



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO
ai sensi del D.lgs. n. 231/2001

Parte Generale

Rev.	Data	Descrizione
0	16.09.2019	Emissione Modello 231
1	11.12.2023	Aggiornamento Whistleblowing ex D.lgs. 24/23
2	28.01.2025	Aggiornamento Modello 231

Sommario

1. PREMESSA.....	3
2. INTRODUZIONE.....	4
2.1 Il regime di responsabilità amministrativa degli Enti	4
2.2 Presupposti di esclusione della responsabilità della Società	10
3. IL MODELLO	13
3.1 L'attuazione del D.lgs. 231/2001 da parte della Società.....	13
3.2 La mappatura delle aree aziendali a rischio.....	15
3.3 Struttura, modifica e destinatari del Modello	16
3.4 Elementi costitutivi del Modello	17
4. PRINCIPI DI COMPORTAMENTO GENERALI PER I DESTINATARI.....	25
5. VERIFICHE PERIODICHE DEL FUNZIONAMENTO DEL MODELLO E DEI COMPORTAMENTI AZIENDALI	26
6. PRINCIPI DI CONTROLLO A PRESIDIO DELLE ATTIVITÀ A RISCHIO DI REATO	27
7. ORGANISMO DI VIGILANZA	30
7.1 Identificazione dell'Organismo di Vigilanza.....	30
7.2 Poteri e funzioni dell'Organismo di Vigilanza	32
7.3 Reporting dell'Organismo di Vigilanza	33
7.4 Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.....	33
8. DELITTI TENTATI E DELITTI COMMESSI ALL'ESTERO	35
9. RESPONSABILITÀ DEI REATI NEI GRUPPI DI IMPRESA	36

1. PREMESSA

Montello Spa (di seguito semplicemente Montello) ha deciso di procedere alla predisposizione ed azione del modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.lgs. 231/01 (di seguito, il "Modello") in quanto consapevole che tale sistema, seppur costituendo una facoltà e non un obbligo, rappresenta un'opportunità per rafforzare la sua cultura di governance, cogliendo - al contempo - l'occasione dell'attività svolta (inventariazione delle Attività Sensibili, analisi dei rischi potenziali, valutazione ed adeguamento del sistema dei controlli già esistenti sulle Attività Sensibili) per sensibilizzare le risorse impiegate rispetto ai temi del controllo dei processi aziendali, finalizzati ad una prevenzione "attiva" dei Reati.

Nella seduta del 16.09.2019, il Consiglio di amministrazione di Montello approvava la prima versione del Modello. Successivamente, nella seduta dell'11.12.2023 veniva approvato e adottato il nuovo regolamento in materia di Whistleblowing a recepire le modifiche introdotte dal D.lgs. 10.03.2023 n. 24.

In data 28.01.2025, Il Consiglio di amministrazione ha provveduto ad approvare la presente versione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo redatto ai sensi del D. Lgs. 231/01 in conseguenza di aggiornamenti normativi e di adeguamenti alla struttura aziendale.

2. INTRODUZIONE

2.1 Il regime di responsabilità amministrativa degli Enti

Il Decreto Legislativo n. 231/2001 (di seguito semplicemente, il "Decreto"), titolato "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*" – emanato in data 8 giugno 2001 in esecuzione della delega di cui all'articolo 11 della legge 29 settembre 2000 n. 300, ed entrato in vigore il 4 luglio successivo – ha inteso adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni internazionali cui l'Italia ha aderito, quali la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, la Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione, e la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

Con tale Decreto, recante la disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, è stato introdotto per la prima volta nell'ambito dell'ordinamento italiano, un *tertium genus* di responsabilità a carico degli enti, qualificata come responsabilità amministrativa (ma in sostanza avente carattere penale).

Ai sensi dell'art. 1 del Decreto viene definito il suo campo di applicazione trovando, tale normativa, estensione agli enti forniti di personalità giuridica ed alle società ed associazioni anche prive di personalità giuridica.

Restano, pertanto, esclusi dalla sua sfera di applicazione lo Stato, gli enti pubblici territoriali, gli altri enti pubblici non economici, nonché gli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

Tuttavia, affinché si possa configurare la sussistenza della responsabilità penale a carico dell'ente è necessario che sia stato commesso un reato, consumato oppure anche solo tentato, il cui titolo sia ritenuto idoneo a fondare tale responsabilità (c.d. **catalogo dei reati presupposto**).

Ne consegue che non ogni reato produce gli effetti disposti dal d.lgs. n. 231/2001, essendo tali conseguenze contemplate per i soli reati espressamente elencati nello stesso decreto.

L'elenco dei reati che possono dare luogo alla responsabilità dell'ente ed all'applicazione delle sanzioni sopra indicate, è contenuto nella Sezione III° del Capo I° del Decreto (artt. 24-26).

Nella sua versione originaria, il Decreto circoscriveva il suddetto catalogo ad alcune figure di reato, rientranti nell'ambito:

- dei reati contro la Pubblica Amministrazione, ed in particolare alle seguenti fattispecie:

- indebita percezione di contributi, finanziamenti o altre erogazioni da parte dello Stato o di altro ente pubblico o dell'Unione Europea (art. 316-ter Codice Penale);
- truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640, comma 1 e comma 2, n. 1 Codice Penale);
- truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis Codice Penale);
- frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-ter Codice Penale);
- corruzione per un atto d'ufficio (art. 318 Codice Penale);
- corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 Codice Penale);
- corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter Codice Penale);
- istigazione alla corruzione (art. 322 Codice Penale);
- concussione (art. 317 Codice Penale);
- malversazione a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316-bis Codice Penale).

Coerentemente alle indicazioni fornite sul punto dal Governo, il legislatore ha successivamente ampliato l'elenco dei reati la cui commissione comporta la responsabilità degli enti ai sensi del Decreto, ricomprendendovi anche:

- *i reati di falsità in monete, carte di pubblico credito, valori di bollo, carte filigranate ed oggetti destinati al falso nummario* (ed in particolare i delitti di falsità in monete, di cui agli artt. 453, 454, 455, 457, 459, 460, 461 e 464 c.p.) (art. 25-bis del Decreto, aggiunto dall'art. 6 del D.L n. 350 del 25 settembre 2001, recante "disposizioni urgenti in vista dell'introduzione dell'Euro", convertito, con modificazioni, nella legge 23 novembre 2001, n. 409);
- *gli "illeciti penali ed amministrativi in materia di società e consorzi"* (art. 25-ter del Decreto), così come disciplinati dal D. Lgs. 11 aprile 2002, n. 61, che ha sostituito il titolo XI del libro V del codice civile (false comunicazioni sociali, false comunicazioni sociali in danno dei soci o dei creditori, falso in prospetto, falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni della società di revisione, impedito controllo, indebita restituzione dei conferimenti, illegale ripartizione degli utili e delle riserve, illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante, operazioni in giudizio dei creditori, formazione fittizia del capitale, indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori, illecita influenza sull'assemblea, aggio, ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza);
- *i delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico*, previsti dal Codice penale e da leggi speciali, ovvero i delitti, diversi dai precedenti, che siano comunque stati posti in essere in violazione di quanto previsto dall'art 2 della Convenzione di New York del 19 dicembre 2002, sulla lotta al finanziamento del terrorismo (art. 25 quater del Decreto, introdotto dalla legge 14 gennaio 2003 n. 7, di ratifica della predetta Convenzione nell'ordinamento italiano);
- *le pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili* di cui all'art. 583-bis del codice penale (art. 25-quater - 1 del Decreto, introdotto dalla legge 9 gennaio 2006 n. 7,

- recante “Disposizioni concernenti la prevenzione e il divieto di pratiche di mutilazione genitale femminile”);
- i *delitti contro la personalità e la libertà individuale* di cui agli artt. 600 c.p. (riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù), 601 c.p. (tratta di persone), 602 c.p. (acquisto e alienazione di schiavi), 600-bis, primo comma c.p. (prostituzione minorile), 600-ter, primo e secondo comma c.p. (pornografia minorile), e 600-quinquies c.p. (iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile), 600-bis, secondo comma, c.p. 600-ter, terzo e quarto comma c.p., e 600-quater c.p. (detenzione di materiale pornografico) (art. 25-quinquies del Decreto, introdotto dalla legge 11 agosto 2003 n. 228, recante “Misure contro la tratta di persone”);
 - i *reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato* previsti dalla parte V, titolo I-bis, capo II, del Testo Unico di cui al decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 (art. 25-sexies del Decreto, introdotto dalla legge 18 aprile 2005 n. 62, di attuazione della direttiva 2003/6/CE del Parlamento europeo e del Consiglio del 28 gennaio 2003, relativa all’abuso di informazioni privilegiate e alla manipolazione del mercato e direttive della Commissione di attuazione);
 - i *reati transnazionali* di cui all’art. 10 della legge 16 marzo 2006 n. 146 (recante “Ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall’Assemblea generale il 15 novembre 2000 ed il 31 maggio 2001”);
 - i *reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell’igiene e della salute sul lavoro*. L’art. 9 della Legge 3 agosto 2007 n. 123 ha modificato il D. Lgs. 231/2001 introducendo all’interno dello stesso il nuovo art. 25-septies, che estende la responsabilità amministrativa degli enti ai reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose gravi o gravissime (artt. 589 e 590, terzo comma), commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell’igiene e della salute sul lavoro;
 - i *reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita* (art.25-octies del D. Lgs. 213/2001). Con il D. Lgs. 21 novembre 2007 n. 231 il legislatore ha dato attuazione alla direttiva 2005/60/CE del Parlamento e del Consiglio, del 26 ottobre 2005, concernente la prevenzione dell’utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminali e di finanziamento del terrorismo (c.d. III direttiva antiriciclaggio), e alla direttiva 2006/70/CE della Commissione che ne reca misure di esecuzione;
 - i *reati informatici* (art. 24-bis del D. Lgs. 213/2001). Con la Legge 48/2008 il legislatore ha ratificato la convenzione di Budapest del 23 novembre 2001 del Consiglio d’Europa, ampliando il novero degli illeciti previsti dal D. Lgs. 231/01 con la finalità di colpire una serie di reati attinenti alla criminalità informatica e, più in particolare, di sanzionare condotte e comportamenti che minano la riservatezza, l’integrità e la disponibilità delle informazioni;
 - I *delitti di criminalità organizzata* (art 24-ter del D. Lgs 213/2001 aggiunto dalla L. 15 luglio 2009, n. 94, art 2, co.29) di cui artt. 416 c.p. (associazione per delinquere), 416 bis c.p. (associazione di tipo mafioso), 416 ter c.p. (scambio elettorale politico-mafioso), 630 c.p. (sequestro di persona a scopo di estorsione), art 74 DPR 9 ottobre 1990, n.309 (associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o

