MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE CONTROLLO

EX D.LGS. N. 231/2001

PARTE GENERALE

1

REV.	DATA	MOTIVO	APPROVATO DAL LEGALE RAPPRESENTANTE
00	08.07.2026	ADOZIONE - ENTRATA IN VIGORE – PRIMA STESURA	

INDICE DOCUMENTO (PARTE GENERALE)

1. *DEFINIZIONI* 5

2. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001 8

2.1 Il regime di Responsabilità amministrativa a carico delle persone giuridiche 8

2.2 Il principio di legalità: riserva di legge, tassatività ed irretroattività 10

2.3 Gli autori del reato: i soggetti apicali ed i soggetti sottoposti 10

2.4 I criteri di imputazione della responsabilità amministrativa della società per i reati commessi dai soggetti apicali e dai soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza. L'interesse o il vantaggio della società nella struttura della responsabilità amministrativa. Le cause di esclusione della responsabilità. 10

2.5 I reati presupposto 13

2.6 Reati commessi all'estero e reati transnazionali 16

2.7 Il tentativo 17

2.8 Le sanzioni amministrative a carico della società 18

2.9 L'esimente della responsabilità amministrativa dell'ente: l'adozione e l'efficace attuazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo 21

2.10 Le Linee guida di Confindustria 24

3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI DELFAPI S.R.L. 26

3.1 Principi ed elementi ispiratori del Modello 26

3.2 Il Codice Etico 27

3.3 Adozione del Modello 28

3.3.1 Motivazioni nell'adozione del Modello 28

3.3.2 La costruzione del Modello – Metodologia adottata 29

3.3.3 Gli elementi fondamentali del Modello 32

3.3.4 La struttura del Modello 32

3.3.5 Le Finalità perseguite con l'adozione, l'attuazione e l'aggiornamento del Modello 35

3.3.6 Destinatari 36

3.3.7 Adozione del modello e successive modifiche ed aggiornamenti 36

4. LA STRUTTURA ISTITUZIONALE ED ORGANIZZATIVA DI DELFAPI S.R.L. 37

4.1 Breve descrizione di DELFAPI S.r.l.: obiettivi e mission aziendale 37

4.2 Il Sistema Organizzativo 38

4.3 La governance di DELFAPI 39

4.4 Poteri autorizzativi e di firma, procure, deleghe di responsabilità e di poteri di spesa 39

4.5 Caratteristiche del sistema di controllo interno 42

4.6 Procedure Operative 43

5. L'ORGANISMO DI VIGILANZA 44

5.1 Individuazione dell'Organismo di Vigilanza, funzioni, poteri e budget 44

5.2 Composizione, requisiti, durata e compensi 47

5.3 Requisiti di eleggibilità, onorabilità ed indipendenza. Cause di decadenza. Temporaneo impedimento e cause di revoca 50

5.3.1 Requisiti di eleggibilità, onorabilità ed indipendenza. Cause di decadenza 50

5.3.2 Temporaneo impedimento e cause di revoca 53

5.3.3 Decadenza 54

5.3.4 Sospensione e rinuncia all'incarico 54

5.4 Funzionamento dell'Organismo di Vigilanza 54

5.5 Profili di responsabilità dell'Organismo di Vigilanza 55

5.6 Modalità e periodicità di riporto agli organi societari. Flussi informativi delle strutture aziendali all'Organismo di Vigilanza. Segnalazioni all'Organismo di Vigilanza. 55

