generale, che descrive i contenuti e gli impatti del D.Lgs. 231/2001, i principi base e gli obiettivi del Modello, i compiti dell'Organismo di Vigilanza, le attività sensibili e i protocolli per l'adozione di adeguati sistemi di controllo interno e le modalità di adozione, diffusione, aggiornamento e applicazione dei contenuti del Modello, nonché la previsione del sistema disciplinare, nonché
- di una parte speciale che, con riferimento alle diverse tipologie di reato rilevanti a mente del D.Lgs. 231/2001, evidenzia nel dettaglio:
 - i reati di riferimento (classi o singole fattispecie),
 - le aree/attività a rischio,
 - le procedure/ protocolli adottati.

Sono state identificate le aree a rischio di commissione di reati ai sensi del D.Lgs. 231/2001, connesse allo svolgimento delle specifiche attività di competenza dell'Azienda; per ciascuna area a

rischio sono stati definiti adeguati sistemi di controllo interno al fine di prevenire la commissione di reati e sono state redatte e adottate idonee procedure organizzative.

È identificato un Organismo di Vigilanza al quale è attribuito il compito di vigilare sulla corretta applicazione del Modello attraverso il monitoraggio delle attività e la definizione di flussi informativi dalle aree sensibili.

È prevista, in conformità alla normativa esistente in materia, l'adozione di sanzioni disciplinari in caso di violazione del Modello.

Struttura del Modello di organizzazione, gestione e controllo: Parte Generale e Parte Speciale

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo si compone di una Parte Generale e di una Parte Speciale.

La Parte Generale - costituita dal presente documento - descrive i contenuti e gli impatti del D.Lgs. 231/01, i principi base e gli obiettivi del Modello, i compiti dell'Organismo di Vigilanza, le modalità di adozione, diffusione, aggiornamento e applicazione dei contenuti del Modello, nonché la previsione del sistema disciplinare.

Le Parti Speciali - elaborate sulla base della mappatura delle aree di rischio e in cui si fa esplicito riferimento ai reati contemplati dal D.Lgs 231/2001 e la loro applicabilità alla realtà di MONTELLLO.

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo si integra poi con i contenuti del Codice Etico.

Modifiche e integrazioni del Modello di organizzazione, gestione e controllo

Essendo il Modello un atto di emanazione del vertice aziendale, le successive modifiche e integrazioni sostanziali sono rimesse all'Organo di Amministrazione Attiva.

È di competenza dell'Organismo di Vigilanza la proposta di eventuali modifiche o integrazioni che modifichino la struttura del Modello, quali:

- l'inserimento o la soppressione di parti speciali,
- l'inserimento di nuove aree a rischio,
- la variazione di denominazioni di aree aziendali,
- la modifica o l'inserimento di segnalazioni all'Organismo di Vigilanza,
- l'introduzione di nuove procedure/protocolli,
- la definizione di eventuali procedure operative di dettaglio riferite ad attività specifiche rispetto alle

tipologie di commesse definite,

- la modifica o aggiornamento di procedure aziendali,
- l'aggiornamento delle fattispecie di reato previste dal D. lgs. 231/2001, così come riportate al par. "Regime della responsabilità amministrativa degli enti", a seguito di emendamenti legislativi.

L'Organo di Amministrazione Attiva approva:

- l'inserimento o la soppressione di parti speciali,
- l'introduzione di nuove procedure/protocolli,
- la definizione di eventuali procedure operative di dettaglio riferite ad attività specifiche rispetto alle tipologie di commesse definite,
- la modifica o aggiornamento di procedure aziendali.

AMBIENTE GENERALE DI CONTROLLO

Il sistema in linea generale

Tutte le Operazioni Sensibili devono essere svolte conformandosi alle leggi vigenti, alle norme del Codice Etico, e alle regole contenute nel presente Modello.

In linea generale, il sistema di organizzazione dell'Azienda deve rispettare i requisiti fondamentali di formalizzazione e chiarezza, comunicazione e separazione dei ruoli in particolare per quanto attiene l'attribuzione di responsabilità, di rappresentanza, di definizione delle linee gerarchiche e delle attività operative.

L'Azienda deve essere dotata di strumenti organizzativi (organigrammi, disposizioni e comunicazioni organizzative, procedure, ecc.) improntati a principi generali di:

- conoscibilità all'interno dell'Azienda;
- chiara e formale delimitazione dei ruoli, con una completa descrizione dei compiti di ciascuna funzione e dei relativi poteri;
- chiara descrizione delle linee di riporto.