psicotrope), art 407 c.p.p. (illegale fabbricazione, introduzione nello stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo);

- i *delitti in materia di violazione del diritto d'autore* (art 25-noves, D. Lgs 231/2001 aggiunto dalla legge del 23 luglio 2009 n.99) con legge n.99/2009 il legislatore ha tutelato la violazione del diritto d'autore;
- i *delitti contro l'industria e il commercio* (art 25-bis 1, D.Lgs 231/2001 aggiunto dalla legge del 23 luglio 2009 n. 99) con legge n.99/2009 il legislatore ha dimostrato di mirare alla tutela della correttezza delle relazioni commerciali mediante l'introduzione dell'art 25- bis.1 del D. Lgs 231/2001, che dispone la responsabilità degli enti in caso di consumazione di alcuni reati contro l'industria e il commercio;
- I *reati ambientali* (art 25- undecies D. Lgs 231/2001) con la legge del 7 luglio 2011n. 121 il legislatore ha dato attuazione della direttiva 2008/99/CE sulla tutela penale dell'ambiente, nonché' della direttiva 2009/123/CE che modifica la direttiva 2005/35/CE relativa all'inquinamento provocato dalle navi e all'introduzione di sanzioni per violazioni;
- I *reati in ordine a non rendere dichiarazioni o rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria* (art 25- noviesdecies D. Lgs. 231/2001 aggiunto dalla L. 3 agosto 2009 n. 116, art 4);
- I *reati di corruzione tra privati* (art. 2635 c.c. – art. 25 ter d. Lgs. 231/01.) e D. Lgs. 109/12 per i reati di impiego di cittadini di stati terzi con soggiorno irregolare (art. 25 duodicies d. Lgs. 231/01);
- *razzismo e xenofobia* (art 25-terdecies);
- *traffico di influenze illecite* (art. 346 bis c.p.);
- *reati tributari* (D.lgs. 74/2000 art. 25 quinquedecies);
- *Peculato e peculato mediante profitto dell'errore altrui* (art. 25 – D.lgs. 75/2020);
- *Abuso d'ufficio* (art. 25 – D.lgs. 75/2020);
- *Dichiarazione infedele o omessa dichiarazione e indebita compensazione* (R. tributari art. 25 quinquiesdecies – D.lgs. 75/2020);
- *Contrabbando* (art. 25 sexdecies – D.lgs. 75/2020);
- *Reati agroalimentati*;
- *Delitto patrimonio culturale e riciclaggio beni culturali*.

L'attuale catalogo dei reati, verso i quali trova applicazione la normativa dettata del Decreto, è ora rappresentato da:

- reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione e il Patrimonio;
- reati contro la fede pubblica;
- i reati societari;
- reati in tema di abuso di mercato;
- reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico;
- reati concernenti pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili;
- reati contro la personalità individuale;

- crimini transnazionali;
- reati di omicidio e di lesioni colpose gravi o gravissime da infortuni sul lavoro o da malattie professionali;
- reati di ricettazione, riciclaggio ed impegno di denaro, beni o altre attività di provenienza illecita;
- delitti di criminalità informatica;
- reati di industria e commercio;
- reati in materia di violazione del diritto d'autore;
- reati di criminalità organizzata;
- reati di non rendere dichiarazioni o rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria;
- reati ambientali;
- reato di corruzione tra privati e di impiego di cittadine di terzi stati con permesso irregolare;
- reato di razzismo e xenofobia;
- reati tributari;
- contrabbando;
- reati agroalimentari;
- delitto patrimonio culturale e riciclaggio beni culturali.

Inoltre, altra condizione fondante la responsabilità dell'ente, è quella che il reato sia stato commesso da una **persona fisica in rapporto qualificato** con l'ente.

Ai sensi dell'art. 5 del decreto citato, affinché l'ente risulti essere responsabile per i reati, espressamente elencati agli artt. 24 e 25, il predetto rapporto deve consistere, alternativamente, nel fatto che il soggetto rivesta:

- a) una posizione apicale: cioè, sia una persona che rivesta funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché una persona che eserciti, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente (art. 5, lett. a);
- b) un rapporto di sottoposizione del soggetto a persone in posizione apicale (art. 5, lett. b).

Tutto ciò, in ogni caso, non si profila sufficiente alla sussistenza della responsabilità a carico dell'ente. Affinché si configuri tale responsabilità, non costituisce condizione esaustiva che un soggetto, in posizione di vertice o di dipendenza nell'ambito dell'ente, commetta un determinato reato, occorre che il reato sia stato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente. Al contrario, l'Ente non sarà ritenuto responsabile se i soggetti di vertice, nel commettere il reato, abbiano agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

Con i termini interesse e vantaggio il legislatore ha voluto formulare due concetti giuridici profondamente diversi, dovendosi, infatti, distinguere un interesse “a monte” della persona giuridica, con una connotazione marcatamente soggettiva, da un vantaggio obbiettivamente conseguito con la commissione del reato, seppur non prospettato *ex ante*.

Interesse e vantaggio possono, dunque, concorrere: il primo va valutato *ex ante*; il secondo *ex post*.

La condizione che “*il reato sia stato commesso nell’interesse o a vantaggio dell’ente*” pone seri problemi di compatibilità con la categoria dei reati colposi di evento, quali quelli in materia di infortunio sul lavoro (i *reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell’igiene e della salute sul lavoro*).

Al riguardo, potrebbe sorgere il legittimo dubbio interpretativo che, con riferimento ai delitti colposi, il criterio dell’interesse e del vantaggio potrebbe essere interpretato non in riferimento agli eventi illeciti non voluti (omicidio o lesioni), bensì alla “condotta” che la persona fisica abbia tenuto nello svolgimento dei suoi compiti in seno all’ente (omissioni attuative).

Il dato normativo, in ogni caso, è difficilmente superabile: ciò che ai sensi dell’art. 5 deve essere commesso nell’interesse o a vantaggio dell’ente non è la condotta costituente il reato, bensì il reato nella sua interezza e, quindi, necessariamente comprensivo di evento. Ciò che rileva, pertanto, non è la violazione di regole cautelari o l’omessa attuazione degli obblighi di sicurezza, ma l’infortunio che da quella violazione o omissione ne è scaturito.

La responsabilità dell’ente per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato è autonoma e sussiste anche laddove il responsabile del reato non sia identificabile o imputabile o il reato sia estinto per causa diversa dall’amnistia, e si aggiunge a quella, prettamente penale (e pertanto personale), della persona fisica che ha commesso, o concorso a commettere, il medesimo reato.

Il D.lgs. 231/2001 prevede l’applicazione all’ente di una sanzione amministrativa pecuniaria per tutte le tipologie di reato espressamente elencate nel decreto.

Le sanzioni previste dal Decreto a carico della società in conseguenza della commissione (anche solo tentata) dei reati previsti dal Decreto medesimo sono:

- sanzione pecuniaria fino ad un massimo di euro 1.549.370,69 (e sequestro conservativo in sede cautelare), aumentabile sino al triplo quando l’ente è responsabile in relazione ad una pluralità di reati commessi con un’unica azione od omissione ovvero commessi nello svolgimento di una medesima attività (art. 21);
- sanzioni interdittive Tali misure, che prima della novella legislativa rappresentata dalla L. n. 3/2019, rimaneva confinata tra i 3 mesi (durata minima) e i 2 anni (durata massima); oggi a seguito della riforma normativa innanzi detta supera in maniera considerevole il limite tracciato precedentemente dal Legislatore.

