

LIVIO GEMMO S.R.L.



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO
EX D.LGS. N. 231/2001

PARTE GENERALE

Sommario

1. INTRODUZIONE	3
1.1 Principi generali che hanno ispirato il lavoro di adozione del Modello	3
1.2 Finalità del Modello.....	3
1.3 Struttura del Modello.....	4
1.4 I destinatari del Modello	4
2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE DI GESTIONE E CONTROLLO	5
2.1 Il Decreto Legislativo 231/2001.....	5
2.2 Le sanzioni previste dal Decreto: articoli 9, 10, 11, 12, 13 e 14	8
2.3 I requisiti per escludere la responsabilità amministrativa dell'ente.....	10
3. IL MODELLO 231 IN LIVIO GEMMO SRL	11
3.1 L'attività e la struttura organizzativa	11
3.2 I presupposti del Modello	13
3.3 La mappa delle attività a rischio.....	14
3.4 Il Codice Etico.	15
4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA.	15
4.1 Composizione, nomina e permanenza in carica.....	16
4.2 Cause di incompatibilità, revoca e sospensione	16
4.3 Funzioni e compiti	18
4.4 Norme generali relative all'O.d.V.....	19
4.5 Reporting dell'O.d.V. verso l'Amministratore Unico.....	19
4.6 Flussi informativi verso l'O.d.V. – informazioni di carattere generale.....	20
4.7 Flussi informativi verso l'O.d.V. – informazioni specifiche obbligatorie.....	20
4.8. Modalità per la segnalazione di condotte illecite o di violazioni del Modello In ossequio a quanto previsto dall'art. 4 del D.Lgs. 24/2023.....	21
4.9 . Tutela degli autori delle segnalazioni	21
5. IL SISTEMA DISCIPLINARE.....	22
5.1 Principi generali.....	22
5.2 Personale dipendente	23
5.3 Amministratori.	24
5.4 Soggetti esterni.	24
6. LA DIFFUSIONE DEL MODELLO.....	25
6.1 Formazione del personale.....	25
6.2 L'aggiornamento del Modello.....	26

1. INTRODUZIONE

1.1 Principi generali che hanno ispirato il lavoro di adozione del Modello

Livio Gemmo srl (di seguito anche la “Società”), sensibile all’esigenza di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della posizione e dell’immagine propria nonché delle aspettative dei propri dipendenti, ha ritenuto opportuno analizzare, compendiare e rafforzare tutti gli strumenti di controllo già adottati e, conseguentemente, procedere all’attuazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo, previsto dal D.Lgs. 231/2001 (di seguito anche il “Modello”).

Il Modello rappresenta il sistema di regole organizzative, operative e di controllo che disciplinano l’attività e i comportamenti della Società per prevenire i reati e gli illeciti amministrativi rilevanti ai sensi del Decreto, integrando e completando il sistema di attribuzione di funzioni e di poteri e il sistema dei controlli interni attualmente in vigore.

1.2 Finalità del Modello

Con l’adozione del presente Modello, l’Azienda si propone di perseguire le seguenti finalità:

- ribadire che ogni condotta illecita è fortemente condannata e mai giustificata dalla Società, anche se ispirata ad un supposto interesse sociale ed anche se la Società sia apparentemente in condizione di trarne vantaggio o averne interesse;
- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto della società e, in particolare, nelle aree individuate “a rischio” di commissione dei reati, la consapevolezza dell’obbligo di dover

rispettare le regole aziendali e di poter incorrere, in caso di violazione delle medesime, nella commissione di illeciti passibili di sanzioni penali comminabili nei loro stessi confronti e di sanzioni penali-amministrative irrogabili all'azienda;

- consentire alla Società, grazie ad un'azione di stretto controllo e monitoraggio sulle aree di attività sensibili, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi.

1.3 Struttura del Modello

Il presente documento si compone di due sezioni:

Parte Generale: descrive i contenuti del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, illustra i reati e gli illeciti amministrativi che determinano la responsabilità amministrativa della Società, le possibili sanzioni e le condizioni per l'esenzione della responsabilità, i ruoli e le responsabilità dell'Organismo di Vigilanza e illustra il sistema disciplinare interno;

Parte Speciale: entra nel merito dell'analisi dei rischi di reato, descrive le fattispecie di reato richiamate dal Decreto a rischio di commissione, descrive le attività/processi sensibili e le funzioni/posizioni organizzative sensibili identificate, ossia di quelle attività, di quei ruoli e posizioni nel cui ambito potrebbe presentarsi il rischio di commissione di un illecito, individua i protocolli di controllo generali, ovvero applicabili per tutte le attività sensibili identificate, individua i protocolli di controllo specifici, ovvero applicabili a ciascuna delle attività sensibili, descrive i flussi informativi all'Organismo di Vigilanza.

Costituiscono parte integrante del Modello i seguenti documenti:

- il Codice Etico della Società;
- l'analisi dei Rischi;
- le procedure adottate, ad oggi, nelle aree ritenute più sensibili nella prospettiva della responsabilità amministrativa della Società;

1.4 I destinatari del Modello

Le regole contenute nel Modello si applicano agli Amministratori, ai Soci e a tutti i dipendenti, ai consulenti e a coloro che collaborano stabilmente con la

Società e a tutto il personale della Società ed in particolare a coloro che svolgono, anche di fatto, le attività a rischio ai sensi del Decreto.

I collaboratori esterni, i fornitori, i consulenti, e gli eventuali partner commerciali sono tenuti al rispetto delle prescrizioni dettate dal D.Lgs. 231/2001 e dei principi etici adottati ed esplicitati nel Codice Etico della Società anche attraverso la sottoscrizione di apposite clausole contrattuali.

Specularmente, l'azienda selezionerà i propri fornitori, soci, partner commerciali verificando che in capo ai medesimi non esistano precedenti specifici per responsabilità amministrativa ai sensi del Decreto 231/2001, chiedendo loro di autocertificare l'incensuratezza o meno ai sensi del Decreto.

2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE DI GESTIONE E CONTROLLO

2.1 Il Decreto Legislativo 231/2001

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica", disciplina la *"responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato"*, che si applica agli enti dotati di personalità giuridica e alle società e associazioni anche prive di personalità giuridica.

Il Decreto ha introdotto la responsabilità amministrativa degli Enti in aggiunta alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato nell'interesse o a vantaggio dell'ente medesimo (art. 5, 1° comma del Decreto).