Le procedure interne devono essere caratterizzate dai seguenti elementi:

- separazione, all'interno di ciascun processo, tra il soggetto che lo inizia (impulso decisionale), il soggetto che lo esegue e lo conclude, e il soggetto che lo controlla;
- traccia scritta di ciascun passaggio rilevante del processo;
- adeguato livello di formalizzazione;

- evitare che i sistemi premianti dei soggetti con poteri di spesa o facoltà decisionali a rilevanza esterna siano basati su target di performance sostanzialmente irraggiungibili;
- i documenti che riguardano l'attività debbono essere archiviati e conservati, a cura della funzione competente, con modalità tali da permettere la modificazione successiva, se non con apposita evidenza, tenendo anche conto di quanto previsto in merito dalle singole legislazioni applicabili;
- regole formalizzate per l'esercizio di poteri di firma e poteri autorizzativi interni;
- disposizioni aziendali idonee a fornire almeno principi di riferimento generali per la regolamentazione dell'attività sensibile.

Il sistema di deleghe e procure

In linea di principio, il sistema di deleghe e procure deve essere caratterizzato da elementi di "sicurezza" ai fini della prevenzione dei Reati (rintracciabilità ed evidenziabilità delle Operazioni Sensibili) e, nel contempo, consentire comunque la gestione efficiente dell'attività aziendale.

Si intende per "delega" quell'atto interno di attribuzione di funzioni e compiti, riflesso nel sistema di comunicazioni organizzative.

Si intende per "procura" il negozio giuridico unilaterale con cui l'Azienda attribuisce dei poteri di rappresentanza nei confronti dei terzi.

Ai titolari di una funzione aziendale che necessitano, per lo svolgimento dei loro incarichi, di poteri di rappresentanza viene conferita una "procura generale funzionale" di estensione adeguata e coerente con le funzioni ed i poteri di gestione attribuiti al titolare attraverso la "delega".

I requisiti essenziali del sistema di deleghe, ai fini di una efficace prevenzione dei Reati sono i seguenti:

- tutti coloro (compresi anche i dipendenti o gli organi sociali di Aziende controllate e in particolare delle società di *Service*) che intrattengono per conto della MONTELLLO rapporti con la Pubblica Amministrazione devono essere dotati di delega formale in tal senso;
- le deleghe devono rapportare ciascun potere di gestione alla relativa responsabilità e ad una posizione adeguata nell'organigramma aziendale nonchè essere aggiornate in conseguenza dei mutamenti organizzativi;
- ciascuna delega deve definire in modo specifico ed inequivocabile:
 - i poteri del delegato, e

- il soggetto (organo o individuo) cui il delegato riporta gerarchicamente;
- i poteri gestionali assegnati con le deleghe e la loro attuazione devono essere coerenti con gli obiettivi aziendali;
- il delegato deve disporre di poteri di spesa adeguati alle funzioni conferitegli.

I requisiti essenziali del sistema di attribuzione delle procure, ai fini di una efficace prevenzione dei Reati sono i seguenti:

- le procure generali funzionali sono conferite esclusivamente a soggetti dotati di delega interna o di specifico contratto di incarico, in caso di prestatori d'opera coordinata e continuativa, che descriva i relativi poteri di gestione e, ove necessario, sono accompagnate da apposita comunicazione che fissi l'estensione di poteri di rappresentanza ed eventualmente limiti di spesa numerici, richiamando comunque il rispetto dei vincoli posti dai processi di approvazione del Budget e degli eventuali *extra-budget* e dai processi di monitoraggio delle Operazioni Sensibili da parte di funzioni diverse;
- la procura può essere conferita a persone fisiche espressamente individuate nella procura stessa, oppure a persone giuridiche, che agiranno a mezzo di propri procuratori investiti, nell'ambito della stessa, di analoghi poteri;
- una procedura *ad hoc* deve disciplinare modalità e responsabilità per garantire un aggiornamento tempestivo delle procure, stabilendo i casi in cui le procure devono essere attribuite, modificate e revocate (assunzione di nuove responsabilità, trasferimento a diverse mansioni incompatibili con quelle per cui era stata conferita, dimissioni, licenziamento, ecc.).

I rapporti con Fornitori/Consulenti/Partner: principi generali di comportamento

I rapporti con Fornitori/Consulenti/Partner, nell'ambito dei processi sensibili e/o delle attività a rischio reato devono essere improntati alla massima correttezza e trasparenza, al rispetto delle norme di legge, del Codice Etico, del presente Modello e delle procedure aziendali interne, nonché degli specifici principi etici su cui è impostata l'attività dell'Azienda.