In particolare, per i reati di cui ai commi 2 e 3 dell'art. 25 D.lgs. 231/2001 (rubricato "Concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione") la sanzione interdittiva avrà durata **non inferiore a quattro anni e non superiore a sette anni** ove il reato presupposto sia stato commesso da un soggetto apicale ovvero durata **non inferiore a due anni e non superiore a quattro anni** ove il reato presupposto sia stato, invece, commesso da un soggetto sottoposto alla direzione e controllo del soggetto apicale. Il D.lgs. 75/2020 ha introdotto la reclusione fino a 4 anni quando il fatto offende gli interessi finanziari dell'U.E. e il danno o il profitto sono superiori a 100.000€.

Altra rilevante novità introdotta dalla L. 3/2019 è il comma 5-bis dell'art. 25 D.lgs. 231/2001, che permette, solo con riguardo alla fattispecie di reato contemplate nell'articolo 25, di ottenere una **sanzione interdittiva attenuata** ovvero sia **non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni** nel caso in cui, **prima della sentenza di primo grado**, l'Ente si sia efficacemente adoperato per evitare che l'attività delittuosa sia portata a conseguenze ulteriori, per assicurare le prove dei reati e per l'individuazione dei responsabili ovvero per il sequestro delle somme o altre utilità e abbia eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

- confisca (e sequestro preventivo in sede cautelare);
- pubblicazione della sentenza (in caso di applicazione di una sanzione interdittiva).

2.2 Presupposti di esclusione della responsabilità della Società

La responsabilità dell'ente si fonda su una "colpa di organizzazione", come si evince dalla relazione ministeriale che ha accompagnato il D.Lgs. 231/2001.

Detta colpa non sussiste qualora l'ente abbia manifestato di aver attuato un sistema organizzativo idoneo a prevenire la commissione dei suddetti reati, in particolare mediante l'adozione e l'efficace attuazione di modelli di organizzazione, gestione e controllo (artt. 6 e 7 del D.Lgs. 231/2001).

Nello specifico, ai sensi dell'art. 6, 1 comma, del D.Lgs. 231/2001, viene esclusa la responsabilità dell'ente per i reati *commessi da un soggetto in posizione apicale* qualora:

- 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;
- l'ente si sia dotato di un organismo deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del modello ed il compito di curare il suo aggiornamento sia stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di controllo;

- l'ente ha predisposto un sistema di verifica periodica e di eventuale aggiornamento del modello;
- gli autori del reato abbiano agito eludendo fraudolentemente le disposizioni del modello.

Pertanto, qualora il reato sia stato commesso dai vertici, l'ente non è chiamato a rispondere se prova le predette condizioni, ciò palesa un'evidente inversione dell'onere probatorio.

In altri termini, si parte dalla presunzione che, nel caso di reato commesso da un soggetto in posizione apicale, il requisito "soggettivo" di responsabilità dell'ente sia già soddisfatto dal momento che il vertice esprime e rappresenta la politica dell'ente.

Affinché ciò non accada, dovrà, invece, lo stesso ente dimostrare la sua estraneità ai fatti e ciò potrà fare, soltanto, provando la sussistenza di una serie di requisiti tra loro concorrenti.

L'ente, in tale condizione, è chiamato a dimostrare:

- (i) di aver adottato ed efficacemente attuato modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quelli verificatisi;
- (ii) di aver vigilato sull'effettiva operatività dei modelli e, quindi, sull'osservanza degli stessi;
- (iii) che il comportamento integrante il reato sia stato posto in essere dal vertice eludendo fraudolentemente i suddetti modelli di organizzazione e gestione.

Ai sensi dell'art. 7 del D.lgs. 231/2001, l'ente è responsabile per i reati *commessi da soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza* se la loro commissione è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza; detta inosservanza è esclusa se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

In sostanza, in presenza di adozione ed efficace attuazione dei modelli organizzativi, è esclusa la responsabilità dell'ente per i reati commessi dai sottoposti.

Recita, infatti, l'art. 7, 3 comma, che il modello, in relazione alla natura ed alla dimensione dell'organizzazione nonché al tipo di attività svolta, deve prevedere misure idonee:

- (i) a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge;
- (ii) a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

Ai sensi dell'art. 6, 2 comma, del Decreto vengono individuate le caratteristiche essenziali cui il sopra indicato "**Modello di Organizzazione e Gestione**" (di seguito semplicemente Modello) deve possedere al fine di realizzare l'obiettivo di minimizzazione del rischio reato nell'ambito aziendale.

A tali fini il Modello deve in particolare:

- individuare le aree a rischio di commissione dei reati previsti dal D.lgs. 231/2001 (cioè, le attività nel cui ambito possono essere commessi reati);
- predisporre specifici protocolli al fine di programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione di detti reati;
- prescrivere 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.

Montello ha avvertito, come meglio specificato nel rapporto di *risk assessment*, la necessità di adottare tutte le misure necessarie ed opportune finalizzate ad adeguare la propria struttura organizzativa interna alle nuove disposizioni del Decreto, predisponendo il Modello di Organizzazione, gestione e controllo ai sensi dell'art. 6 del Decreto medesimo, di cui il presente documento ne rappresenta una sintesi.

3. IL MODELLO

3.1 L'attuazione del D.lgs. 231/2001 da parte della Società

Montello, in coerenza con le proprie politiche aziendali, ravvisando, nella correttezza e nella trasparenza, i presupposti per lo svolgimento di tutte le attività aziendali, ha avviato un progetto interno finalizzato a garantire la predisposizione di un "Modello di organizzazione, gestione e controllo".

Tale Modello, oltre a rappresentare la volontà della Società di adeguarsi alle normative del *D.lgs. 231/2001*, costituisce un efficace sistema di informazione e sensibilizzazione di tutti gli operatori.

Montello, adottando il presente Modello, ha voluto adeguarsi oltre alla normativa sopra indicata anche alle indicazioni contenute nelle "Linee Guida per la predisposizione dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo" redatte da Confindustria ed approvate, nella loro versione definitiva dal Consiglio Direttivo della Confederazione in data 6 febbraio 2002, e successivamente integrate in data 24 maggio 2004 ed in data 31 marzo 2008, aggiornate nel marzo 2014, nel giugno 2021 ed, infine, nell'anno 2022.

A. Linee guida di Confindustria

Nella definizione del Modello, le Linee Guida di Confindustria prevedono le seguenti fasi progettuali:

- l'identificazione dei rischi, ossia l'analisi del contesto aziendale per evidenziare in quali aree di attività e secondo quali modalità si possano verificare i reati previsti dal Decreto;
- la predisposizione di un sistema di controllo¹ idoneo a prevenire i rischi di reato identificati nella fase precedente, attraverso la valutazione del sistema di controllo esistente all'interno dell'ente ed il suo grado di adeguamento alle esigenze espresse dal Decreto.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo delineato nelle Linee Guida di Confindustria per garantire l'efficacia del modello di organizzazione, gestione e controllo, sono le seguenti:

- la previsione di principi etici e di regole comportamentali in un codice etico;

¹ Il sistema di controllo esistente all'interno dell'ente, o sistema di controllo interno, "è l'insieme delle regole, delle procedure e delle strutture organizzative volte a consentire, attraverso un adeguato processo di identificazione, misurazione, gestione e monitoraggio dei principali rischi, una conduzione dell'impresa sana, corretta e coerente con gli obiettivi prefissati" (v. Codice di Autodisciplina, Comitato per la Corporate Governance, Borsa Italiana S.p.A., 2006, pag. 35).

- un sistema organizzativo sufficientemente formalizzato e chiaro, in particolare con riguardo all'attribuzione di responsabilità, alle linee di dipendenza gerarchica e descrizione dei compiti conspecifica previsione di principi di controllo;
- procedure, manuali e/o informatiche, che regolino lo svolgimento delle attività, prevedendo opportuni controlli;
- poteri autorizzativi e di firma coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali attribuite dall'ente, prevedendo, laddove richiesto, l'indicazione di limiti di spesa;
- sistemi di controllo di gestione, capaci di segnalare tempestivamente possibili criticità;
- informazione e formazione del personale.

Il sistema di controllo, inoltre, deve conformarsi ai seguenti principi:

- verificabilità, tracciabilità, coerenza e congruità di ogni operazione;
- segregazione dei compiti (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- documentazione dei controlli effettuati.

B. Obiettivi di MONTELLO S.p.A.

L'obiettivo primario del progetto è quello di attivare un sistema di prevenzione e gestione dei rischi in linea con le disposizioni del Decreto ed idoneo a prevenire e ridurre nella maggior misura possibile, in ambito aziendale, il rischio di commissione di reati, e conseguentemente ad evitare l'applicazione delle sanzioni previste dal medesimo Decreto.

Il progetto è stato articolato in due segmenti:

- 1) il primo, avente quale obiettivo specifico la formalizzazione del Modello, secondo quanto previsto all'art 6.1, lettera (a) del Decreto.
A tale fine è stata predisposta una mappatura delle aree aziendali a rischio reato, atta alla valutazione del grado di adeguatezza dei protocolli esistenti e finalizzati a prevenire e ridurre tale rischio.
Alla luce di tale valutazione si sono verificati e realizzati degli interventi migliorativi considerati necessari;
- 2) il secondo, mirato alla creazione dell'Organismo di Vigilanza, ex articolo 6.1, lettera (b) del Decreto.
A tali fini, una volta enucleati i requisiti organizzativi necessari per il corretto funzionamento di tale Organo (autonomia, indipendenza, professionalità, continuità di azione), si è provveduto all'identificazione delle figure che meglio rispondevano agli stessi, alla formalizzazione della relativa attribuzione di responsabilità, e quindi alla definizione delle modalità operative con le quali queste avrebbero dovuto essere esercitate.