5.6.1 Reporting dell'Organismo di Vigilanza nei confronti degli organi societari 55

5.6.2 Flussi informativi delle strutture aziendali all'Organismo di Vigilanza 56

5.6.3 Le Segnalazioni interne (whistleblowing) 58

5.6.3.1 Segnalazioni di cui è destinatario l'Organismo di Vigilanza 60

6. PIANO DI FORMAZIONE E DI COMUNICAZIONE DEL MODELLO 61

6.1 Informativa al personale 61

6.2 Formazione del personale 63

6.2.1 Finalità della formazione 63

6.2.2 Modalità di svolgimento e adozione del piano formativo 63

6.3 Informativa a collaboratori esterni e partner 65

7. SISTEMA DISCIPLINARE E ALTRE MISURE DI TUTELA PER LA MANCATA OSSERVANZA DELLE PRESCRIZIONI DEL MODELLO 65

7.1 Principi generali 65

7.2 Sanzioni disciplinari nei confronti del personale subordinato 67

7.3 Sanzioni disciplinari nei confronti dei soggetti apicali 69

7.4 Misure nei confronti dell'Amministratore Unico 71

7.5 Misure nei confronti dei membri dell'organismo di vigilanza 72

7.6 Misure nei confronti di terzi 74

7.7 Sanzioni per violazione della normativa e/o della procedura interna whistleblowing (D.Lgs. n. 24/2023) 76

8.VERIFICA DI APPLICAZIONE E ADEGUATEZZA DEL MODELLO 78

1. *DEFINIZIONI*

Aree di rischio/Processi sensibili: aree di attività e, al loro interno, singoli processi aziendali in cui potrebbero potenzialmente essere commessi i reati – presupposto previsti dal D.Lgs. 231/2001 e s.m.i..

Azienda/società: la DELFAPI S.r.l. con sede legale in Solto Collina (BG) via San Rocco 12 e unità locale in Dalmine (BG) Piazza Caduti 6 Luglio 1944 n. 1 cod. fisc. e p.iva 02285980161

CCNL: Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro di settore applicato dalla società.

Codice Etico: Documento ufficiale dell'azienda che contiene la dichiarazione dei valori, l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità dell'azienda nei confronti dei portatori di interesse (dipendenti, fornitori, clienti, Pubblica Amministrazione, soci, terzi in genere). È parte integrante del Modello di organizzazione, gestione e controllo.

Collaboratori: soggetti che intrattengono con la Società rapporti di collaborazione senza vincolo di subordinazione, di rappresentanza commerciale ed altri rapporti che consistono in una prestazione professionale non a carattere subordinato, sia continuativa che occasionale nonché quanti, in forza di specifici mandati e procure, rappresentano la Società verso terzi, senza rapporto di dipendenza con la società.

Organo amministrativo/Amministratore unico: è l'Organo Amministrativo della società.

Decreto 231: Decreto Legislativo del 8 giugno 2001 n. 231 (Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300) e successive modifiche e integrazioni. Nel presente Modello è indicato anche come "D.lgs. 231/2001".

Decreto whistleblowing: Decreto Legislativo del 10 marzo 2023 n. 24, 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".*

Delega: atto interno della Società di attribuzione di funzioni e compiti, riflesso nel sistema di comunicazioni organizzative.

Destinatari: ai sensi dell'art. 5 del D.Lgs. n. 231/2001, tutti coloro che rivestono, nella Società, funzioni di rappresentanza, amministrazione e direzione ovvero gestione e controllo, anche di fatto, (c.d. "apicali") ed i dipendenti, i collaboratori e gli agenti e tutti coloro che sono sottoposti alla direzione o alla vigilanza dei soggetti

apicali. Sono altresì destinatari del Modello organizzativo della società tutti gli stakeholders che hanno rapporti con la società, coinvolti direttamente o indirettamente nell'attività della società che hanno un qualche interesse in relazione alle decisioni, alle iniziative strategiche ed alle possibili azioni svolte dalla Società stessa. I destinatari del Modello di organizzazione, gestione e controllo di DELFAPI sono tenuti al rispetto delle regole e dei principi di comportamento definiti nel presente Modello, nel Codice Etico aziendale e in tutte le procedure aziendali adottate dalla società.

Dipendenti: persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali[1] (tutti i soggetti che intrattengono un rapporto di lavoro dipendente con la Società).

Ente: ai sensi del D.Lgs. 231/2001 è il soggetto giuridico al quale si applicano le disposizioni di cui al Decreto 231 (vale a dire gli enti forniti di personalità giuridica, le società fornite di personalità giuridica e le società e le associazioni anche prive di personalità giuridica). Nel presente modello, si intende la società DELFAPI S.r.l.

Interesse dell'ente (nella commissione del reato): attività posta in essere per favorire l'ente, senza che sia in alcun modo necessario il conseguimento effettivo e concreto dell'obiettivo. Si tratta, dunque, di un criterio che si sostanzia nella finalità – anche non esclusiva – con la quale il fatto illecito è stato realizzato.