I fornitori, i consulenti, gli agenti commerciali, i fornitori di prodotti/servizi e in generale i partner (es. associazione temporanea d'impresa) devono essere selezionati secondo i seguenti principi:

- verificare l'attendibilità commerciale e professionale (ad es. attraverso visure ordinarie presso la Camera di Commercio per accertare la coerenza dell'attività svolta con le prestazioni richieste dall'Azienda, autocertificazione ai sensi del D.P.R. 445/00 relativa ad eventuali carichi pendenti o sentenze emesse nei loro confronti);

- selezionare in base alla capacità di offerta in termini di qualità, innovazione, costi e standard di sostenibilità, con particolare riferimento ai principi di legalità, trasparenza e correttezza negli affari (tale processo di accreditamento deve prevedere *standard* qualitativi elevati riscontrabili anche mediante l’acquisizione di specifiche certificazioni in tema di qualità da parte dello stesso);
- evitare qualsivoglia operazione commerciale e/o finanziaria, sia in via diretta che per il tramite di interposta persona, con soggetti -persone fisiche o persone giuridiche- che risultino condannati per reati presupposto di responsabilità ex D.Lgs. 231/01 e/o segnalati dalle organizzazioni/autorità europee e internazionali preposte alla prevenzione dei reati di terrorismo, riciclaggio e criminalità organizzata.
- limitare, compatibilmente con le esigenze del mercato di riferimento, i rapporti contrattuali con soggetti -persone fisiche o persone giuridiche - che abbiano sede o residenza ovvero qualsiasi collegamento con paesi considerati non cooperativi in quanto non conformi agli standard delle leggi internazionali ed alle raccomandazioni espresse dal FATF-GAFI (Gruppo di Azione Finanziaria contro il riciclaggio di denaro) o che siano riportati nelle liste di prescrizione (cosiddette “Black List”) della World Bank e della Commissione Europea;
- riconoscere compensi esclusivamente a fronte di una idonea giustificazione nel contesto del rapporto contrattuale costituito o in relazione al tipo di incarico da svolgere ed alle prassi vigenti in ambito locale;
- in genere nessun pagamento può essere effettuato in contanti e nel caso di deroga gli stessi pagamenti dovranno essere opportunamente autorizzati. In ogni caso i pagamenti devono essere effettuati nell’ambito di apposite procedure amministrative, che ne documentino la riferibilità e la tracciabilità della spesa;
- con riferimento alla gestione finanziaria, l’Azienda attua specifici controlli procedurali e cura con particolare attenzione i flussi che non rientrano nei processi tipici dell’Azienda e che sono quindi gestiti in modo estemporaneo e discrezionale. Tali controlli (ad es. l’attività di frequente riconciliazione dei dati contabili, la supervisione, la separazione dei compiti, la contrapposizione delle funzioni, in particolare quella acquisti e quella finanziaria, un efficace apparato di documentazione del processo decisionale, ecc.) hanno lo scopo di impedire la formazione di riserve occulte.

I rapporti con Fornitori/Consulenti/Partner: Clausole contrattuali

I contratti con Fornitori/Consulenti/Partner devono prevedere la formalizzazione di apposite clausole che regolino:

- l'impegno al rispetto del Codice Etico e del Modello adottati dall'Azienda, nonché la dichiarazione di non essere mai stati implicati in procedimenti giudiziari relativi ai reati contemplati nel Modello dell'Azienda stessa e nel D.lgs. 231/01 (o se lo sono stati, devono comunque dichiararlo ai fini di una maggiore attenzione da parte dell'Azienda in caso si addivenga all'instaurazione del rapporto di fornitura, consulenza o *partnership*). A tale riguardo, i Fornitori/Consulenti/Partner dichiarano di aver ricevuto e/o visionato sul sito "www.montello-spa.it" il Codice Etico. I Fornitori/Consulenti/Partner garantiscono, nei rapporti con MONTELLO, di astenersi da qualsiasi comportamento che possa esporre al rischio di iscrizione di procedimenti giudiziari per reati in relazione ai quali si applicano le sanzioni previste nel decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e riconoscono, in difetto, il diritto di MONTELLO di considerare il contratto risolto;
- le conseguenze della violazione delle norme di cui al Modello e/o al Codice Etico (es. clausole risolutive espresse, penali);
- l'impegno, per i fornitori/consulenti/partner stranieri, a condurre la propria attività in conformità a regole e principi analoghi a quelli previsti dalle leggi dello Stato (o degli Stati) ove gli stessi operano, con particolare riferimento ai reati di corruzione, riciclaggio e terrorismo e alle norme che prevedono una responsabilità per la persona giuridica (*Corporate Liability*), nonché ai principi contenuti nel Codice Etico e nelle relative Linee Guida, finalizzati ad assicurare il rispetto di adeguati livelli di etica nell'esercizio delle proprie attività.