3.2 La mappatura delle aree aziendali a rischio

Montello Spa ha quale proprio oggetto sociale lo svolgimento delle attività di selezione, recupero e riciclo di rifiuti e di materiali plastici e bioplastiche, finalizzata anche alla produzione di materie prime, materie prime seconde plastiche, semilavorati e prodotti finiti dagli stessi derivanti; la commercializzazione di materie prime, di materie prime seconde, di semilavorati e di prodotti finiti plastici; la progettazione, realizzazione e gestione in proposito, anche disgiunta e indiretta, di specifici impianti, anche a tecnologia complessa; l'attività di raccolta, selezione, recupero, riciclo, trattamento e smaltimento di residui e rifiuti urbani e speciali, compreso il loro recupero energetico; la produzione di energia elettrica e termica, singas, olio di sintesi, idrogeno, biogas, biometano; il recupero di anidride carbonica per uso industriale, fra cui l'alimentare; la produzione di fertilizzante organico; la progettazione, realizzazione e gestione in proposito, anche disgiunta e indiretta, di specifici impianti, anche a tecnologia complessa; - la produzione, l'utilizzazione e commercializzazione di materie prime secondarie, nonché il trattamento, recupero e riciclo e la commercializzazione di rottami ferrosi e non ferrosi, di carta, vetro e legno, anche se qualificati rifiuti; - l'attività di ricerca e di sviluppo inerente e conseguente l'oggetto sociale; - la costruzione, l'acquisto, la vendita, la locazione, la permuta, la gestione e l'amministrazione di immobili, compresi i terreni da destinare a urbanizzazione civile, industriale e di servizi e attività di cava e discarica, nonché la prestazione di qualsivoglia servizio logistico anche a favore di terzi; - la promozione, ricerca e sviluppo di prodotti agricoli ecosostenibili, l'attività di apicoltura e dei suoi derivati; - la prestazione di tutti i servizi accessori ed inerenti l'oggetto sociale. per l'attuazione dell'oggetto sociale ed in funzione strumentale, essa può compiere tutte le operazioni commerciali, immobiliari, mobiliari e finanziarie, può assumere partecipazioni in altre società, può prestare garanzie a favore di terzi, il tutto nel rispetto delle inderogabili norme di legge in materia di attività finanziarie riservate.

Montello presta la propria attività a seguito dell'ottenimento di idonee autorizzazioni da parte di Enti Pubblici.

In coerenza con quanto previsto dall'articolo 6.2, lettera (a), del Decreto, Montello ha provveduto all'elaborazione della mappatura delle aree aziendali a rischio reato (c.d. "Attività Sensibili").

Obiettivo di questa fase è stato l'analisi del contesto aziendale, per verificare dove (in quale aree/settori aziendali di attività) e secondo quali modalità e grado di rischiosità potessero essere commessi fatti riconducibili alle figure di reato previste dal Decreto.

Il risultato di tale verifica si è concretizzato in un elenco delle attività che, in considerazione dei loro specifici contenuti, risultano essere più esposte al **rischio** potenziale di commissione dei reati contemplati dal Decreto, ed enucleate nel rapporto di *Risk assessment* e *gap analysis* (che costituisce parte integrante del presente modello).

Inoltre, le procedure interne sono state fatte oggetto di specifica analisi, e revisione, nelle quali si è valutato, per ciascuna di esse, che il livello dei controlli interni fosse adeguato al

corrispondente livello di rischio. Ciò ha comportato l'adozione di correttivi finalizzati a garantire la prevenzione di comportamenti illeciti.

L'elaborazione di detta mappatura, si è sviluppata sulla base dell'elenco dei singoli reati sanzionati ai sensi del decreto.

Ad ognuno di questi si è provveduto ad associare i processi aziendali nel cui svolgimento, in via teorica, potrebbe concretarsi la relativa commissione.

La mappatura delle Attività Sensibili in tal modo ottenuta è chiaramente da interpretarsi come un complesso in evoluzione, non potendosi infatti escludere ulteriori ampliamenti dell'ambito applicativo del Decreto così come evoluzioni processuali e/o organizzative della Società, il cui verificarsi potrebbe comportare una variazione delle aree potenzialmente esposte al rischio di reato.

3.3 Struttura, modifica e destinatari del Modello

Il presente Modello si compone di una **Parte Generale**, nella quale sono descritte le finalità ed i principi del Modello e sono individuate e disciplinate le sue componenti essenziali, e di una **Parte Speciale**, contenente la descrizione delle fattispecie di reato sanzionate ai sensi del Decreto che potrebbero essere commesse nell'ambito delle Attività Sensibili della Società, nonché l'esame e la mappatura dei processi a rischio (rapporto delle interviste che costituisce parte integrante del presente Modello).

In particolare, il documento, nella sua parte generale, dopo una breve esposizione dei contenuti essenziali del Decreto, descrive l'attività compiuta per la predisposizione del Modello e ne illustra gli elementi costitutivi.

L'Organismo di Vigilanza (di seguito, anche "OdV"), nell'esercizio dei suoi poteri, avrà facoltà di chiedere alla Società di aggiungere, come allegati del presente documento, ulteriori parti speciali dello stesso.

La presente versione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs.231/2001 è stata adottata con delibera del Consiglio di amministrazione del 28.01.2025.

In quanto atto di emanazione dell'organo dirigente, in conformità alle previsioni dell'articolo 6, comma 1, lettera a) del D.lgs. 231/2001, anche le successive modifiche e integrazioni di carattere sostanziale e non sostanziale saranno di competenza del Consiglio di amministrazione di Montello, ivi compreso l'inserimento di ulteriori Parti Speciali relative a nuove tipologie di reato previste in futuro dal D. Lgs. 231/2001.

La disciplina e/o la conoscenza del presente documento si applica a tutti coloro che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi della Società, e quindi ai componenti degli organi amministrativi ed ai dipendenti della Società, nonché ai consulenti esterni, ai *partners*

commerciali e finanziari, ai fornitori, ai clienti e – in generale – a tutti i terzi con i quali la Società intrattiene rapporti inerenti le proprie attività sociali.
Il Modello è condiviso con i Dirigenti interessati delle “aree di rischio” che si impegnano ad informare i propri collaboratori degli scopi ed obiettivi perseguiti dal medesimo.

La Società si impegna a facilitare ed a promuovere la conoscenza del Modello da parte dei suoi destinatari ed il loro contributo costruttivo sui suoi contenuti, ed a predisporre ogni possibile strumento idoneo ad assicurare la piena ed effettiva applicazione dello stesso. Ogni comportamento contrario alla lettera ed allo spirito del presente documento sarà sanzionato in conformità con quanto qui previsto.

3.4 Elementi costitutivi del Modello

In conformità alla normativa in vigore, Montello considera il “Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo” come il complesso dei protocolli che, nella loro attuazione ed operatività, sono *“diretti a programmare la formazione e l’attuazione delle decisioni dell’ente in relazione ai reati da prevenire”* (di seguito i “Protocolli”).

Nell’identificazione dei Protocolli, come innanzi indicato, la Società ha accolto integralmente, come innanzi detto, le indicazioni fornite in argomento dalle Linee Guida elaborate da Confindustria.

Secondo tale approccio, sono gli elementi costitutivi del Modello:

1. il presente documento;
2. lo statuto sociale;
3. il Codice Etico;
4. il manuale della qualità;
5. i sistemi di gestione implementati dalla società;
6. l’organizzazione gerarchico-funzionale aziendale (come da organigrammi interni);
7. le politiche e le procedure aziendali;
8. il documento di valutazione dei rischi;
9. il sistema delle deleghe e delle procure per l’esercizio di poteri delegati (esplicitato nel rapporto di risk assessment);
10. la comunicazione al personale e la formazione dello stesso;
11. il sistema disciplinare;
12. l’Organismo di Vigilanza.

Il Codice Etico della società.

Montello è dichiaratamente impegnata a promuovere alti livelli qualitativi – in senso etico – di gestione delle proprie attività.

In quest'ottica, la Società ha provveduto all'elaborazione ed alla pubblicazione di un Codice Etico, formalmente approvato dal Consiglio di amministrazione, nella sua prima versione, in data 16.09.2019, nel quale sono indicate le principali strategie e regole di condotta adottate dall'azienda per una conduzione delle attività che risulti corretta sotto il profilo etico oltre che giuridico.

In particolare, il Codice Etico indica oggi, quali suoi contenuti principali:

- i valori morali ispiratori dell'attività della Società;
- il comportamento nel lavoro;
- il comportamento negli affari;
- la gestione dei conflitti di interesse;
- i provvedimenti aziendali in caso di inosservanza delle norme.

Il Codice Etico è vincolante per tutti i dipendenti di Montello, così come per tutti i suoi clienti e fornitori, cui è fatto obbligo di conoscerne i contenuti e di osservare quanto in esso prescritto.

Al fine di assicurare una puntuale diffusione dei contenuti del Codice Etico Montello ha deciso di inserirlo nel sito web aziendale.