Secondo la disciplina introdotta dal Decreto, infatti, gli Enti possono essere ritenuti responsabili per alcuni reati, tassativamente indicati, nella forma consumata o tentata, nell'interesse o a vantaggio degli stessi Enti e a prescindere dal conseguimento degli stessi, sia da coloro che, in posizione apicale, rivestano, anche di fatto, funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua Unità Organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, sia da coloro che sono sottoposti alla direzione o vigilanza dei primi (questo il contenuto dettato dall'art. 5, comma 1, lettere a) e b) del D. Lgs. n. 231/2001).

Come meglio precisato in seguito, l'esclusione della predetta responsabilità può essere riconosciuta all'Ente che abbia adottato, ed efficacemente attuato, un Modello di

Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire la realizzazione di reati e di illeciti amministrativi, in virtù di quanto separatamente previsto dal Decreto stesso per gli apicali ex art. 6, 1° comma e, per i dipendenti o le persone sottoposte all'altrui direzione e vigilanza, ex art. 7, 1°, 2° e 3° comma.

In base al Decreto, l'Ente può essere ritenuto responsabile soltanto per i fatti costituenti reato espressamente richiamati da specifiche disposizioni normative entrate in vigore prima della commissione dei fatti stessi, rispettando così il principio di legalità vigente in materia penale e prescritto dalla Costituzione all'art. 25.

Nel corso degli anni si è assistito ad un progressivo ampliamento del novero dei reati e degli illeciti con riferimento ai quali si applica la normativa in esame.

Le fattispecie richiamate dal D.Lgs. n. 231/2001 possono essere comprese, per comodità espositiva, nei seguenti macrogruppi di reati, rimandando alla PARTE SPECIALE per l'elenco analitico di tutte le fattispecie:

1. Reati contro la Pubblica Amministrazione, come la corruzione, la concussione, l'induzione indebita a dare o promettere utilità, il traffico di influenze illecite, la truffa aggravata ai danni di enti pubblici, le malversazioni di denaro pubblico;
2. Delitti informatici, quali l'accesso abusivo a sistemi informatici o telematici, l'alterazione della altrui firma digitale;
3. Reati di criminalità organizzata, come l'associazione per delinquere di stampo mafioso o l'associazione per delinquere finalizzata alla commissione di reati contro la persona;
4. Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento;
5. Frode informatica con sostituzione dell'identità digitale;
6. Delitti contro l'industria e il commercio, come la frode in commercio;
7. Reati societari, come le false comunicazioni sociali, l'infedeltà patrimoniale, l'illecita ripartizione degli utili, la cosiddetta corruzione tra privati (art. 2635 c.c. modificato dal DLgs. 38/2017) nonché di istigazione alla corruzione tra privati (introdotto all'art. 2635 bis c.c. sempre dal DLgs. 38/2017);
8. Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico;
9. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili;
10. Delitti contro la personalità individuale come la riduzione in schiavitù, prostituzione minorile, l'intermediazione illecita o sfruttamento del lavoro (reato introdotto all'art. 603 bis c.p. dalla L. 199/2016), pornografia minorile, detenzione di materiale pedopornografico, adescamento di minorenni;
11. Abusi di mercato, e specificatamente *l'insider trading* e la manipolazione del mercato;
12. Reati di lesioni e omicidio colposi commessi con violazione della normativa sulla

sicurezza sul lavoro;

13. Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita;
14. Delitto di autoriciclaggio, inserito *ex novo* nel codice penale sub art 648 *ter*1 nel dicembre del 2014 con la legge n. 186;
15. Indebito utilizzo, falsificazione, alterazione e ricettazione di carte di credito o di pagamento;
16. Reati di violazione del diritto d'autore;
17. Reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria, ovvero il delitto di cui all'art. 377 *bis* c.p.;
18. Reati ambientali, novellati da ultimo nel 2025;
19. Reati transnazionali;
20. Reato di impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare, come l'occupazione di lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno o con permesso di soggiorno scaduto o non rinnovato, revocato o annullato; procurato ingresso illecito dello straniero nel territorio dello Stato e favoreggiamento della permanenza clandestina dello straniero nel territorio dello stato;
21. Reati commessi con finalità di razzismo e xenofobia;
22. Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati
23. Reati Tributari (introdotti dal Decreto Fiscale 2019) quali la dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 2 D.Lgs. n. 74/2000) o mediante altri artifici (art. 3 D.Lgs. n. 74/2000), l'emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 8 D.Lgs. n. 74/2000), l'occultamento o distruzione di documenti contabili (art. 10 D.Lgs. n. 74/2000), la sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (art. 11 D.Lgs. n. 74/2000), dichiarazione infedele (art. 4 D.Lgs 75/2020), di omessa dichiarazione (art. 5 D.Lgs. n. 74/2000, introdotto dal D.Lgs. n. 75/2020) e di indebita compensazione)
24. Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti
25. Delitti contro il patrimonio culturale, Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici, introdotti nel 2022 e modificati da ultimo nel 2024.
26. Delitti contro gli animali.

Tali reati possono comportare la responsabilità amministrativa dell'Ente avente sede principale nel territorio italiano anche se commessi all'estero, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto e nei limiti e alle

condizioni previsti dal codice penale sub artt. 7, 8, 9 e 10 per i reati commessi all'estero dallo straniero ai danni dello Stato italiano o dal cittadino italiano.

2.2 Le sanzioni previste dal Decreto: articoli 9, 10, 11, 12, 13 e 14

Il Decreto prevede a carico degli Enti, in conseguenza della commissione o tentata commissione (l'art. 26 del decreto riproduce la disciplina del delitto tentato di cui all'art. 56 c.p.) dei reati sopra menzionati, una serie predeterminata e articolata di sanzioni classificabili in quattro tipologie:

- 1 **sanzioni pecuniarie** (artt. 9, 10, 11 e 12 del Decreto): si applicano ogniqualvolta venga accertata la responsabilità della persona giuridica e sono determinate dal giudice attraverso un sistema basato su *quote* dal valore predeterminato. Nell'ambito di un minimo e di un massimo di quote indicate dal legislatore per ciascun reato, nonché del valore da attribuire ad esse, il Giudice stabilisce l'ammontare delle sanzioni pecuniarie tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'ente nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti, come prevede l'art. 11 del Decreto analogamente a quanto è chiamato a fare il Giudice nell'irrogare le pene principali valutando il fatto alla stregua dei parametri di cui all'art. 133 c.p.;
- 2 **sanzioni interdittive** (artt. 13, 14, 15 e 16 del Decreto): possono trovare applicazione per alcune tipologie di reato e per le ipotesi di maggior gravità, allorquando l'ente abbia tratto dal reato un profitto di considerevole entità. Si traducono:
 - nell'interdizione dall'esercizio dell'attività aziendale;
 - nella sospensione e nella revoca delle autorizzazioni, delle licenze o delle concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
 - nel divieto di contrattare con la pubblica amministrazione (salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio);
 - nell'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e nell'eventuale revoca di quelli concessi;
 - nel divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Le sanzioni interdittive non si applicano, secondo quanto prevede l'art. 17 del Decreto, (o sono revocate, se già applicate in via cautelare) qualora l'Ente, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, abbia, congiuntamente:

- i. risarcito il danno o lo abbia riparato;

- ii. eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato (o, almeno, si sia adoperato in tal senso);
- iii. messo a disposizione dell’Autorità Giudiziaria, per la confisca, il profitto del reato;
- iv. eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato, adottando Modelli organizzativi idonei a prevenire la commissione di nuovi reati.