I rapporti con Clienti: principi generali di comportamento

I rapporti con i clienti devono essere improntati alla massima correttezza e trasparenza, nel rispetto del Codice Etico, del presente Modello, delle norme di legge e delle procedure aziendali interne, che prendono in considerazione gli elementi qui di seguito specificati:

- accettare pagamenti in contanti (e/o altra modalità non tracciate) solo nei limiti consentiti dalla legge;
- concedere dilazioni di pagamento solamente a fronte di accertata solvibilità;
- rifiutare le vendite in violazione a leggi/regolamenti internazionali, che limitano l'esportazione di prodotti/servizi e/o tutelano i principi della libera concorrenza;
- praticare prezzi in linea con i valori medi di mercato (fatte salve le promozioni commerciali e le eventuali donazioni, a condizione che entrambe siano adeguatamente motivate/autorizzate).

ORGANISMO DI VIGILANZA

Individuazione dell'Organismo di Vigilanza

L'art. 6, comma 1, lett. b) del D. Lgs. 231/2001 prevede che il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento sia affidato a un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

L'Organismo di Vigilanza viene nominato dall'Organo di Amministrazione Attiva e ha una durata in carica di tre anni. Esso si intende tacitamente rinnovato se, allo scadere di tale termine, non viene nominato dall'Organo di Amministrazione Attiva un nuovo Organismo di Vigilanza.

L'Organismo incaricato di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello è dotato dei seguenti necessari requisiti:

- › autonomia e indipendenza, in quanto soggetto che riporta direttamente ai vertici aziendali,
- › professionalità, poiché dotato delle conoscenze e degli strumenti necessari per svolgere efficacemente l'attività assegnata,
- › continuità di azione, in quanto trattasi di struttura costituita *ad hoc* e dedicata all'attività di vigilanza sul Modello, priva di mansioni operative che possano portarla ad assumere decisioni con effetti economico-finanziari.

L'Organo di Amministrazione Attiva valuta, in occasione della verifica sull'adeguatezza del Modello, la permanenza di:

- › adeguati requisiti soggettivi formali di onorabilità e di assenza di conflitti di interesse in capo ai singoli componenti dell'Organismo di Vigilanza,
- › condizioni di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità di azione in capo all'Organismo di Vigilanza.

Con riferimento alle cause di ineleggibilità e incompatibilità si evidenzia che i componenti dell'Organismo non devono avere vincoli di parentela con il Vertice dell'Azienda, né devono essere legati alla stessa da interessi economici o da qualsiasi situazione che possa generare conflitto di interesse, ad esclusione del rapporto di lavoro dipendente. Non possono essere nominati componenti dell'Organismo di Vigilanza coloro i quali abbiano riportato una condanna - anche non definitiva - per uno dei reati previsti dal Decreto.

Qualora il Presidente o un componente dell'Organismo incorra in una delle suddette situazioni di incompatibilità, l'Organo di Amministrazione Attiva, esperiti gli opportuni accertamenti e sentito l'interessato, stabilisce un termine non inferiore a 30 giorni entro il quale deve cessare la situazione di incompatibilità. Trascorso tale termine senza che la predetta situazione sia cessata, l'Organo di

Amministrazione Attiva convoca l'Assemblea dei Soci per gli opportuni provvedimenti.

Il componente dell'Organismo di Vigilanza deve possedere, inoltre, requisiti di onorabilità. A tal proposito non può essere nominato componente dell'Organismo di Vigilanza e, se nominato, decade dalla carica, un soggetto sottoposto a procedimento/processo penale ovvero condannato con sentenza passata in giudicato per taluno dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001 né un soggetto che abbia riportato una condanna irrevocabile a pena detentiva superiore ad anni uno per delitto non colposo ovvero condanna che, in ogni caso, comporti l'interdizione anche temporanea dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche o delle imprese.

Cessazione dall'incarico

La revoca dell'Organismo di Vigilanza e di ciascun componente compete esclusivamente all'Assemblea dei Soci.

Ciascun componente dell'Organismo di Vigilanza non può essere revocato, salvo per giusta causa.