Linee Guida 231: Linee Guida per la costruzione dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001 approvate da Confindustria in data 7 marzo 2002 e relative modificazioni, integrazioni e successivi aggiornamenti di cui all'ultima versione aggiornata al giugno 2021.

Linee Guida whistleblowing: 1) Linee Guida whistleblowing approvate da ANAC con Delibera n. 311 del 12 luglio 2023 (Pubblicata nella Gazzetta Ufficiale Serie Generale n.172 del 25 luglio 2023) e modificate con Delibera n. 479 del 26 novembre 2025 (pubblicata nella Gazzetta Ufficiale - Serie Generale n. 300 del 29 dicembre 2025) "*Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. Procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne*. 2) Linee Guida ANAC n. 1 in materia di whistleblowing sui canali interni di segnalazione approvate con Delibera n° 478 del 26 novembre 2025.

Modello di organizzazione, gestione e controllo (Modello): Sistema di autodisciplina aziendale adottato da DELFAPI S.r.l., la cui applicazione, funzionamento ed osservanza sono sottoposti al controllo e al monitoraggio di un Organismo di Vigilanza ai sensi dell'art. 6, comma 1 lett. b), D.Lgs. 231/2001, nel rispetto dei valori e dei principi enunciati nel codice etico.

[1] art. 5.1 lett. b) del Decreto.

Organismo di Vigilanza (OdV): Organo, previsto dal Decreto 231, dotato di autonomia e indipendenza rispetto all'organo di gestione dell'azienda e preposto a vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza del modello di organizzazione, gestione e controllo.

Partner: ogni terzo, sia persona fisica sia giuridica, legata contrattualmente alla Società in qualsiasi forma di collaborazione, che intervenga nell'ambito delle Attività sensibili (quali a titolo esemplificativo fornitori, consulenti, associazioni temporanee d'impresa, joint venture, consorzi, collaborazione in generale).

Procura: negozio giuridico unilaterale con cui la Società attribuisce poteri di rappresentanza nei confronti di terzi, di estensione adeguata e coerente con le funzioni e i poteri di gestione attribuiti al titolare attraverso la Delega.

Protocolli (di prevenzione e di controllo): procedure ad hoc, dirette a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire[2].

Pubblica Amministrazione o P.A.: si intende:

- lo Stato (o Amministrazione Statale);

- gli Enti Pubblici. Si specifica che l'Ente Pubblico è individuato come tale dalla legge oppure è un Ente sottoposto ad un sistema di controlli pubblici, all'ingerenza dello Stato o di altra Amministrazione per ciò che concerne la nomina e la revoca dei suoi amministratori, nonché l'amministrazione dell'Ente stesso. E' caratterizzato dalla partecipazione dello Stato, o di altra Amministrazione Pubblica, alle spese di gestione; oppure dal potere di direttiva che lo Stato vanta nei confronti dei suoi organi; o dal finanziamento pubblico istituzionale; o dalla costituzione ad iniziativa pubblica.

- Pubblico Ufficiale: colui che esercita *"una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa*". Agli effetti della legge penale "*è pubblica la funzione amministrativa disciplinata da norme di diritto pubblico e da atti autoritativi e caratterizzata dalla formazione e dalla manifestazione della volontà della pubblica amministrazione o dal suo svolgersi per mezzo di poteri autoritativi o certificativi*" (art.357 c.p.);

- Incaricato di Pubblico Servizio: colui che "*a qualunque titolo presta un pubblico servizio. Per pubblico servizio deve intendersi un'attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza dei poteri tipici di quest'ultima e con esclusione dello svolgimento di semplici mansioni di ordine e della prestazione di opera meramente materiale*" (art. 358 c.p.). Si rappresenta che "*a qualunque titolo*" deve intendersi nel senso che un soggetto esercita una pubblica funzione, anche senza una formale o regolare investitura

[2] art. 6 comma 2 lett. b) del Decreto 231.

(incaricato di un pubblico servizio "di fatto"). Non rileva, infatti, il rapporto tra la P.A. e il soggetto che svolge il servizio.

Reati - presupposto: fattispecie di reati ai quali si applica la disciplina del Decreto 231.