Le sanzioni interdittive si applicano quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni, ex art. 13 del Decreto:

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

Le sanzioni interdittive, secondo il regime ordinario stabilito dall’art. 13, comma 2 del Decreto, hanno durata non inferiore a tre mesi e non superiore a tre anni.

Si rileva, per inciso, che la L. 9 gennaio 2019 n. 3 (Misure per il contrasto dei reati contro la pubblica amministrazione, nonché in materia di prescrizione del reato e in materia di trasparenza dei partiti e movimenti politici) ha inasprito la durata delle sanzioni interdittive, come *ab origine* disciplinata, per reati presupposto previsti dall’art. 25, commi 2 e 3 del Decreto, ossia dei reati contro la Pubblica Amministrazione reputati di maggior allarme sociale.

In particolare, il comma 5 dell’art. 25 del Decreto, come modificato dalla L. n. 3/2019, sancisce che, nel caso di condanna per le predette ipotesi di reato, le sanzioni interdittive abbiano una durata :

- non inferiore a quattro anni e non superiore a sette anni, se il reato è stato commesso da uno dei soggetti di cui all’art. 5, comma 1, lett. a) del Decreto;
- non inferiore a due anni e non superiore a quattro anni, se il reato è stato commesso da uno dei soggetti di cui all’art. 5, comma 1, lett. b) del Decreto;

Ai sensi del comma 5 bis dell’art. 25 del Decreto, introdotto dalla L. n. 3/2019, l’inasprimento delle sanzioni interdittive in relazione ai reati presupposto succitati non avrà luogo, ritrovando applicazione, di conseguenza, il regime ordinario previsto dall’art. 13, comma 2 del Decreto, qualora 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 trasferite 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.

- 3 **Confisca del prezzo o del profitto del reato** (art. 19 del Decreto): consiste nell'acquisizione del prezzo o del profitto del reato da parte dello Stato o nell'acquisizione di somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato; non investe, tuttavia, quella parte del prezzo o del profitto del reato che può restituirsi al danneggiato e sono fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede. La confisca è sempre disposta con la sentenza di condanna.
- 4 **Pubblicazione della sentenza di condanna** in uno o più giornali indicati dal Giudice nella sentenza, nonché mediante affissione nel Comune ove l'Ente ha la sede principale (art. 18 del Decreto). Può essere inflitta come pena accessoria nel caso in cui vengano irrogate sanzioni interdittive.

2.3 I requisiti per escludere la responsabilità amministrativa dell'ente

Il Decreto prevede, all'articolo 6, che gli Enti non rispondono del reato commesso nel loro interesse o vantaggio da uno dei soggetti apicali qualora siano in grado di provare:

- I. di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, un modello di organizzazione e gestione idoneo a prevenire la commissione di reati della specie di quello verificatosi;
- II. di aver affidato ad un proprio organismo, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curarne l'aggiornamento (cosiddetto Organismo di Vigilanza di cui infra);
- III. che la commissione del reato da parte dei soggetti apicali si è verificata solo a seguito dell'elusione fraudolenta del predisposto modello di organizzazione e gestione;
- IV. che la commissione del reato non è stata conseguente ad una omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di vigilanza.

Nel caso in cui, invece, il reato venga commesso da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati, l'Ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza. In tale ipotesi, ai sensi dell'articolo 7 del Decreto, l'adozione ed efficace attuazione di un modello di organizzazione e gestione volto alla prevenzione dei reati della specie di quello verificatosi ha, di per sé, efficacia esimente da responsabilità per l'Ente.

Ai sensi degli articoli 12 e 17 del Decreto l'adozione di un modello di organizzazione e di gestione rileva, oltre che come possibile esimente per l'Ente dalla responsabilità amministrativa se idoneamente adottato prima della commissione del fatto, anche, in via subordinata, ai fini della riduzione della sanzione pecuniaria e della inapplicabilità delle sanzioni interdittive, purché esso sia adottato in un momento anteriore alla dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado e risulti idoneo a prevenire la commissione dei reati della specie di quelli verificatisi. Ulteriore condizione: la messa a disposizione del profitto conseguito ai fini della confisca.

Gli elementi qualificanti del modello di organizzazione e gestione di un Ente, ai sensi del secondo comma dell'articolo 6 del Decreto, sono:

- i) mappa delle attività nel cui ambito possono essere commessi i reati previsti dal Decreto (gap analysis o analisi del rischio reato);
- ii) protocolli volti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire (protocolli operativi);
- iii) obblighi di informazione da parte dei responsabili delle funzioni aziendali nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento del Modello (cosiddetti flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza);
- iv) sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle disposizioni del Modello, al fine di garantirne l'efficace attuazione.

Il Modello di organizzazione, gestione e controllo consiste, pertanto, in un insieme di regole comportamentali e di principi di controllo volti alla prevenzione della realizzazione dei comportamenti illeciti rilevanti ai sensi del Decreto e a garantire lo svolgimento delle attività aziendali nel rispetto della legge ed in una serie di meccanismi di segnalazione e comunicazione delle intervenute violazioni alle suddette regole e principi.

3. IL MODELLO 231 IN “LIVIO GEMMO SRL”

3.1 L'attività e la struttura organizzativa

Livio Gemmo srl è ora una realtà imprenditoriale, nata nel 1919 come negozio di vendita di materiale elettrico e poi trasformatasi negli anni fino a diventare una società

di esecuzione di impianti e costruzioni elettriche industriali dal 1964 ed installazione e manutenzione di impianti elettrici ed elettronici dal 2008.

Oggi la sede legale è situata in Thiene (VI), Viale Europa n. 23, ove sono ubicati gli Uffici della società, mentre nella Unità locale di Cogollo del Cengio (VI), in Via Marco Polo, vengono fabbricati ed assemblati i materiali (cabine e quadri) per la realizzazione degli impianti elettrici.