Per giusta causa di revoca dovrà intendersi:

- › l'interdizione o l'inabilitazione, ovvero una grave infermità che renda il componente dell'Organismo di Vigilanza inidoneo a svolgere le proprie funzioni di vigilanza, o un'infermità che, comunque, comporti la sua assenza per un periodo superiore a sei mesi;
- › l'attribuzione di funzioni e responsabilità operative, ovvero il verificarsi di eventi, incompatibili con i requisiti di autonomia di iniziativa e di controllo, indipendenza e continuità di azione, che sono propri dell'Organismo di Vigilanza;
- › un grave inadempimento dei doveri propri dell'Organismo di Vigilanza;
- › una sentenza irrevocabile di condanna dell'Azienda ai sensi del Decreto, ovvero un procedimento penale concluso tramite applicazione della pena su richiesta delle parti c.d. "patteggiamento", ove risulti dagli atti "l'omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'Organismo di Vigilanza, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d) del Decreto;
- › una sentenza di condanna irrevocabile, a carico dei componenti dell'Organismo di Vigilanza per aver personalmente commesso uno dei reati previsti dal Decreto;
- › una sentenza di condanna irrevocabile, a carico del componente dell'Organismo di Vigilanza, a una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

Nei casi sopra descritti in cui sia stata emessa una sentenza di condanna, l'Organo di Amministrazione Attiva, nelle more della irrevocabilità della sentenza, potrà altresì disporre la sospensione dei poteri del membro dell'Organismo di Vigilanza.

Ciascun componente può recedere in ogni momento dall'incarico con preavviso scritto di almeno 30 giorni, da comunicarsi a mezzo di raccomandata A.R. all'Organo di Amministrazione Attiva.

Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

In considerazione di quanto sopra evidenziato, le funzioni dell'Organismo di Vigilanza sono le seguenti:

- analizzare la reale adeguatezza del Modello a prevenire i reati contemplati dal D. Lgs. 231/2001,
- vigilare sull'effettività del Modello, verificandone la coerenza con i comportamenti concreti e rilevando eventuali violazioni,
- verificare la permanenza nel tempo dei requisiti di effettività e adeguatezza del Modello,
- curare l'aggiornamento del Modello allorché le analisi effettuate evidenzino l'opportunità di correzioni o di aggiornamenti in seguito a modifiche normative, mutamenti della struttura aziendale o delle attività svolte.

A tal fine all'Organismo di Vigilanza è attribuito il compito di svolgere le seguenti attività:

- effettuare periodicamente, nell'ambito delle aree a rischio reato, verifiche su singole operazioni o atti,
- effettuare, senza preavviso, nelle aree a rischio reato, controlli a campione sull'effettiva osservanza delle procedure e degli altri sistemi di controllo esistenti,
- raccogliere segnalazioni provenienti da qualunque destinatario in relazione a:
 - eventuali criticità delle misure previste dal Modello,
 - violazioni delle stesse,
 - qualsiasi situazione che possa esporre l'Azienda a rischio di reato,
- raccogliere e conservare in un archivio appositamente dedicato:
 - la documentazione, di volta in volta aggiornata, attinente alle procedure e alle altre misure previste dal Modello,
 - le informazioni raccolte o pervenute nello svolgimento della propria attività,
 - l'evidenza delle varie attività svolte,
 - la documentazione relativa agli incontri effettuati con gli Organi societari cui l'Organismo di Vigilanza riferisce,
- fornire raccomandazioni al vertice aziendale per la redazione di nuove procedure e l'adozione di altre misure di carattere organizzativo, nonché, se necessario, per la modifica delle procedure e delle misure vigenti,
- monitorare le disposizioni normative rilevanti ai fini dell'effettività e dell'adeguatezza del Modello,

- › presentare, se necessario, proposte scritte di adeguamento del Modello all'Organo di Amministrazione Attiva per la successiva approvazione,
- › verificare l'attuazione delle proposte di adeguamento del Modello precedentemente formulate,
- › accedere a tutta la documentazione aziendale rilevante ai fini di verificare l'adeguatezza e il rispetto del Modello.

Le attività poste in essere dall'Organismo non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale, fermo restando però che l'Organo di Amministrazione Attiva è in ogni caso chiamato a svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza del suo intervento, essendo di competenza dell'Organo di Amministrazione Attiva la responsabilità ultima del funzionamento e dell'efficacia del Modello.

Per poter esercitare pienamente le proprie funzioni l'Organismo di Vigilanza dispone di adeguate risorse finanziarie e ha la facoltà di avvalersi dell'ausilio delle strutture aziendali presenti e, pur mantenendo la titolarità delle attività, può servirsi del supporto di consulenti esterni.