L'adesione di terzi (non dipendenti) al Codice Etico ed il rispetto dei principi in esso contenuti è assicurata mediante l'inserimento di specifiche clausole contrattuali che disciplinino il rapporto di collaborazione o di ogni altro tipo che si venga ad instaurarsi con la Società.

Gli organi di riferimento per l'attuazione del Codice Etico, in esso contemplati, hanno lo scopo di garantire l'osservanza ed il rispetto del Codice stesso, nonché fornirne la relativa interpretazione.

In particolare, rientrano nelle attività istituzionali di detti organi:

- diffondere con la massima incisività e operatività il Codice Etico presso i dipendenti della Società, i clienti, i fornitori, ed in genere presso tutti i terzi interessati;
- gestire, implementare, approfondire e verificare la normativa oggetto del Codice al fine di adeguarlo all'evoluzione delle leggi;
- fornire supporto interpretativo, attuativo e valutativo del Codice Etico, quale strumento di riferimento costante del corretto comportamento da tenere durante lo svolgimento della propria attività;
- verificare, controllare e valutare i casi di violazione del Codice Etico, provvedendo nel caso di infrazioni all'adozione delle misure opportune, in collaborazione con le funzioni aziendali competenti, nel rispetto delle leggi, dei regolamenti e dei CCNL;

- proteggere e assistere i dipendenti che segnalano comportamenti non conformi al Codice Etico, tutelandoli da pressioni, ingerenze, intimidazioni e ritorsioni;
- segnalare ai Dirigenti competenti le eventuali situazioni anomale, al fine di adottare i necessari provvedimenti correttivi.

L'organizzazione gerarchico-funzionale aziendale.

Montello dispone di un'organizzazione gerarchica del lavoro che consente la chiara definizione di:

1. linee di dipendenza e riporto;
2. attribuzione di poteri secondo il sistema di deleghe e procure;
3. contenuti delle singole posizioni, riferite a responsabili di direzione.

A tali fini, tutte le informazioni aziendali sono mantenute sistematicamente ordinate e rappresentate in organigrammi aggiornati alle variazioni organizzative.

Nei predetti organigrammi sono identificate le varie aree di attività aziendale delle singole funzioni, i nominativi dei responsabili di ciascuna area e le relative linee di riporto gerarchico.

Nella definizione dell'organizzazione e delle linee di riporto gerarchico, al fine di garantire il controllo sulle attività e sui responsabili delle stesse, è stata adottata un'adeguata distinzione di funzioni.

Il criterio-guida della definizione dell'organizzazione prevede, infatti, che sullo stesso processo/attività sia garantito un apporto di collaborazione da parte di differenti funzioni e/o livelli gerarchici, così da assicurare la costante possibilità di controlli incrociati sui relativi operati.

Al fine di favorire una chiara attribuzione dei livelli di responsabilità, Montello si avvale, altresì, di sistemi informatici le cui logiche sono allineate alle suddivisioni di ruoli previste dalla struttura organizzativa. In tali sistemi informatici sono configurate specifiche architetture di accesso dirette a garantire che, determinate attività, possano essere realizzate esclusivamente dalle risorse espressamente autorizzate alla loro esecuzione.

Le politiche e le procedure aziendali.

Montello persegue l'obiettivo di fornire a tutti i suoi dipendenti un chiaro quadro di riferimento delle modalità da seguire nella realizzazione delle attività aziendali e dei vincoli ai quali attenersi ciò anche in perfetta adesione alla normativa del settore.

A tale proposito, la Società cura l'elaborazione di procedure interne, finalizzate ad assicurare:

1. la liceità e l'eticità dei comportamenti;
2. la rispondenza delle attività agli obiettivi istituzionali della Società;
3. la chiarezza sui contenuti dell'attività e sulle relative attribuzioni di responsabilità;
4. un'adeguata segregazione delle responsabilità, in modo che su ogni attività vi sia sempre, di fatto, una verifica incrociata di una pluralità di soggetti;
5. adeguati controlli, nelle varie fasi di attività, mirati a garantire la rispondenza tra l'operato effettivo e quello prescritto dalle norme interne;
6. la tracciabilità dell'attività, per la quale rimanga adeguata documentazione storica e giustificativa delle principali fasi di svolgimento.

In tale ambito, particolare attenzione è stata dedicata alla proceduralizzazione dell'intero processo dei rapporti con soggetti pubblici, degli acquisti, della gestione commerciale, dei movimenti finanziari, degli aspetti relativi alla sicurezza sul luogo di lavoro, dell'erogazione del servizio che, per i loro contenuti tipici, risultano essere tra quelli a più alto rischio, in Montello, ai sensi del Decreto.

In dettaglio, il flusso procedurale è stato configurato in modo da garantire, quali principali momenti di controllo interno:

1. il rispetto di comportamenti etici e di anticorruzione nei rapporti con soggetti pubblici;
2. la rispondenza delle singole operazioni di acquisto alle previsioni del budget, così da assicurare l'utilizzo delle disponibilità economiche della Società per fini aziendali;
3. la netta separazione organizzativa tra le funzioni preposte all'acquisto e alla scelta del fornitore e la funzione autorizzata ad effettuare i pagamenti;
4. gestione della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro in conformità sia alle Linee Guida UNI-INAIL e/o alla norma UNI ISO 45001 sia alla normativa vigente applicabile (D.Lgs. 81/2008);
5. tracciabilità dei flussi finanziari;
6. tracciabilità dei servizi resi.

In molti casi la proceduralizzazione delle attività è, inoltre, garantita dalle logiche dei sistemi informatici utilizzati dalla Società, che incorporano i flussi di processo e le rispettive attribuzioni di responsabilità, il cui rispetto è in tali casi vincolante.

Ognuno di questi sistemi contiene infatti al proprio interno, pur con diversi livelli di dettaglio:

1. flussi di processo che vincolano gli utilizzatori a seguire la successione di passaggi procedurali previsti dalla normativa interna;
2. profili di sicurezza utente, per l'accesso e l'uso del sistema, che permettono di effettuare le singole attività esclusivamente alle risorse appositamente designate;
3. specifiche modalità per la tracciatura dei dati, per cui anche a posteriori è possibile risalire alle risorse che hanno materialmente eseguito specifiche attività.

Il sistema di deleghe e procure per l'esercizio di poteri delegati.

Al fine di assicurare l'efficace svolgimento delle proprie attività operative, Montello ha conferito ad alcuni soggetti specifici poteri autorizzativi (cosiddette "Deleghe", conferenti il potere di autorizzare internamente iniziative di spesa), così come procure per l'esercizio di poteri delegati (di seguito "Procure") - confronto con Rapporto di Risk Assessment e Gap analysis in tema deleghe.

In particolare, Montello ha adottato un sistema di Procure e Deleghe pienamente coerente con la filosofia organizzativa e finalizzato alla costituzione di un valido strumento in termini di controllo interno.

Risvolti pratici di queste linee guida sono stati l'inclusione, nel sistema di Procure e Deleghe, di un organico insieme di vincoli di carattere operativo.

Il sistema, oltre ad essere pienamente conforme alle norme giuridiche applicabili alle vigenti disposizioni statutarie, rafforza l'efficacia complessiva degli strumenti di controllo interno a Montello, contenendo vincoli di carattere:

1. Qualitativo

Ogni soggetto destinatario di Deleghe o di Procure ha la possibilità di esercitare i poteri conferiti esclusivamente nelle aree funzionali di propria competenza;

2. Quantitativo

Sono specificati gli importi massimi entro i quali le Procure e le Deleghe possono essere esercitate, con una definizione delle soglie differenziate in relazione alle specifiche esigenze di business. Superate tali soglie, il potere di firma/approvazione/decisione viene attribuito al Consiglio di amministrazione.

Il Piano di comunicazione al personale e sua formazione.

Per garantire l'efficacia del Modello, Montello si pone l'obiettivo di assicurare la corretta conoscenza da parte di tutti i Destinatari, anche in funzione del loro diverso livello di coinvolgimento nei processi sensibili.

Si riportano di seguito le attività individuate per una corretta ed esaustiva comunicazione del Modello a dipendenti, e collaboratori della società e per la loro formazione.

A. Comunicazione e formazione verso i dipendenti

- Comunicazione al momento dell'aggiornamento del Modello: invio a tutti i dipendenti in organico di una informativa da parte della Direzione per comunicare che Montello ha aggiornato il proprio Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.lgs. 231/2001, disponibile sul proprio sito internet.

- Inserimento di una nota informativa nel corpo della lettera di assunzione dei nuovi dipendenti dedicata al Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato da Montello ai sensi del D.lgs. 231/2001, disponibile sul sito internet dell'azienda.
- Presentazione in aula a beneficio dei responsabili della Società nel corso della quale:
 - si informa in merito alle disposizioni del D.lgs. 231/2001;
 - si sensibilizzano i presenti sull'importanza attribuita dalla Società all'adozione di un sistema di governo e di controllo dei rischi;
 - si descrivono la struttura e i contenuti principali del Modello adottato, nonché l'approccio metodologico seguito per la sua realizzazione e il suo aggiornamento;
 - si descrivono i comportamenti da tenere in materia di comunicazione e formazione dei propri dipendenti gerarchici, in particolare del personale operante nelle aree aziendali ritenute sensibili; si illustrano i comportamenti da tenere nei confronti dell'ODV, in materia di comunicazioni, segnalazioni e collaborazione alle attività di vigilanza e aggiornamento del Modello;
 - Sensibilizzazione da parte dei responsabili delle funzioni aziendali potenzialmente a rischio di reato (sensibili ai reati contemplati dal D.Lgs. 231/2001) dei propri dipendenti gerarchici, in relazione al comportamento da osservare, alle conseguenze derivanti da un mancato rispetto delle stesse e, in generale, del Modello adottato da Montello.