Sanzioni comminabili ai sensi del decreto 231: le sanzioni previste ai sensi del Decreto 231 e richiamate nel Modello.

SCI o Sistema di Controllo Interno: il processo attuato dal CdA (responsabile primario della sua adeguatezza), dal management e dal personale finalizzato a fornire una ragionevole sicurezza sul raggiungimento degli obiettivi di: *a)* efficacia ed efficienza delle attività operative (nel rispetto di regole e procedure aziendali); *b)* attendibilità delle informazioni contabili ed extracontabili, sia per i terzi che a fini interni; *c)* conformità alle leggi, ai regolamenti, alle norme e alle politiche interne.

Soggetti apicali: persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso[3].

Soggetti sottoposti: i soggetti di cui all'articolo 5, comma 1, lett. b) del Decreto 231, ovvero tutto il personale che opera sotto la direzione o la vigilanza del personale apicale, sia che si tratti di lavoratori subordinati che di collaboratori della Società.

Vantaggio dell'Ente (nella commissione del reato): risultato positivo, non necessariamente economico, che l'Ente ha obiettivamente tratto a prescindere dall'intenzione di chi ha commesso l'illecito e che deve essere accertato ex post.

2. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001

2.1 Il regime di Responsabilità amministrativa a carico delle persone giuridiche

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (nel seguito, indicato anche come "Decreto 231"), concernente la "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*" è stato emanato in attuazione della delega di cui all'art. 11 della Legge 29 settembre 2000 n. 300.

[3] art. 5.1 lett. a) del Decreto 231.

Il Decreto 231 ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano un regime di responsabilità amministrativa a carico delle persone giuridiche, delle società, delle associazioni od enti privi di personalità giuridica che non svolgono funzioni di rilievo costituzionale (nel seguito indicati anche "Enti"), per i reati ivi tassativamente elencati, commessi nel loro interesse o vantaggio:

(i) da persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli Enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli Enti medesimi;

ovvero

(ii) da persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati.

Il Decreto 231 indica come propri destinatari "*gli enti forniti di personalità giuridica, le società fornite di personalità giuridica e le società e le associazioni anche prive di personalità giuridica*" (art. 1, comma 2). La disciplina, invece, non si applica "*allo Stato, agli enti pubblici-territoriali, agli altri enti pubblici non economici nonché agli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale*" (art. 1, comma 3).

La responsabilità dell'Ente si aggiunge a quella della persona fisica, che ha commesso materialmente l'illecito, ed è autonoma rispetto ad essa, sussistendo anche quando l'autore del reato non sia stato identificato o non sia imputabile oppure nel caso in cui il reato si estingua per una causa diversa dall'amnistia.

Pertanto, la responsabilità amministrativa dell'Ente sussiste per i reati, espressamente previsti nel Decreto 231, commessi da persone fisiche legate all'Ente nell'interesse o a vantaggio dell'Ente stesso.

La suddetta responsabilità sussiste anche in relazione a reati commessi all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'Ente, purché per la loro repressione non proceda lo Stato del luogo in cui i reati sono stati commessi e l'Ente abbia nel territorio dello Stato italiano la sede principale. L'Ente risponde di tali reati solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p., così come meglio indicato al successivo paragrafo 2.6.

Inoltre, nei casi in cui la legge prevede che il colpevole sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, l'Ente risponde solo se la predetta richiesta è formulata anche nei confronti dell'Ente stesso.

A carico dell'Ente sono comminabili sanzioni amministrative ed interdittive, nonché la confisca, la pubblicazione della sentenza di condanna ed il commissariamento.

2.2 Il principio di legalità: riserva di legge, tassatività ed irretroattività

L'articolo 2 del Decreto 231, ricalcando quanto riportato nell'art. 1 del c.p., sancisce che: "*l'ente non può essere ritenuto responsabile per un fatto costituente reato, se la sua responsabilità in relazione a quel fatto e le relative sanzioni non sono espressamente previste da una legge*" (c.d. riserva di legge). L'ente, pertanto, non può essere chiamato a rispondere della realizzazione di qualsiasi fatto costituente reato, ma solo della commissione di determinati reati contemplati dal Decreto 231 (cd. determinatezza e tassatività). Inoltre, sulla base dell'art. 3 del Decreto 231, l'Ente non può essere ritenuto responsabile per un fatto che, secondo una legge successiva alla commissione del fatto stesso, non costituisce più reato o in relazione al quale non è più prevista la responsabilità amministrativa dell'Ente. Se la legge del tempo in cui è stato commesso l'illecito e le successive sono diverse (sempre che non si tratti di leggi eccezionali o temporanee), si applica quella le cui disposizioni sono più favorevoli, salvo che sia intervenuta pronuncia irrevocabile.