L'Organismo formulerà un regolamento delle proprie attività (determinazione delle scadenze temporali dei controlli, individuazione dei criteri e delle procedure di analisi, calendarizzazione dell'attività, verbalizzazione delle riunioni ecc.).

Attività di reporting nei confronti degli Organi sociali

L'Organismo di Vigilanza riporta i risultati della sua attività all'Organo di Amministrazione Attiva.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza:

- ⇒ riferisce costantemente del proprio operato all'Assemblea dei Soci, anche allo scopo di comunicare le violazioni del sistema di controllo esistente riscontrate, in vista dell'adozione delle opportune sanzioni,
- ⇒ riferisce, inoltre, almeno annualmente all'Organo di Amministrazione Attiva con relazione scritta sul risultato del proprio operato o, immediatamente, nell'ipotesi in cui accadano fatti che evidenzino gravi criticità del Modello presentando in tale ipotesi, se necessari, proposte di modifiche e/o integrazioni del Modello, che tengano conto delle eventuali criticità rilevate,
- ⇒ presenta all'Organo di Amministrazione Attiva, se necessario, proposte di modifiche e/o integrazioni del Modello, tenendo anche conto delle eventuali criticità rilevate.

Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

L'attività di vigilanza sull'efficacia del Modello e di accertamento di eventuali violazioni dello stesso è agevolata da una serie di informazioni che l'Organo di Amministrazione Attiva deve fornire all'Organismo di Vigilanza come previsto peraltro anche dall'art. 6, comma 2, lett. d) del D. Lgs. 231/2001, secondo quanto disposto nelle specifiche procedure organizzative.

Tale obbligo riguarda le risultanze periodiche delle attività poste in essere e le atipicità o anomalie riscontrate nell'ambito delle informazioni disponibili.

Devono, inoltre, essere trasmesse all'Organismo di Vigilanza tutte le informative che presentino elementi rilevanti in relazione all'attività di vigilanza.

È responsabilità dell'Organismo di Vigilanza definire i flussi informativi e loro modalità di comunicazione e richiedere, se necessario, eventuali integrazioni delle informazioni ricevute.

Gli Organi societari sono, in ogni caso, tenuti a segnalare le notizie afferenti comportamenti non conformi al Codice Etico e al Modello.

I terzi provvederanno alla segnalazione direttamente nei confronti dell'Organismo di Vigilanza nei limiti e con le modalità eventualmente stabilite contrattualmente.

Le informative e le informazioni acquisite saranno trattate in modo da garantire:

- il rispetto della persona, della dignità umana e della riservatezza (nel rispetto delle vigenti normative in materia) e da evitare qualsiasi forma di ritorsione, penalizzazione o discriminazione dei segnalanti,
- la tutela dei diritti di enti e persone in relazione alle quali siano state effettuate segnalazioni in mala fede e successivamente risultate infondate.

Validità delle deliberazioni

Per la validità delle deliberazioni dell'Organismo di Vigilanza è necessaria la presenza della maggioranza dei componenti in carica. Per le deliberazioni aventi ad oggetto problematiche delicate c.d. sensibili, ovvero problematiche particolarmente rilevanti o riguardanti il vertice dell'Azienda, è necessaria la presenza di tutti i componenti in carica dell'Organismo di Vigilanza.

Le deliberazioni dell'Organismo di Vigilanza sono prese a maggioranza assoluta dei presenti.

Ciascun componente dell'Organismo ha diritto a un voto, a eccezione del Presidente al quale spettano, in caso di parità, due voti. Il voto è palese, salvo il caso in cui sia diversamente stabilito dall'Organismo stesso.

WHISTLEBLOWING

Introduzione del Whistleblowing in Italia

MONTELLLO, al fine di garantire una gestione responsabile ed in linea con le prescrizioni legislative dettate dall'art. 6 del D.Lgs. 231/01, ha implementato un sistema di Whistleblowing recanti "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato".

Ai sensi dell'art. 6 del D.lgs. 231/01, comma 2-bis, MONTELLLO ha stabilito che le eventuali segnalazioni di condotte anomale dovranno essere inviate tramite comunicazione postale all'indirizzo:

Montello S.p.A.

C.a.: Organismo di Vigilanza - Segreteria

Via Fabio Filzi, n. 5
24060 Montello (BG)

o, in alternativa, al seguente indirizzo di posta elettronica: odv@montello-spa.it .

MONTELLLO, in tal senso:

- a) garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante;
- b) vieta ogni atto di ritorsione o discriminatorio, diretto o indiretto, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- c) tutela, tramite misure ad hoc, il Segnalato.