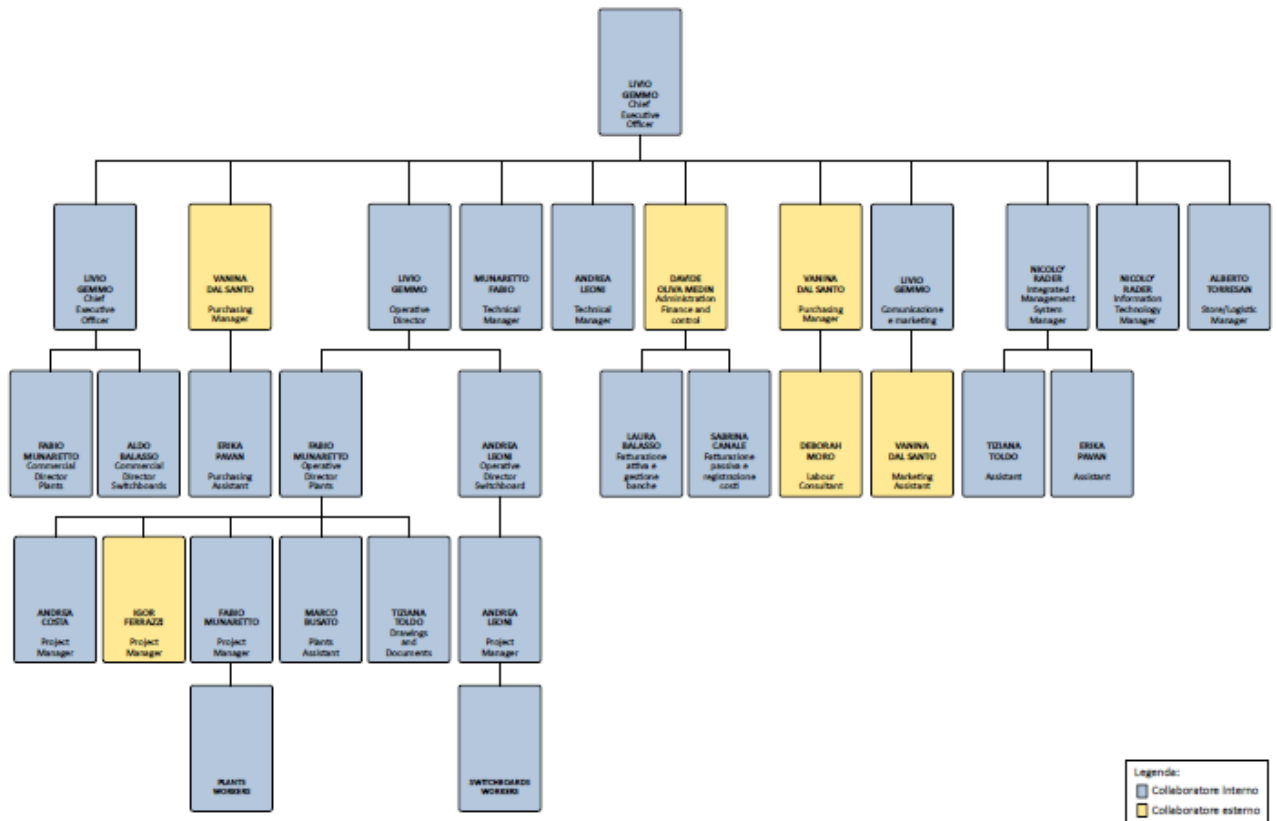
L’Organo direttivo della società, cui compete in via esclusiva la gestione dell’impresa, è rappresentato dall’ Amministratore Unico nella persona di Livio Gemmo che ne ha anche la rappresentanza legale.

Egli sovrintende all’attività aziendale, ne stabilisce le linee strategiche e ha l’obbligo di:

- far tenere i libri obbligatori, le scritture contabili e i libri sociali;
- redigere il bilancio d’esercizio
- convocare l’assemblea dei soci.

L’Organo di controllo è rappresentato da un revisore contabile che ha il compito di esprimere con apposita relazione un giudizio sul bilancio d’esercizio.

La società presenta una struttura organizzativa definita come evidenziato nell’organigramma posto di seguito



Per quanto riguarda la redazione del Modello, l'analisi delle attività a rischio e del relativo sistema di controllo ha condotto all'elaborazione e all'integrazione di specifici processi e procedure, in conformità a quanto prescritto dall'art. 6 c. 2 lett. b) D.Lgs. 231/01, che contengono un insieme di regole e di principi di controllo ritenuti idonei a governare il profilo di rischio individuato.

Le procedure di riferimento integrano i principi contenuti nel Codice Etico, le procedure del Sistema Qualità, in particolare quelle identificate come rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001, il Documento di Valutazione del Rischio e le regole adottate di controllo interno.

Come processi principali, rilevanti ai fini della responsabilità ex DLgs 231/2001, sono stati individuati quelli indicati di seguito. Per ogni processo sono poi state create specifiche procedure, ove ritenute necessarie per la mitigazione del rischio.

I processi e le procedure rilevanti per il Modello 231 vengono integrati da quelli individuati nel Sistema di Gestione della Qualità adottato dall'azienda.

- Clienti
- Commerciale
- Direzione
- Amministrazione
- Produzione
- Rifiuti
- Risorse Umane
- Acquisti

3.2 I presupposti del Modello

La decisione di adottare un Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001, oltre a rappresentare un motivo di esenzione dalla responsabilità amministrativa della Società con riferimento alla commissione di alcune tipologie di reato presupposto, è un atto di responsabilità sociale che rientra nel quadro di un impegno più generale che la Società ha assunto sia nei confronti dei propri clienti, dipendenti, collaboratori, fornitori, concorrenti ed altri partner d'affari, sia nei confronti degli enti pubblici e con gli altri soggetti committenti della Società.

Conseguentemente, nella predisposizione del presente Modello si è tenuto innanzitutto conto della normativa vigente, delle prassi, delle procedure e dei sistemi di controllo esistenti e già operanti, nonché dei protocolli decisionali in essere.

E' evidente che il sistema di governo e controllo societario già esistente, costituisce, infatti, un prezioso strumento a presidio della prevenzione di comportamenti illeciti in

genere, inclusi quelli previsti dalla normativa specifica che dispone la responsabilità amministrativa degli enti.

3.3 La mappa delle attività a rischio

La mappatura delle attività a rischio ha preso avvio dall'analisi della documentazione disponibile e da approfondimenti tramite interviste all'Amministratore Unico e a diversi dipendenti e collaboratori responsabili dei settori:

- Assunzioni e gestione del personale
- Amministrazione
- Acquisti
- Gestione rifiuti
- Appalti
- Sistemi di gestione
- Sistema informatico
- Comunicazione
- Clienti,

al fine di costruire un Modello il più possibile aderente agli specifici ambiti operativi e alla struttura organizzativa della società, con riferimento ai rischi di reato in concreto prospettabili.