2.3 Gli autori del reato: i soggetti apicali ed i soggetti sottoposti

L'art. 5 del D. Lgs. n. 231/2001 delinea un sistema di responsabilità su due livelli, in relazione all'appartenenza della persona fisica che ha commesso il reato nel novero di "soggetti apicali", ovvero in quello dei "sottoposti all'altri direzione e vigilanza":

- il primo livello é relativo ai soggetti che operano in posizione apicale, svolgendo funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione, nonché le funzioni, anche di fatto, di gestione e di controllo dell'Ente o di una unità organizzativa dell'Ente stesso dotata di autonomia finanziaria e funzionale;

- il secondo riguarda le persone sottoposte alla direzione o vigilanza dei soggetti in posizione apicale.

L'appartenenza dell'autore materiale dell'illecito penale alla prima o alla seconda categoria è determinante ai fini dell'applicazione dei diversi criteri soggettivi di imputazione della responsabilità dell'ente.

2.4 I criteri di imputazione della responsabilità amministrativa della società per i reati commessi dai soggetti apicali e dai soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza. L'interesse o il vantaggio della società nella struttura della responsabilità amministrativa. Le cause di esclusione della responsabilità.

La responsabilità amministrativa dell'Ente richiede la sua colpevolezza, per un fatto doloso o colposo, costituente uno dei reati, consumati o tentati, di cui al Decreto 231, commesso dai soggetti apicali o dai sottoposti, nell'interesse o a vantaggio, anche non esclusivo, dell'Ente stesso.

Qualora più soggetti partecipino alla commissione del reato (ipotesi di concorso di persone nel reato: artt. 110 c.p. e 113 c.p.), non è necessario che i predetti soggetti pongano in essere l'azione tipica prevista dalla legge penale, ma è sufficiente che forniscano un contributo consapevolmente causale alla realizzazione del reato da parte di soggetti estranei all'organizzazione dell'ente medesimo.

La predetta colpevolezza, costituente il criterio soggettivo di imputazione della responsabilità dell'Ente, e la prova della sua esistenza, varia in ragione del ruolo ricoperto dalla persona fisica autrice del reato e, specificamente:

a) per i reati commessi dai soggetti in posizione apicale, sussiste una presunzione di colpevolezza dell'Ente che si fonda, sostanzialmente, sull'identificazione organica di colui che ha commesso, con dolo o colpa, il reato nell'interesse o vantaggio, anche non esclusivo, dell'Ente.
   L'esclusione delle responsabilità (o punibilità) dell'Ente sussiste solo se esso è in grado di dimostrare:
   - che l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto costituente reato, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
   - che il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
   - che le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
   - che non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;

b) per i reati commessi da soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza, l'ente può essere chiamato a rispondere solo qualora si accerti che la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza. In questa ipotesi, la responsabilità deriva da un inadempimento dei doveri di direzione e di vigilanza, che gravano tipicamente sul vertice aziendale (o sui soggetti da questo delegati). L'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza non ricorre e, quindi non sussiste la colpevolezza dell'Ente, se prima della commissione del reato, l'Ente ha adottato ed efficacemente attuato un Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Costituisce, invece, criterio oggettivo di imputazione della responsabilità dell'Ente l'aver commesso, da parte dei soggetti apicali o di quelli sottoposti all'altrui direzione o vigilanza, uno dei reati ex D. Lgs. n. 231/01 "nell'interesse o a vantaggio", anche non esclusivo, dell'Ente.

I caratteri essenziali dell'interesse sono: l'oggettività, la concretezza, l'attualità, la non esclusività e la non necessaria patrimonialità.

L'interesse richiede un comportamento posto in essere per favorire l'Ente e sussiste indipendentemente dalla circostanza che tale obiettivo sia stato conseguito.