In particolare, il sistema di Whistleblowing adottato da MONTELLLO è citato nel Codice Etico dell'Azienda ed è disciplinato da specifico Regolamento. Inoltre, ai sensi del comma 2-ter del medesimo articolo, ogni eventuale misura discriminatoria o ritorsiva adottata nei confronti del segnalante può essere denunciata all'Ispettorato Nazionale del Lavoro. Infine, ai sensi del comma 2-quater, l'eventuale licenziamento o il mutamento di mansioni o qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante sono nulle.

DIFFUSIONE DEL MODELLO

Formazione del personale e diffusione nel contesto aziendale

Il Vertice aziendale è responsabile dell'erogazione al personale della formazione in merito all'applicazione del Modello, al rispetto del Codice Etico e alla corretta applicazione delle procedure

organizzative.

Le modalità di diffusione dell'informativa saranno articolate secondo il seguente schema:

- seminario informativo al personale con funzioni direttive e alle aree responsabili,
- nota informativa a tutto il personale,
- comunicazione annuale su eventuali modifiche al Modello.

I programmi formativi e i contenuti delle note informative saranno condivisi con l'Organo di Amministrazione Attiva.

L'Azienda procederà alla formazione secondo i fabbisogni rilevati periodicamente.

Informativa a Personale Operativo esterno

Nelle lettere di incarico a Personale Operativo esterno a MONTELLLO (es.: lavoratori con contratto interinale, consulenti, fornitori di beni o servizi,..), sono allegate apposite note informative in merito all'applicazione del Modello e al rispetto del Codice Etico e sono, inoltre, inserite clausole risolutive espresse nei contratti di fornitura o collaborazione (agenzia, partnership, ecc.) che facciano esplicito riferimento al rispetto delle disposizioni del Codice Etico.

SISTEMA DISCIPLINARE

Principi generali

Il Modello prevede la definizione di un adeguato sistema disciplinare, idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello stesso.

Il sistema sanzionatorio si basa sul principio che eventuali violazioni del Modello costituiscono di per sé una lesione del rapporto di fiducia instaurato tra il soggetto interessato e MONTELLLO a prescindere dalla rilevanza esterna di tali fatti.

In particolare le regole di comportamento previste dal Modello, poiché oggetto di adeguata diffusione e pubblicazione all'interno della struttura, sono vincolanti per tutti i dipendenti e pertanto le violazioni di tali regole possono determinare l'avvio di procedimenti disciplinari.

Ai procedimenti disciplinari saranno applicate le garanzie procedurali previste dal Codice Civile, dallo Statuto dei Lavoratori (L. 300/1970) e dalle specifiche disposizioni dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro applicati.

Il tipo e l'entità delle sanzioni saranno applicate in relazione a:

- ✓ intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento,
- ✓ comportamento complessivo del dipendente, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo,
- ✓ posizione organizzativa delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza e altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare.

In ogni caso, secondo il consolidato orientamento della Corte Costituzionale (sent. N. 220/1995), l'esercizio del potere disciplinare deve sempre conformarsi ai principi di:

- ⇒ proporzione, commisurando la sanzione irrogata all'entità dell'atto contestato;
- ⇒ contraddittorio, assicurando il coinvolgimento del soggetto interessato: formulata la contestazione dell'addebito, tempestiva e specifica, occorre dargli la possibilità di addurre giustificazioni a difesa del suo comportamento.

L'Organismo di Vigilanza, accertate le eventuali violazioni, le comunica all'Organo di Amministrazione Attiva e/o all'Assemblea dei Soci che attivano le azioni necessarie, comunicandone l'esito all'Organismo di Vigilanza.

Ogni violazione delle regole del presente Modello applicabili al Personale Operativo interno ed esterno è sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti.

Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti all'Azienda, come nel caso di applicazione alla stessa da parte del giudice delle misure previste dal D. Lgs. 231/2001.

Provvedimenti sanzionatori per quadri e impiegati

I comportamenti sanzionabili sono costituiti da violazioni dei principi del presente Modello, delle prescrizioni riferite al comportamento da tenere nell'effettuazione delle attività sensibili e delle regole di controllo interno previste, in quanto tali violazioni espongono l'Azienda a una situazione di rischio di commissione di uno dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001.