E' stata così effettuata una mappatura di tutta l'attività della Società, articolata sulla base dei processi e delle attività svolte, con evidenza dello specifico profilo di rischio e del sistema di controlli atti a prevenire i comportamenti illeciti, individuando gli interventi di miglioramento necessari per superare le carenze riscontrate.

Considerate l'area di attività e la natura di Livio Gemmo srl, si ritiene che dei reati previsti fino ad oggi nel Decreto Legislativo 231/01 possano potenzialmente riguardare la Società quelli riportati di seguito:

1. Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24, 25)
2. Delitti informatici trattamento illecito dei dati (art. 24 –bis)
3. Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter)
4. Falsità in monete in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (25-bis)
5. Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25bis 1)
6. Reati in materia societaria (art. 25 –ter)
7. Reati contro la personalità individuale (art. 25-quinquies)

8. Omicidio colposo e lesioni gravi e gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25 – septies)
9. Reati contro il patrimonio: ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 25 – octies)
10. Reati in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (Art. 25octies 1)
11. Delitti in materia di violazione dei diritti d'autore (art. 25 –novies)
12. Induzione a non rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità giudiziaria (art. 25-decies)
13. Reati ambientali (art. 25-undecies)
14. Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies).
15. Reati tributari (art. 25-quinquesdecies)

Relativamente agli altri reati ed illeciti previsti dal Dlgs 231/2001 si è ritenuto che la specifica attività svolta dalla Società non presenti profili di rischio tali da rendere ragionevolmente fondata la possibilità della loro commissione nell'interesse o a vantaggio della stessa. Si è pertanto stimato esaustivo il richiamo ai principi contenuti sia nel presente Modello che nel Codice Etico, ove si vincolano gli esponenti aziendali, i collaboratori ed i *partners* commerciali al rispetto dei valori di tutela della personalità individuale, correttezza, moralità e rispetto delle leggi.

3.4 Il Codice Etico.

Per quanto concerne le norme etico comportamentali, la Società ha adottato un Codice Etico (Allegato 1), improntato alle esigenze espresse dal D.Lgs. 231/2001 ed ispirato alla sana, trasparente e corretta gestione della Società, che completa e integra il sistema dei poteri e i principi generali di controllo interno dell'azienda, inclusi i protocolli di decisione di cui al successivo paragrafo.

Il Codice Etico rende espliciti i fondamenti della propria cultura aziendale e i valori di riferimento dai quali fa derivare regole concrete di comportamento verso tutti i soggetti interni ed esterni, che hanno direttamente o indirettamente una relazione con la società: i clienti, i soci e i collaboratori in primo luogo, ma anche i fornitori, i partner commerciali, gli enti pubblici e a partecipazione pubblica, i committenti in senso lato e l'ambiente in cui la Società opera.

4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA.

L'art. 6, comma 1, lett. a) e b) del D.Lgs. 231/2001 condiziona l'esenzione dalla responsabilità amministrativa dell'Ente all'istituzione di un Organismo interno dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, che vigili sul funzionamento e sull'osservanza dei principi etici statuiti e delle prescrizioni contenute nel Modello Organizzativo, e che ne curi l'aggiornamento.

L'Organismo di Vigilanza (di seguito denominato O.d.V.) deve possedere caratteristiche tali da assicurare un'effettiva ed efficace attuazione del Modello Organizzativo. A questo fine, esso deve in particolare essere caratterizzato da:

➤ **Autonomia ed indipendenza**

L'OdV quindi non ha dipendenza gerarchica bensì è in posizione in staff all'Amministratore Unico ed a questo organo riferisce direttamente; è composto da soggetti che non hanno compiti operativi e non si trovino in posizione di conflitto di interessi.

➤ **Professionalità**

Il/i componente/i dell'OdV deve essere dotato di un bagaglio di strumenti e tecniche coerenti con lo svolgimento dell'attività in oggetto, sia per la capacità di svolgere le funzioni ispettive sia per la capacità di garantire la dinamicità del Modello medesimo, attraverso proposte di aggiornamento da indirizzare all'Amministratore Unico.

➤ **Continuità di azione**

È importante che l'O.d.V. vigili costantemente sul rispetto del Modello Organizzativo, verifichi assiduamente l'effettività e l'efficacia dello stesso, assicuri il continuo aggiornamento e rappresenti un referente costante per il personale.

4.1 Composizione, nomina e permanenza in carica

Non vi sono indicazioni normative vincolanti circa la composizione dell'O.d.V.; l'organismo può quindi essere monocratico o collegiale.

La società ritiene consono nominare un OdV monocratico.

L'Organismo di Vigilanza è nominato (ed eventualmente revocato) dall'Amministratore Unico. L'Organismo di Vigilanza resta in carica per la durata stabilita dall'Amministratore Unico all'atto della nomina ovvero, in mancanza di indicazione, per tutto il tempo in cui rimane in carica l'Amministratore Unico.

L'Organismo decaduto conserva le proprie funzioni fino all'insediamento del nuovo O.d.V. Eventuali compensi o rimborsi delle spese sostenute per ragioni d'ufficio - vengono stabiliti all'atto della nomina.

L'Amministratore Unico provvede ad informare tutti i livelli aziendali dell'avvenuta nomina dell'O.d.V, dei suoi poteri, responsabilità e competenze oltre alle modalità individuate per poter effettuare all'O.d.V. segnalazioni di difformità di comportamenti rispetto al Modello Organizzativo.

4.2 Cause di incompatibilità, revoca e sospensione

La nomina dell'O.d.V. è condizionata alla presenza dei requisiti soggettivi di onorabilità, integrità e rispettabilità, nonché all'assenza di cause di incompatibilità con la nomina stessa. In particolare, in caso di nomina la persona designata deve, all'atto del

conferimento dell'incarico, rilasciare una dichiarazione nella quale attesta l'assenza di motivi di incompatibilità, quali:

- conflitti di interesse con l'Azienda – anche potenziali – tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta
- funzioni di amministrazione – nei tre esercizi precedenti alla nomina quale membro dell'O.d.V. ovvero all'instaurazione del rapporto di consulenza / collaborazione con lo stesso Organismo – di imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o altre procedure concorsuali;
- sentenza di condanna passata in giudicato ovvero sentenza di applicazione della pena su richiesta (il c.d. "patteggiamento"), in Italia o all'estero, per i delitti richiamati dal D.Lgs. 231/01 od altri delitti comunque incidenti sulla moralità professionale;
- condanna, con sentenza passata in giudicato, 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;
- esser già stato membro di O.d.V. in seno a Enti nei cui confronti siano state applicate le sanzioni previste dall'art. 9 del D.Lgs. 231/01.