B. Comunicazione e formazione verso fornitori e consulenti

- Inserimento di specifica clausola contrattuale, in qualunque contratto di fornitura, servizio e consulenza (nel corpo del proprio testo o in allegato):
 - di conoscenza delle disposizioni del D.lgs. 231/2001 e delle prescrizioni del Modello;
 - di impegno al rispetto dello stesso;
 - di condizione risolutiva in caso di inosservanza della medesima.

Whistleblowing

Introduzione del whistleblowing in Italia

In data 14 dicembre 2017 è stata pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 291 la legge 30 novembre 2017, n. 179, recante “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” (di seguito, “Legge”), che è stata adottata, dopo un iter legislativo avviato nel 2015, con l’intento di riformare la materia del whistleblowing nel settore pubblico e in quello privato, sopperendo così a uno scenario definito dalla Commissione Europea dal “carattere piuttosto generico e non esaustivo”.

Per quanto attiene al settore privato, la Legge ha previsto l’integrazione dell’art. 6 del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica” (in prosieguo, “Decreto 231”), al fine di prevedere una puntuale tutela per tutti quei dipendenti e/o collaboratori di società che abbiano segnalato illeciti di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito delle proprie mansioni lavorative.

Inoltre, entrava in vigore il D. Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 in attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del 23 ottobre 2019 con il quale si disponevano adempimenti, in capo alle Società anche di diritto privato, di adempimenti in tema di Whistleblowing.

In particolare, ai sensi del novellato articolo 6 del Decreto 231, i Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo adottati ai sensi del Decreto 231 (di seguito, “Modello”) dovranno essere integrati al fine di prevedere misure volte a garantire la tutela del segnalante da atti di ritorsione o discriminatori nei confronti del segnalante e, più in generale, un uso puntuale e non abusivo del nuovo strumento di segnalazione.

Il nucleo della novella legislativa è rappresentato dall’obbligo – previsto dall’art. 6, comma 2-bis. lett. a e b, del Decreto 231 – di prevedere adeguati canali informativi che consentano ai segnalanti di “presentare, a tutela dell’integrità dell’ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti”.

Sistema di whistleblowing

Montello al fine di garantire una gestione responsabile ed in linea con le prescrizioni legislative, ha implementato un sistema di whistleblowing, oggi adeguato alle modifiche normative intervenute nel 2023, 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”. Pertanto, ai sensi dell’art. 6 del D.lgs. 231/01, comma 2-bis, Montello:

- a) ha istituito canali di segnalazione dedicati che consentano ai soggetti di cui all'art. 5, comma primo lett. a) e b) del D.lgs. 231/01, di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni di condotte illecite rilevanti ai sensi del presente Decreto o violazioni del presente Modello, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte;
- b) garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante;
- c) vieta ogni atto di ritorsione o discriminatorio, diretto o indiretto, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- d) tutela, tramite misure ad hoc, il segnalato.

In particolare, il sistema di Whistleblowing adottato da Montello è riportato nello 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.

4. PRINCIPI DI COMPORTAMENTO GENERALI PER I DESTINATARI

Tutti i Destinatari del Modello si astengono dal porre in essere comportamenti illeciti in generale, ed in particolare quelli che possano integrare una fattispecie di reato prevista dal D.lgs. 231/2001 e, nello svolgimento delle proprie attività lavorative, rispettano:

- il Codice Etico di Montello;
- le disposizioni del Modello, in particolare le presenti disposizioni generali, le disposizioni particolari contenute nelle Parti Speciali, le procedure e i protocolli adottati ai sensi del Modello.

I soggetti in posizione apicale adempiono alle rispettive funzioni nel rispetto delle deleghe e dei poteri loro conferiti e si attengono altresì:

- alle previsioni dello Statuto Sociale;
- alle delibere del Consiglio di amministrazione di Montello;
- alle direttive della Direzione Generale.

I soggetti in posizione apicale e quanti ricoprono posizioni di responsabilità devono, altresì, ottemperare costantemente e scrupolosamente agli obblighi di direzione e vigilanza loro spettanti in ragione della posizione ricoperta.

I soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza eseguono le direttive e le disposizioni operative della Società, purché conformi alle leggi vigenti e non in contrasto con i contenuti del Modello.

5. VERIFICHE PERIODICHE DEL FUNZIONAMENTO DEL MODELLO E DEI COMPORAMENTI AZIENDALI

Il Modello è soggetto, su impulso e coordinamento dell'OdV e secondo le modalità dal medesimo stabilite, a due tipi di verifica:

- verifica circa l'osservanza del Modello (cd "audit"), ovvero circa le principali attività di controllo rispetto ai processi sensibili. La verifica è volta a valutare il rischio di commissione di Reati 231 e a identificare eventuali azioni tese alla mitigazione del rischio nonché al rispetto degli eventuali "piani di rientro" concordati con le varie strutture organizzative;
- verifica sul funzionamento del Modello. Tale verifica include una ricognizione di tutte le segnalazioni ricevute nel corso dell'anno, delle azioni intraprese dall'OdV e dagli altri soggetti interessati. Le attività sono volte a controllare l'idoneità, l'adeguatezza e l'efficacia del Modello e del sistema da esso delineato. La cadenza e l'oggetto specifico delle verifiche sono definiti nel Piano di Audit annuale delle verifiche ai fini 231 approvato dal Consiglio di amministrazione della Società.

6. PRINCIPI DI CONTROLLO A PRESIDIO DELLE ATTIVITÀ A RISCHIO DI REATO

Il Modello prevede un sistema di controllo interno tale da garantire che i rischi di perpetrazione dei reati, individuati e gestiti secondo le modalità descritte e adeguatamente documentate, siano ridotti ad un “livello accettabile”, dove la soglia concettuale di accettabilità è rappresentata:

- **per i reati dolosi:** da un sistema di prevenzione tale da non poter essere aggirato se non fraudolentemente;
- **per i reati colposi:** dalla realizzazione di una condotta in violazione del Modello nonostante l'attività di vigilanza svolta dai soggetti Apicali.

Si è provveduto, in sostanza, a progettare quelli che il Decreto 231 definisce “specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire”. Le componenti del sistema di controllo operativo nella Società si compongono dei seguenti elementi principali:

- a) struttura del sistema organizzativo formalizzato (soprattutto per quanto attiene all'attribuzione delle responsabilità, alle linee di dipendenza gerarchica e alla descrizione dei compiti) mediante l'organigramma e le job description, che descrivono e regolamentano le attività delle varie strutture della società. Ciò al fine di prevedere una adeguata ripartizione dei compiti, attraverso una corretta distribuzione delle responsabilità e la previsione di adeguati livelli autorizzativi, evitare sovrapposizioni funzionali o allocazioni operative che concentrino le attività critiche su un unico soggetto, il tutto nel rispetto della segregazione dei ruoli nella strutturazione dei processi aziendali e nelle attività di gestione delle risorse finanziarie;
- b) contratti di service, ovvero accordi infragruppo formalizzati che attribuiscono compiti e responsabilità alla società/struttura organizzativa competente allo svolgimento di specifici processi aziendali e che identificano i criteri e le modalità di calcolo dei relativi corrispettivi;
- c) poteri autorizzativi e di firma assegnati in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali definite, prevedendo, quando richiesto, una puntuale indicazione delle soglie di approvazione delle spese (si fa particolare riferimento al sistema di deleghe e procure vigente in azienda). Ciò implica la definizione di una chiara assegnazione di poteri e responsabilità, con espressa indicazione dei limiti di esercizio, in coerenza con le mansioni attribuite e le posizioni ricoperte nell'ambito della struttura organizzativa;
- d) procedure operative e informatiche tali da regolamentare lo svolgimento delle attività prevedendo gli opportuni momenti di controllo e i soggetti incaricati di svolgerli. Tali procedure implicano la tracciabilità delle operazioni e dei controlli eseguiti e

l'esistenza di un'adeguata documentazione sulle attività di controllo e supervisione compiute sulle transazioni aziendali;