Le sanzioni irrogabili nei riguardi di quadri e impiegati sono quelle previste dal sistema sanzionatorio del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro:

- richiamo verbale: per lieve inosservanza delle norme di comportamento del Codice Etico e delle Procedure, intendendo per "lieve inosservanza" la condotta che, non essendo

- caratterizzata da dolo o colpa grave, non abbia generato rischi di sanzioni o danni all'Azienda,
- ammonizione scritta: per inosservanza colposa delle norme di comportamento del Codice Etico e delle Procedure, intendendo per "inosservanza colposa" la condotta che non sia caratterizzata da dolo e che hanno generato potenziali rischi per l'Azienda,
 - multa: in caso di ripetizione di mancanze punibili con il rimprovero scritto o per omessa segnalazione di irregolarità commesse dai propri sottoposti o per mancato adempimento a richieste di informazione o di esibizione di documenti da parte dell'Organismo di Vigilanza,
 - sospensione dal servizio e dalla retribuzione per il periodo previsto dallo specifico CCNL: per inosservanze ripetute o gravi del Codice Etico e delle Procedure o per omessa segnalazione di gravi irregolarità commesse dai propri sottoposti o per ripetuto mancato adempimento a richieste di informazione o di esibizione di documenti da parte dell'Organismo di Vigilanza,
 - licenziamento con indennità sostitutiva del preavviso o senza preavviso: per notevole violazione (dolosa o con colpa grave) delle norme di comportamento previste dal Modello, dal Codice Etico e dalle relative Procedure, tali da recare grave pregiudizio morale o materiale all'Azienda e tali da non consentire la prosecuzione del rapporto neppure in via temporanea, avendo fatto venire meno il rapporto di fiducia sulla quale si fonda il rapporto di lavoro.

Misure nei confronti dei dirigenti

In caso di violazione da parte dei dirigenti dei principi generali del Modello, del Codice Etico e delle Procedure, l'Azienda dovrà assumere nei confronti dei responsabili i provvedimenti ritenuti idonei in funzione del rilievo e della gravità delle violazioni commesse anche in considerazione del particolare vincolo fiduciario sottostante il rapporto di lavoro tra l'Azienda ed il lavoratore con la qualifica di dirigente.

Nei casi in cui le violazioni siano caratterizzate da colpa grave, sussistente laddove siano state disattese le Procedure impeditive dei reati, o siano posti in essere comportamenti tali da far venire meno radicalmente la fiducia dell'Azienda nei confronti del dirigente, l'Azienda potrà procedere alla risoluzione anticipata del contratto di lavoro ovvero all'applicazione di altra sanzione ritenuta idonea in relazione alla gravità della condotta.

Nel caso in cui le violazioni siano caratterizzate da dolo in caso di elusione fraudolenta di una Procedura, l'Azienda procederà alla risoluzione anticipata del contratto di lavoro per giusta causa e senza preavviso ai sensi dell'articolo 2219 del Cod. Civ. e del CCNL.

ALTRE MISURE DI TUTELA

Misure nei confronti dei membri dell'Organo di Amministrazione Attiva, Sindaci e Revisori

In caso di realizzazione di fatti di reato o di violazione del Codice Etico, del Modello e/o relative Procedure da parte dei membri dell'Organo di Amministrazione Attiva, dei Sindaci e dei Revisori dell'Azienda, l'Organismo di Vigilanza informerà l'intero Organo di Amministrazione Attiva, il Collegio Sindacale e i Revisori.

In caso di gravi violazioni da parte di consiglieri, non giustificate e/o non ratificate dall'Organo di Amministrazione Attiva, il fatto potrà soddisfare la giusta causa per la revoca del membro dell'Organo di Amministrazione attiva, dei Sindaci o dei Revisori.

Misure nei confronti del Personale Operativo esterno

Ogni violazione delle regole del presente Modello applicabili a Personale Operativo esterno (es.: lavoratori con contratto interinale, collaboratori, fornitori di beni o servizi, ecc.) è sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti.

Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti all'Azienda, come nel caso di applicazione alla stessa da parte del giudice delle misure previste dal D. Lgs. 231/2001.

VERIFICHE SULL'EFFICACIA DEL MODELLO

L'Organismo di Vigilanza è responsabile della verifica dell'adeguatezza del Modello. In particolare tale attività si concretizza nell'effettuazione di verifiche periodiche nel monitoraggio delle attività sensibili, nel riesame costante dell'adeguatezza delle procedure aziendali e dei presidi dei rischi.

I risultati delle attività di verifica nonché sullo stato di applicazione e il livello di adeguatezza del Modello sono illustrati in rapporti, predisposti dall'Organismo di Vigilanza, da sottoporre all'attenzione dell'Organo di Amministrazione Attiva.