Nella dichiarazione attestante l'assenza di queste cause di incompatibilità, l'O.d.V. si impegna anche a comunicare espressamente e tempestivamente eventuali variazioni rispetto quanto dichiarato.

L'Azienda si riserva di mettere in atto controlli specifici riguardo alle condizioni sopra indicate.

La revoca dell'Organismo di Vigilanza e l'attribuzione di tali poteri ad altro soggetto, potrà avvenire soltanto per giusta causa, mediante un'apposita delibera.

Per "giusta causa" di revoca si intende:

- la perdita dei requisiti soggettivi di onorabilità, integrità, rispettabilità e indipendenza presenti in sede di nomina;
- il sopraggiungere di un motivo di incompatibilità;
- una grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi con l'incarico;
- l'omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'Organismo di Vigilanza – secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d), D.Lgs. 231/01 – risultante da una sentenza di condanna, passata in giudicato, emessa nei confronti dell'Ente. ai sensi del D.Lgs. 231/01 ovvero da sentenza di applicazione della pena su richiesta (il c.d. patteggiamento);
- l'attribuzione di funzioni e responsabilità operative all'interno dell'organizzazione aziendale incompatibili con i requisiti di "autonomia e indipendenza" e "continuità di azione" propri dell'Organismo di Vigilanza.

In casi di particolare gravità, l'Amministratore Unico può disporre la sospensione dei poteri dell'O.d.V. e la nomina di un Organismo ad interim.

Oltre che per revoca, l'O.d.V. cessa il proprio ruolo per rinuncia o sopravvenuta incapacità. In tali casi l'Amministratore Unico provvede alla sostituzione del componente con la massima tempestività.

4.3 Funzioni e compiti

L'O.d.V. ha la funzione di vigilare:

- sull'osservanza del Codice Etico e del Modello Organizzativo da parte degli Organi Sociali, dei Dipendenti, dei Collaboratori, e dei Fornitori;
- sull'efficacia ed efficienza del Codice Etico e del Modello Organizzativo in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati;
- sull'opportunità di aggiornamento del Codice Etico e del Modello Organizzativo, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento degli stessi in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative. A tale riguardo l'Organismo può formulare proposte per l'aggiornamento del Codice Etico e/o del Modello.

Entro tali funzioni generali, l'O.d.V. ha poi i seguenti **compiti specifici**:

- **Verifiche e controlli sull'operatività dell'Azienda:**

- attuare le procedure di controllo previste dal Modello Organizzativo;
- condurre ricognizioni sull'attività aziendale ai fini dell'aggiornamento della mappatura dei Processi Sensibili;
- effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o specifici atti posti in essere dall'Azienda, soprattutto nell'ambito dei Processi Sensibili e delle attività a rischio;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere a lui trasmesse o tenute a sua disposizione;
- coordinarsi con le altre funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per il miglior monitoraggio delle attività in relazione alle procedure stabilite nel Modello;
- attivare e svolgere indagini interne, per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del Modello, nell'ambito di attività pianificate e/o a seguito di segnalazioni ricevute.

- **Formazione e comunicazione:**

- coordinarsi con l'Amministratore Unico per la definizione dei programmi di formazione per il personale e del contenuto di comunicazioni dirette a Dipendenti, Collaboratori e agli Organi Sociali, finalizzate a fornire agli stessi la necessaria sensibilizzazione e le conoscenze di base della normativa di cui al D.Lgs. 231/01;
- monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello Organizzativo e predisporre la documentazione interna necessaria.

- **Provvedimenti disciplinari:**

- coordinarsi con l'Amministratore Unico per valutare l'adozione di eventuali sanzioni disciplinari, fermo restando la competenza di quest'ultimo per l'irrogazione della sanzione e il relativo procedimento disciplinare.

- **Aggiornamenti:**

- interpretare la normativa rilevante e verificare l'adeguatezza del Modello Organizzativo a tali prescrizioni normative;

- valutare le esigenze di aggiornamento del Modello, anche in relazione a cambiamenti e trasformazioni a livello della struttura e del funzionamento organizzativo

- **Verifiche sull'adeguatezza del Modello:**

Oltre all'attività di vigilanza che l'O.d.V. periodicamente effettua specifiche verifiche sulla reale capacità del

Modello riguardo alla prevenzione dei reati, attraverso:

- verifiche a campione dei principali atti societari e dei contratti di maggior rilevanza in relazione ai Processi Sensibili e alla conformità degli stessi alle regole di cui al presente Modello;

- riesame di tutte le segnalazioni ricevute nel corso dell'anno, delle azioni intraprese dall'OdV, degli eventi considerati rischiosi e della consapevolezza dei Dipendenti, Collaboratori e degli Organi Sociali rispetto alla problematica della responsabilità penale dell'Azienda con verifiche a campione.

4.4 Norme generali relative all'O.d.V.

L'O.d.V. in virtù dei principi di autonomia e indipendenza non è soggetto ad alcun vincolo gerarchico; le attività dell'O.d.V. non possono essere sindacate da alcun altro Organo o struttura aziendale, fermo restando che l'Amministratore Unico è competente a valutare l'adeguatezza del suo intervento, in quanto ad esso rimonta la responsabilità ultima del funzionamento (e dell'efficacia) del Modello Organizzativo. Nello svolgimento dei compiti assegnati, l'O.d.V. ha accesso senza limitazioni alle informazioni aziendali per le attività di indagine, analisi e controllo. È fatto obbligo, in capo a qualunque funzione aziendale, dipendente e/o componente degli organi sociali, di fornire le informazioni in loro possesso a fronte di richieste da parte dell'O.d.V. o al verificarsi di eventi o circostanze rilevanti ai fini dello svolgimento delle attività di competenza dell'Organismo stesso.

I componenti dell'Organismo devono garantire la riservatezza delle informazioni di cui vengono in possesso, in particolare se relative a segnalazioni in ordine a possibili violazioni del Modello. Inoltre, si devono astenere dal ricercare notizie riservate per fini estranei a quelli stabiliti dal Decreto, salvo il caso di espressa autorizzazione. In ogni caso, ogni informazione ricevuta verrà trattata in conformità alle norme vigenti. L'inosservanza dai suddetti obblighi comporta la decadenza dall'incarico.

L'O.d.V. ha poteri autonomi di iniziativa e controllo a fini di vigilanza sull'osservanza e sul funzionamento del Modello Organizzativo, ma non ha poteri coercitivi o di intervento modificativi della struttura aziendale o sanzionatori nei confronti di Dipendenti, Collaboratori, Organi Sociali o Fornitori. Tali poteri restano in capo ai soggetti ed organi competenti.