- e) adozione di un sistema di controllo di gestione dei flussi finanziari e di spesa adeguati e tracciabili, in modo che tutte le operazioni siano richieste, autorizzate, effettuate e verificate da soggetti differenti e con la previsione di livelli autorizzativi diversi in relazione agli importi gestiti;
- f) implementazione di un sistema di remunerazione ed incentivazione caratterizzato dalla ragionevolezza degli obiettivi etici fissati che tengano in debito conto l'osservanza dei comportamenti e il rispetto dei valori della Società;
- g) meccanismi di sicurezza che garantiscano un'adeguata protezione/accesso fisico-logico ai dati e ai beni aziendali;
- h) sistema di monitoraggio in grado di fornire tempestiva segnalazione dell'esistenza o dell'insorgere di situazioni di criticità generale o particolare. Inoltre, il Modello 231 si avvale dei seguenti ulteriori elementi, necessari al suo corretto funzionamento:
 - i. Codice Etico, come sopra definito, diffuso presso tutti i dipendenti e collaboratori esterni del Gruppo;
 - ii. proceduralizzazione delle attività aziendali sensibili ai sensi del Decreto 231, mediante i "Protocolli/Procedure 231", al fine di:
 - definire e regolamentare le modalità e le tempistiche di svolgimento delle attività medesime;
 - oggettivare e circostanziare i meccanismi di controllo atti a minimizzare i rischi di commissione dei Reati 231, identificandone i soggetti responsabili;
 - garantire la tracciabilità degli atti, delle operazioni e delle transazioni attraverso adeguati supporti documentali che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione e individuino i soggetti a vario titolo coinvolti nell'operazione (autorizzazione, effettuazione, registrazione, verifica dell'operazione);
 - iii. nomina dell'Organismo di Vigilanza e Controllo e suo funzionamento, disciplinato dal relativo Regolamento. A tale soggetto viene attribuito il compito di gestire e sovrintendere al Modello ai sensi del Decreto 231. Per il suo corretto ed efficace funzionamento, si è predisposto un Regolamento interno che disciplina la composizione, le attività, le modalità di convocazione e di svolgimento delle riunioni, le modalità di votazione e i soggetti interlocutori dell'OdV;
 - iv. sistema disciplinare e meccanismi sanzionatori, da applicare nei confronti di tutti i dipendenti/collaboratori dell'azienda, volti a punire coloro che pongano in essere operazioni in violazione del Modello e delle procedure aziendali

rilevanti ai fini 231, che abbiano agevolato o reso possibile la commissione di un reato presupposto o che abbiano indebolito in maniera significativa il sistema di controllo. Ciò presuppone l'esistenza di regole comportamentali idonee a garantire l'esercizio delle attività aziendali nel rispetto delle leggi, dei regolamenti e dell'integrità del patrimonio aziendale;

- v. operatività di un canale di segnalazione dell'illecito (cd. whistleblowing) indirizzato all'OdV che riveste anche il ruolo di "Funzione di Conformità". Possono rivolgersi all'OdV i dipendenti, collaboratori, cittadini o terzi che ritengano di segnalare presunti reati, illeciti o violazioni del Modello 231. Tali informazioni sono gestite nel completo rispetto della riservatezza del segnalante, che è altresì tutelato da atti ritorsivi nei suoi confronti. Il sistema disciplinare prevede sanzioni applicabili a chi viola il dovere di riservatezza e/o le misure di tutela del segnalante nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate.

7. ORGANISMO DI VIGILANZA

7.1 Identificazione dell'Organismo di Vigilanza

L'art. 6, comma 1, del Decreto prevede che la funzione di vigilare e di curare l'aggiornamento del Modello sia affidata ad un Organismo di Vigilanza interno all'ente che, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, eserciti in via continuativa i compiti ad esso rimessi.

Non potrà essere nominato componente dell'Organismo di Vigilanza, e, se nominato decade, l'interdetto, l'inabilitato, il fallito o chi è stato condannato, ancorché con condanna non definitiva, ad una pena che importi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi ovvero sia stato condannato, anche con sentenza non definitiva o con sentenza di patteggiamento, per aver commesso uno dei reati previsti dal Decreto.

In ogni caso, i componenti dell'Organismo di Vigilanza sono - e saranno - scelti tra soggetti che non abbiano rapporti di parentela con i soci e con gli Amministratori, che ne possano compromettere l'indipendenza di giudizio.

I componenti interni non potranno essere scelti tra dirigenti responsabili di funzioni che abbiano attinenza con le aree aziendali a rischio di reato e, in ogni caso, non dovranno appartenere alle aree di business aziendale.

In caso di nomina di un componente esterno, lo stesso non dovrà avere rapporti commerciali con la Società che possano configurare ipotesi di conflitto di interessi.

In ossequio alle prescrizioni del Decreto, alle indicazioni espresse dalle Linee Guida di Confindustria e agli orientamenti della giurisprudenza formati in materia, Montello ha ritenuto di istituire un Organismo di Vigilanza di natura collegiale, interno alla Società, dotato di autonomia ed indipendenza dagli altri organi societari e di controllo interno.

Nello svolgimento delle proprie funzioni, l'Organismo di Vigilanza riferisce esclusivamente al Consiglio di amministrazione.

All'Organismo di Vigilanza sono attribuiti autonomi poteri di spesa che prevedono l'impiego di un budget annuo adeguato, approvato con delibera del Consiglio di amministrazione, su proposta dell'Organismo di Vigilanza. L'Organismo di Vigilanza può impegnare risorse che eccedono i propri poteri di spesa, dandone successivamente conto al Consiglio di amministrazione.

L'Organismo di Vigilanza è nominato dal Consiglio di amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale. I componenti dell'Organismo di Vigilanza sono scelti tra soggetti qualificati, provvisti dei requisiti di:

- autonomia e indipendenza: detto requisito è assicurato dalla composizione plurisoggettiva dell'Organismo di Vigilanza, dall'assenza di alcun riporto gerarchico all'interno dell'organizzazione e dalla facoltà di reporting al Consiglio di amministrazione.
- professionalità: requisito questo garantito dal bagaglio di conoscenze professionali, tecniche e pratiche, di cui dispongono i componenti dell'Organismo di Vigilanza.
- continuità d'azione: con riferimento a tale requisito, l'Organismo di Vigilanza è tenuto a vigilare costantemente, attraverso poteri di indagine, sul rispetto del Modello, a

curarne l'attuazione e l'aggiornamento, rappresentando un riferimento costante per tutto il personale della Società.

In tema di professionalità, nell'Organismo di Vigilanza saranno presenti almeno:

- competenze legali: adeguata padronanza nella interpretazione delle norme di legge con specifica preparazione nell'analisi delle fattispecie di reato individuabili nell'ambito dell'operatività aziendale e nell'identificazione di possibili comportamenti sanzionabili;
- competenze gestionali: adeguata preparazione in materia di analisi dei processi organizzativi aziendali e nella predisposizione di procedure adeguate alle dimensioni aziendali, nonché dei principi generali sulla legislazione in materia di "compliance" e dei controlli correlati.
- competenze ispettive: esperienza in materia di controlli interni maturati in ambito aziendale.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza restano in carica per tre anni e sono in ogni caso rieleggibili.

L'Organismo di Vigilanza si dota di un regolamento delle proprie attività, che comunica al Consiglio di amministrazione.

Costituiscono motivi di ineleggibilità e/o di decadenza dei membri dell'Organismo di Vigilanza:

- essere titolari di deleghe, procure o, più in generale, poteri o compiti che possano minarne l'indipendenza del giudizio;
- trovarsi nella condizione giuridica di interdetto, inabilitato, fallito o condannato a una pena che importi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi;
- essere stato sottoposto a misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria, salvi gli effetti della riabilitazione;
- essere sottoposti a procedimenti penali, condannati o soggetti a pena ai sensi degli artt. 444 e ss. c.p.p., salvi gli effetti della riabilitazione, in relazione ad uno dei reati previsti dal D. Lgs. n 231/2001a reati della stessa indole (in particolare, reati contro il patrimonio, contro la Pubblica Amministrazione, contro la fede pubblica, contro l'ordine pubblico, reati tributari, reati fallimentari, reati finanziari; ecc.);
- essere destinatari di un provvedimento di applicazione di una sanzione in sede amministrativa per uno degli illeciti amministrativi di cui agli articoli 185, 187-bis e 187-ter del TUF;
- sussistenza, per il Presidente, di cause di ineleggibilità ai sensi degli artt. 2399 lett. c e 2409 septiesdecies c.c.

Al fine di garantire la necessaria stabilità dell'OdV e di tutelare il legittimo svolgimento delle funzioni e della posizione ricoperta da una rimozione ingiustificata, la revoca del mandato conferito ad uno o più componenti dell'OdV, potrà avvenire soltanto mediante

un'apposita delibera del Consiglio di amministrazione a maggioranza assoluta e sentito il Collegio Sindacale e gli altri membri dell'Organismo.

Qualora la revoca del mandato venga esercitata nei confronti di tutti i componenti dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di amministrazione UNICO di Montello, sentito il Collegio Sindacale, provvederà a nominare un nuovo Organismo.

Ove sussistano gravi ragioni di convenienza, il Consiglio di amministrazione procederà a disporre - sentito il parere del Collegio Sindacale ed, ove non coinvolti, degli altri membri dell'O.d.V.- la sospensione dalle funzioni di uno o tutti i membri dell'Organismo di Vigilanza, provvedendo tempestivamente alla nomina di un nuovo membro o dell'intero Organismo ad interim.

7.2 Poteri e funzioni dell'Organismo di Vigilanza

All'Organismo di Vigilanza sono affidati i seguenti compiti:

- vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello;
- curarne l'aggiornamento.

Tali compiti sono svolti dall'Organismo attraverso le seguenti attività:

- vigilanza sulla diffusione nel contesto aziendale della conoscenza, della comprensione e dell'osservanza del Modello;
- vigilanza sulla validità ed adeguatezza del Modello, con particolare riferimento ai comportamenti riscontrati nel contesto aziendale;
- verifica dell'effettiva capacità del Modello di prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto;
- propone l'aggiornamento del Modello nell'ipotesi in cui si renda necessario e/o opportuno effettuare correzioni e/o adeguamenti dello stesso, in relazione alle mutate condizioni legislative e/o aziendali.

Nello svolgimento di dette attività, l'Organismo provvederà ai seguenti adempimenti:

- collaborare con la direzione aziendale competente nella programmazione di un piano periodico di formazione volto a favorire la conoscenza delle prescrizioni del Modello differenziato secondo il ruolo e la responsabilità dei destinatari;
- raccogliere, elaborare, conservare e aggiornare ogni informazione rilevante ai fini della verifica dell'osservanza del Modello;
- verificare e controllare periodicamente le aree/operazioni a rischio individuate nel Modello.
- Ai fini di un migliore e più efficace espletamento dei compiti e delle funzioni attribuiti, l'Organismo può avvalersi, per lo svolgimento della propria attività operativa, della Funzione Internal Auditing della società e delle varie strutture aziendali che, di volta in volta, si potranno rendere utili all'espletamento delle attività indicate ricorrere a collaborazioni esterne specialistiche.

L'Organismo potrà, inoltre, decidere di delegare uno o più specifici adempimenti a singoli membri dello stesso, sulla base delle rispettive competenze, con l'obbligo di riferire in merito all'Organismo.

In ogni caso, anche in ordine alle funzioni delegate dall'Organismo a singoli membri o concretamente svolte altre funzioni aziendali, permane la responsabilità collegiale dell'Organismo medesimo.

7.3 Reporting dell'Organismo di Vigilanza

Al fine di garantire la piena autonomia e indipendenza nello svolgimento delle relative funzioni, l'Organismo di Vigilanza comunica direttamente al Consiglio di amministrazione della Società, lo stato di fatto sull'attuazione del Modello, gli esiti dell'attività di vigilanza svolta e gli eventuali interventi opportuni per l'implementazione del Modello:

- in modo continuativo nei confronti del Consiglio di amministrazione e, annualmente, attraverso una relazione scritta;
- periodicamente nei confronti del Collegio Sindacale, su richiesta dello stesso in ordine alle attività svolte.

L'OdV di Montello si riunisce almeno con cadenza trimestrale e potrà essere convocato in qualsiasi momento dai suddetti organi o potrà a sua volta presentare richiesta in tal senso, per riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche.

7.4 Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

Il Decreto enuncia, tra le esigenze che il Modello deve soddisfare, l'istituzione di obblighi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.

Detti flussi riguardano tutte le informazioni e i documenti che devono essere portati a conoscenza dell'Organismo di Vigilanza.

Per ciascuna "area a rischio reato" saranno identificati uno o più "Responsabili Interni" che dovranno, tra l'altro, fornire all'OdV i flussi informativi periodici definiti. Anche nel caso in cui, nel periodo selezionato, non vi siano state segnalazioni significative da comunicare dovrà essere inviata una segnalazione "negativa".

Nel proprio sito internet www.montello-spa.it è stato istituito un canale di comunicazione con l'Organismo di Vigilanza al quale potranno essere inviate eventuali segnalazioni. Tale modalità di trasmissione delle segnalazioni è volta a garantire la riservatezza dei segnalanti anche al fine di evitare atteggiamenti ritorsivi nei loro confronti.

L'Organismo di Vigilanza valuterà le segnalazioni pervenute, e potrà convocare, qualora lo ritenga opportuno, sia il segnalante per ottenere maggiori informazioni, assicurandogli la necessaria riservatezza, che il presunto autore della violazione, dando inoltre luogo a tutti gli accertamenti e le indagini che siano necessarie per appurare la fondatezza della segnalazione.

Oltre alle segnalazioni sopra indicate, devono essere obbligatoriamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza le informazioni concernenti:

- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, anche amministrativa, che vedano il coinvolgimento della Società o di soggetti apicali, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al Decreto, fatti salvi gli obblighi di riservatezza e segretezza legalmente imposti;
- richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario, in particolare per i reati ricompresi nel Decreto;
- attività di controllo svolte dai responsabili di altre direzioni aziendali dalle quali siano emersi fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto o del Modello;
- modifiche nel sistema delle deleghe e delle procure, modifiche statutarie o modifiche dell'organigramma aziendale;
- notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso i dipendenti), ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- segnalazione di infortuni gravi (omicidio colposo o lesioni colpose gravi o gravissime, in ogni caso qualsiasi infortunio con prognosi superiore ai 40 giorni) occorsi a dipendenti, addetti alla manutenzione, appaltatori e/o collaboratori presenti nei luoghi di lavoro della Società.

Tutte le informazioni, la documentazione e le segnalazioni raccolte nell'espletamento dei compiti istituzionali devono essere archiviate e custodite, per almeno cinque anni, dall'Organismo di Vigilanza, avendo cura di mantenere riservati i documenti e le informazioni acquisite, anche nel rispetto della normativa sulla privacy.

8. DELITTI TENTATI E DELITTI COMMESSI ALL'ESTERO

L'Ente risponde anche degli illeciti dipendenti da delitti tentati e da reati commessi all'estero.

Nelle ipotesi di commissione nella forma del tentativo dei delitti previsti dal Decreto, le sanzioni pecuniarie e le sanzioni interdittive sono ridotte da un terzo alla metà, mentre è esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'Ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

L'esclusione di sanzioni si giustifica, in tal caso, in forza dell'interruzione di ogni rapporto di immedesimazione tra Ente e soggetti che assumono di agire in suo nome e per suo conto.

In base al disposto dell'art. 4 del Decreto, l'Ente - che abbia sede in Italia - può essere chiamato a rispondere, in relazione a reati - contemplati dallo stesso Decreto - commessi all'estero, al fine di non lasciare sfornita di sanzione una condotta criminosa di frequente verificaione, nonché al fine di evitare facili elusioni dell'intero impianto normativo in oggetto.

I presupposti su cui si fonda la responsabilità dell'Ente per reati commessi all'estero sono:

- il reato deve essere commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'Ente, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del Decreto;
- l'Ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- le condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 Codice penale, con riferimento alla punibilità dei reati commessi all'estero, si devono essere verificate (nell'Allegato B - "Articoli del Codice Penale richiamati dall'art. 4 del D.Lgs. 231/2001", sono descritte le fattispecie dei reati);
- non si procede nei confronti dell'Ente nello Stato in cui è stato commesso il fatto.

9. RESPONSABILITA' DEI REATI NEI GRUPPI DI IMPRESA

Il decreto 231 non affronta espressamente gli aspetti connessi alla responsabilità dell'ente appartenente a un gruppo di imprese si deve rimandare quindi alla normativa codicistica per poter gestire in maniera corretta il tema della responsabilità nei gruppi di impresa.

La norma più rilevante è rappresentata dall'art. 2497 c.c. che regola i profili di responsabilità della società che esercita attività di direzione e coordinamento nei confronti dei soci e dei creditori della società soggetta a tale attività.

Ogni società partecipata da Montello S.p.A. (si rimanda al prospetto aggiornato delle partecipazioni) è dotata di una propria autonoma responsabilità e, pertanto, non si delinea una responsabilità di Montello di default in relazione alle attività ed alle azioni svolte dalle società controllate.

Ciascuna società del gruppo, in quanto singolarmente destinataria dei precetti del decreto 231, è chiamata a svolgere autonomamente l'attività di valutazione e gestione dei rischi e di predisposizione e aggiornamento del proprio Modello organizzativo.

Ogni società, è chiamata a nominare un proprio Organismo di Vigilanza.

Gli Organismi di vigilanza delle varie società facenti parte del gruppo dovranno cooperare tra di loro e dovrà essere garantito un continuo flusso di informazioni.

Inoltre, al fine di rendere maggiormente effettiva l'identità disgiunta delle sopra indicate realtà societarie appartenenti al Gruppo, la loro indipendenza operativa e decisionale, l'Organo amministrativo (rappresentato dal Consiglio di amministrazione), ha implementato proprie linee guida garantistiche della autonomia decisionale della società in cui sono chiamati ad operare.

Gli stessi organi, infine, hanno espressamente dichiarato – in sede di approvazione del presente Modello – di rispettarne i dettami (ivi compreso i valori del Codice Etico) e di evitare, nonché impedire, situazioni di conflittualità nel peso decisionale e nelle scelte di autonomia da condurre in sede di deliberazione.

Allegati:

Parte Speciale, Allegato 1
Parte Speciale, Allegato 2
Parte Speciale, Allegato 3
Parte Speciale, Allegato 4

Parte Speciale, Allegato 5

Parte Speciale, Allegato 6
Parte Speciale, Allegato 7
Parte Speciale, Allegato 8

Parte Speciale, Allegato 9
Parte Speciale, Allegato 10
Parte Speciale, Allegato 11
Codice Etico
Sistema Disciplinare

Reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione

Reati Societari

Reati Tributari

Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio

Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro

Reati informatici

Reati Ambientali

Reati di impiego di cittadini in Stati terzi con soggiorno irregolare

Reati di corruzione tra privati

Altri reati

Responsabilità dei reati nei gruppi di impresa

Montello, lì 28 gennaio 2025


Montello S.p.A.
Il Legale Rappresentante Pro tempore