4.5 Reporting dell'O.d.V. verso l'Amministratore Unico

L'O.d.V. riferisce periodicamente all'Amministratore Unico tramite relazione, di norma una volta all'anno o comunque tutte le volte che lo ritenga opportuno o necessario.

La relazione periodica ha ad oggetto:

- l'attività svolta dall'Organismo stesso;
- eventuali aspetti critici emersi sia in termini di comportamenti interni all'Azienda, sia in termini di efficacia del Modello;
- l'esito delle attività di monitoraggio svolte e la segnalazione di situazioni che necessitano iniziative tempestive

L'O.d.V. potrà essere convocato in qualsiasi momento dall'Amministratore Unico per riferire in merito al funzionamento del Modello e a situazione specifiche.

4.6 Flussi informativi verso l'O.d.V. – informazioni di carattere generale

L'O.d.V. deve essere informato tramite apposite segnalazioni da parte dei Destinatari del Modello (ivi compresi Collaboratori esterni, Consulenti, Fornitori e Partner), di ogni circostanza che potrebbe generare in capo all'Azienda la responsabilità prevista dal D.Lgs. 231/01.

Le segnalazioni riguardano in genere tutte le notizie relative alla presumibile commissione dei reati previsti dal Decreto o a comportamenti non in linea con le regole di condotta adottate dall'Azienda stessa (in particolare quelle espresse nel Codice Etico).

4.7 Flussi informativi verso l'O.d.V. – informazioni specifiche obbligatorie

Oltre alle segnalazioni relative a violazioni di carattere generale sopra descritte, devono essere obbligatoriamente ed immediatamente trasmesse all'O.d.V. le informazioni concernenti in particolare:

- richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti nei confronti dei quali la Magistratura procede per i reati previsti dalla richiamata normativa;
- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al D. Lgs. n. 231/2001;
- le commissioni di inchiesta o relazioni interne dalle quali emergano responsabilità per le ipotesi di reato di cui al D. Lgs. n. 231/2001;
- le notizie relative alla effettiva attuazione, a tutti i livelli dell'ente, del modello organizzativo, con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- cambiamenti organizzativi rilevanti ed aggiornamento del sistema dei poteri e delle deleghe.

Gli obblighi di segnalazione, così come le relative sanzioni in caso di non rispetto del Modello, riguardanti i consulenti, i fornitori, i partner, sono specificati in appositi documenti firmati da tali soggetti o in clausole inserite nei contratti che legano tali soggetti all'Azienda.

4.8. Modalità per la segnalazione di condotte illecite o di violazioni del Modello In ossequio a quanto previsto dall'art. 4 del D.Lgs. 24/2023

La società adotta canali che consentono ai Destinatari di presentare segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del presente Modello, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

La normativa in materia è stata innovata con l'introduzione del d.lgs. 24/2023 recante «Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali» (c.d. Decreto whistleblowing).

In conformità alle previsioni del d.lgs. n. 24/2023, i canali individuati garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione.

In particolare, le segnalazioni aventi a oggetto l'evidenza o il sospetto di condotte illecite o di violazioni del Modello possono essere trasmesse tramite:

- a mezzo apposito software il cui link è riportato nella procedura per le segnalazioni pubblicata sul sito della società;
- tramite lettera cartacea a mezzo del servizio postale, all'indirizzo: Livio Gemmo srl, Viale Europa n. 23, Thiene (VI). In tal caso, per poter usufruire della garanzia della riservatezza, è necessario che la segnalazione venga inserita in una busta chiusa recante all'esterno la dicitura "Riservata" e "All'attenzione dell'OdV";
- tramite deposito fisico della segnalazione in busta chiusa, con la dicitura "riservata/personale", da consegnarsi all'indirizzo della società;
- oralmente, mediante dichiarazione rilasciata dal segnalante in un incontro diretto con l'OdV che potrà essere contattato telefonicamente previa richiesta del recapito telefonico alla società, che è autorizzata a fornirlo purchè lo scopo dichiarato sia di effettuare una segnalazione. L'OdV avrà cura di redigere apposito processo-verbale, della segnalazione, verificato e sottoscritto anche dal segnalante. Tale incontro verrà fissato, su richiesta del segnalante, entro 30 giorni dalla richiesta di quest'ultimo.

4.9 . Tutela degli autori delle segnalazioni

La legge sul c.d. whistleblowing ha introdotto nell'ordinamento italiano la tutela da possibili ritorsioni degli autori di segnalazioni di reati e irregolarità di cui gli stessi siano

venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato. In proposito, il d.lgs. 24/2023 ha esteso la protezione da potenziali misure ritorsive ad altri soggetti segnalanti.

In particolare, ai fini della legge sul c.d. whistleblowing, il sistema di segnalazione è ispirato ai seguenti principi:

- i segnalanti in buona fede sono garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, anche tentata;
- i canali informativi previsti nel Modello assicurano la riservatezza dell'identità del segnalante nell'attività di gestione della segnalazione, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede;
- è previsto un canale di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
- sono vietati atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, anche solo tentati o minacciati, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- nei confronti di chi ponga in essere atti di ritorsione o discriminatori si applicheranno le sanzioni disciplinari più adeguate; Nei confronti di chi violi le misure di tutela del segnalante, nonché di chi compia con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate si applicheranno le sanzioni disciplinari più adeguate.

5. IL SISTEMA DISCIPLINARE.

5.1 Principi generali

La predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello è condizione essenziale per assicurare l'effettività del Modello stesso.

Al riguardo, infatti, l'articolo 6 comma 2, lettera e) del Decreto prevede che i modelli di organizzazione e gestione devono introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

L'efficacia del Modello è assicurata - oltre che dall'elaborazione di meccanismi di decisione e di controllo tali da eliminare o ridurre significativamente il rischio di commissione degli illeciti penali ed amministrativi per i quali è applicabile il D. Lgs. n.

231/2001 - dagli strumenti sanzionatori posti a presidio dell'osservanza delle condotte prescritte.

I comportamenti dei dipendenti e dei soggetti esterni (intendendosi per tali i lavoratori autonomi o parasubordinati, i professionisti, i consulenti, i fornitori, i subappaltatori e tutti coloro che a vario titolo prestano collaborazione in favore della società) non conformi ai principi e alle regole di condotta prescritti nel presente Modello - ivi ricomprendendo il Codice Etico e i protocolli operativi ad esso allegati - costituiscono illecito contrattuale.

Tutte le sanzioni saranno applicate considerando i seguenti criteri:

- il grado di intenzionalità delle violazioni commesse;
- il livello di negligenza, imprudenza o imperizia relativo alle violazioni commesse;
- l'entità e la gravità delle conseguenze prodotte;
- il comportamento complessivo del soggetto che ha commesso la violazione;
- la tipologia di compiti e mansioni affidate;
- la posizione funzionale occupata.

Il sistema disciplinare è reso dall'Azienda disponibile alla conoscenza dei suoi destinatari.

5.2 Personale dipendente (art. 8 CCNL).

L'inosservanza, da parte del lavoratore, delle disposizioni contenute nel presente Contratto può dar luogo, secondo la gravità della infrazione, all'applicazione dei seguenti provvedimenti:

- a) richiamo verbale;
- b) ammonizione scritta;
- c) multa non superiore a tre ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare;
- d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni;
- e) licenziamento per mancanze ai sensi dell'art. 10 del CCNL.

Il datore di lavoro non potrà adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

Salvo che per il richiamo verbale, la contestazione dovrà essere effettuata per iscritto ed i provvedimenti disciplinari non potranno essere comminati prima che siano trascorsi 5 giorni, nel corso dei quali il lavoratore potrà presentare le sue giustificazioni.

Se il provvedimento non verrà comminato entro i 6 giorni successivi alla scadenza del termine per le giustificazioni, queste si riterranno accolte.

Il lavoratore potrà presentare le proprie giustificazioni anche verbalmente, con l'eventuale assistenza di un rappresentante dell'Associazione sindacale cui aderisce, ovvero, di un componente la Rappresentanza sindacale unitaria.

La comminazione del provvedimento dovrà essere motivata e comunicata per iscritto.

I provvedimenti disciplinari di cui sopra alle lettere b), c) e d) potranno essere impugnati dal lavoratore in sede sindacale, secondo le norme contrattuali relative alle vertenze.

Il licenziamento per mancanze di cui ai punti A) e B) dell'art. 10 potrà essere impugnato secondo le procedure previste dall'art. 7 della legge n. 604 del 15 luglio 1966 confermate dall'art. 18 della legge n. 300 del 20 maggio 1970.

Non si terrà conto a nessun effetto dei provvedimenti disciplinari decorsi due anni dalla loro comminazione.

5.3 Amministratori.

Nel caso di violazione del Modello da parte dell'Amministratore Unico, l'OdV ne informerà tempestivamente l'organo di controllo se presente, ovvero i Soci.

Tenuto conto che l'Amministratore Unico della Società è nominato dall'Assemblea dei Soci, nel l'ipotesi in cui sia stato disposto il suo rinvio a giudizio, come presunto autore del reato da cui deriva la responsabilità amministrativa della Società, si procederà alla convocazione dell'Assemblea dei Soci per deliberare in merito alla revoca del mandato.

5.4 Soggetti esterni.

Ogni comportamento posto in essere da soggetti esterni che, in contrasto con il presente Modello, sia suscettibile di comportare il rischio di commissione di uno degli illeciti per i quali è applicabile il Decreto n. 231/2001, determinerà, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nei contratti di fornitura, nei contratti di subappalto, nei contratti di consulenza e in qualsiasi altra convenzione scritta con fornitori della Società, partner, consorzi e qualsivoglia altra forma di associazione con società del settore, la risoluzione anticipata del rapporto

contrattuale, fatta ovviamente salva l'ulteriore riserva di richieste di risarcimento dei danni qualora da tali comportamenti derivi qualsivoglia danno (anche di sola immagine o reputazione), come nel caso di applicazione da parte dell'Autorità Giudiziaria delle sanzioni previste dal Decreto medesimo.

Medesime clausole contrattuali verranno inserite nei contratti già in essere previa comunicazione ai soggetti esterni dell'intervenuta adozione del presente Modello da parte dell'Amministratore Unico.

6. LA DIFFUSIONE DEL MODELLO.

L'adeguata diffusione dei principi e delle prescrizioni contenute nel Modello rappresenta fattore di grande importanza per la corretta ed efficace attuazione del sistema di prevenzione aziendale.

L'adozione del presente Modello è comunicata ai Destinatari attraverso l'inserimento del Modello (di un suo estratto) sul sito web.

Il Modello verrà inviato, eventualmente anche a mezzo e-mail, a tutti i dipendenti.

Gli stessi dovranno sottoscrivere una dichiarazione di avvenuta ricezione e contestuale impegno a rispettare il Codice Etico ed il Modello stesso.

Ai nuovi assunti sarà data comunicazione dell'adozione del Modello, nonché fornita copia elettronica o cartacea dello stesso e del Codice Etico, unitamente alla documentazione prevista in sede di assunzione.

Tutte le successive modifiche e informazioni concernenti il Modello saranno tempestivamente comunicate ai Destinatari attraverso i canali informativi ufficiali.

6.1 Formazione del personale

Si prevede una formazione differenziata a seconda del ruolo svolto in azienda, in un'ottica di personalizzazione dei percorsi e di reale rispondenza ai bisogni delle singole risorse. Pertanto, in linea generale, la formazione sarà articolata sui livelli di seguito indicati:

- Personale direttivo e con funzioni amministrazione della società: riunione iniziale e periodica con eventualmente la presenza dell'OdV, volta alla presentazione del Modello, del Codice Etico e dei protocolli e procedure in essere con esplicazione del

contesto normativo e del ruolo dell'Organismo di Vigilanza.

- Altro personale: nota informativa interna volta all'esplicitazione dei principi fondamentali del Modello e del Codice Etico in particolare; periodiche e-mail informative e di aggiornamento; informativa in sede di assunzione per i nuovi assunti.

6.2 L'aggiornamento del Modello.

L'efficacia e la concretezza del Modello vengono valutate anche con riferimento alla dinamicità dello stesso, ovvero alla capacità di seguire i cambiamenti organizzativi della Società e del contesto normativo di riferimento. Ciò determina la necessità di procedere, da parte dell'OdV, ad una costante attività di aggiornamento del Modello.

La società attribuisce all'Amministratore Unico il potere di adottare, sulla base anche di indicazioni e proposte provenienti dall'OdV, modifiche e/o integrazioni al Modello ed ai suoi Allegati che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:

- significative violazioni delle prescrizioni del Modello adottato;
- modifiche normative che comportino l'estensione della responsabilità amministrativa degli enti ad altre tipologie di reato per le quali si reputi sussistente un rischio di commissione nell'interesse o a vantaggio della Società;
- significative modifiche intervenute nella struttura organizzativa, nel sistema dei poteri e nelle modalità operative di svolgimento delle attività a rischio e dei controlli a presidio delle stesse.

ALLEGATI

- **CODICE ETICO**
- **DOCUMENTO DI ANALISI DEL RISCHIO**
- **PROCEDURE OPERATIVE SPECIFICHE NELLE AREE RITENUTE PIU' SENSIBILI**