Il vantaggio rileva, invece, quale profitto, arricchimento economico, beneficio patrimoniale e non, che l'Ente ha ottenuto direttamente o anche indirettamente dal reato, attenendo, pertanto, al risultato finale dell'illecito.

L'Ente non è responsabile dei reati ex D.Lgs. 231/01 commessi dai soggetti apicali o dai soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza "*nell'interesse esclusivo proprio o di terzi*".

Pertanto, se l'interesse manca del tutto perché il soggetto qualificato ha agito per realizzare un interesse esclusivamente proprio o di terzi, l'impresa non è responsabile.

Al contrario, se un interesse dell'ente - sia pure parziale o marginale - sussiste, l'illecito dipendente da reato si configura anche se non si è concretizzato alcun vantaggio per l'impresa, la quale potrà beneficiare di una riduzione della sanzione pecuniaria.

Appare quindi di fondamentale importanza determinare il significato dei termini "interesse" e "vantaggio".

Secondo l'impostazione tradizionale, elaborata con riferimento ai delitti dolosi, "l'interesse" ha un'indole soggettiva: si riferisce alla sfera volitiva della persona fisica che agisce ed è valutabile al momento della condotta. La persona fisica non deve aver agito contro l'impresa. Se ha commesso il reato nel suo interesse personale, l'Ente é responsabile se l'interesse personale è almeno in parte coincidente con quello dell'impresa.

Il "vantaggio" si caratterizza, invece, come complesso dei benefici - soprattutto di carattere patrimoniale - tratti dal reato, che può valutarsi successivamente alla commissione di quest'ultimo.

Nel caso dei reati colposi (in materia di salute e sicurezza sul lavoro - art. 25 septies del Decreto 231 - e, più di recente, i reati ambientali - art. 25 undecies), l'interesse o vantaggio dell'ente vanno valutati con riguardo all'intera fattispecie di reato, non già rispetto all'evento dello stesso. Infatti, mentre nei reati-presupposto dolosi l'evento del reato può corrispondere all'interesse dell'Ente, non può dirsi altrettanto nei reati-presupposto a base colposa, a mente dell'articolo 43 del codice penale.

In questi casi, dunque, l'interesse o vantaggio vengono riferiti alla condotta inosservante delle norme cautelari. Così, l'interesse o vantaggio dell'ente potrebbero essere ravvisati nel risparmio di costi per la sicurezza ovvero nel potenziamento della velocità di esecuzione delle prestazioni o nell'incremento della produttività, sacrificando l'adozione di presidi antinfortunistici.

2.5I reati presupposto

Le fattispecie di reato suscettibili di configurare la responsabilità amministrativa dell'ente sono soltanto quelle espressamente richiamate dal D.Lgs. 231/2001, come successivamente modificato ed integrato.

Infatti, dal 2001 – anno di entrata in vigore del Decreto 231 - ad oggi una serie di provvedimenti legislativi integrativi hanno notevolmente ampliato il catalogo dei reati c.d. "presupposto" che possono essere commessi nell'interesse o vantaggio dell'Ente dai soggetti previsti ex art. 5 del Decreto 231.

Segnatamente, i reati-presupposto attualmente contemplati dalla normativa di riferimento possono essere, per comodità, riassunti nelle seguenti categorie:

1. Reati contro la Pubblica Amministrazione: art. 24, art. 25

Principali reati:

- corruzione
- concussione
- induzione indebita
- truffa ai danni dello Stato
- indebita percezione di contributi pubblici
- frode nelle pubbliche forniture

2. Criminalità organizzata: art. 24-ter

Principali reati:

- associazione per delinquere
- associazione mafiosa
- scambio elettorale politico-mafioso

3. Reati informatici: art. 24-bis

Principali reati:

- accesso abusivo a sistemi informatici
- danneggiamento sistemi informatici
- diffusione malware
- intercettazione illecita comunicazioni

4. Reati di falsità e contraffazione: art. 25-bis

Principali reati:

- falsificazione monete
- contraffazione valori di bollo
- utilizzo di monete false

5. Reati contro industria e commercio: art. 25-bis.1

Principali reati:

- turbata libertà dell'industria
- vendita di prodotti con segni mendaci
- contraffazione marchi

6. Reati societari: art. 25-ter

Principali reati:

- falso in bilancio
- impedito controllo
- illecita influenza sull'assemblea
- indebita restituzione dei conferimenti

7. Terrorismo e eversione: art. 25-quater

8. Reati contro la persona: art. 25-quater.1 e art. 25-quinquies

Principali reati:

- tratta di persone
- sfruttamento del lavoro
- pornografia minorile
- mutilazioni genitali femminili

9. Abusi di mercato: art. 25-sexies

Principali reati:

- insider trading
- manipolazione del mercato

10. Salute e sicurezza sul lavoro: art. 25-septies

Principali reati:

- omicidio colposo sul lavoro
- lesioni gravi o gravissime

11. Riciclaggio e reati finanziari: art. 25-octies

Principali reati:

- ricettazione
- riciclaggio
- autoriciclaggio

12. Diritto d'autore: art. 25-novies

13. Reati contro l'amministrazione della giustizia: art. 25-decies

14. Reati ambientali: art. 25-undecies

- inquinamento ambientale

- traffico illecito rifiuti
- disastro ambientale

15. Immigrazione irregolare: art. 25-duodecies

16. Discriminazione e xenofobia: art. 25-terdecies

17. Reati sportivi e scommesse: art. 25-quaterdecies

18. Reati tributari: art. 25-quinquiesdecies

Principali reati:

- dichiarazione fraudolenta
- fatture per operazioni inesistenti
- occultamento documenti contabili

19. Contrabbando: art. 25-sexiesdecies

20. Reati contro il patrimonio culturale: art. 25-septiesdecies e art. 25-duodevicies

21. Delitti contro gli animali: art. 25-undevicies

22. Violazione sanzioni UE: art. 25-octies.2

23. Adeguamento della normativa nazionale al regolamento (UE) 2023/1114 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 31 maggio 2023, relativo ai mercati delle cripto-attività e che modifica i regolamenti (UE) n. 1093/2010 e (UE) n. 1095/2010 e le direttive 2013/36/UE e (UE) 2019/1937 (D.Lgs. 129/2024)

2.6 Reati commessi all'estero e reati transnazionali

A mente dell'art. 4 del Decreto 231, l'Ente può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione a taluni reati commessi all'estero. I presupposti su cui si fonda tale responsabilità sono:

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

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

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

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

Tali regole riguardano i reati commessi interamente all'estero da soggetti apicali o sottoposti.

Inoltre, la legge 146 del 2006, che ha ratificato la Convenzione ed i Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale adottati dall'Assemblea generale il 15 novembre 2000 ed il 31 maggio 2001, ha previsto - all'articolo 10 - la responsabilità degli enti per alcuni reati aventi carattere transnazionale, quali ad esempio associazione per delinquere anche di tipo mafioso, associazione finalizzata al traffico di sostanze stupefacenti, traffico di migranti.

Ai fini della qualificazione di una fattispecie criminosa come "reato transnazionale", è necessaria la sussistenza delle condizioni indicate dal legislatore. In particolare, trattasi delle seguenti condizioni:

1. deve essere coinvolto un gruppo criminale organizzato nella realizzazione della fattispecie;

2. il fatto deve essere punito con la sanzione non inferiore nel massimo a 4 anni di reclusione;

3. la condotta illecita é, alternativamente:

- commessa in più di uno Stato;

- commessa in uno Stato ma ha effetti sostanziali in un altro Stato;

- commessa in un solo Stato, sebbene una parte sostanziale della sua preparazione o pianificazione o direzione e controllo debbano avvenire in un altro Stato;

- commessa in uno Stato, ma in essa è coinvolto un gruppo criminale organizzato protagonista di attività criminali in più di uno Stato.

2.7 Il tentativo

La responsabilità amministrativa dell'Ente si estende anche alle ipotesi in cui uno dei delitti, previsti nel capo I, sezione III, del Decreto 231 come fonte di responsabilità (per l'analisi dei quali si rinvia, comunque, alle Sezioni Speciali del presente Modello), sia commesso nella forma del tentativo (art. 56 c.p.), vale a dire qualora siano stati

posti in essere atti idonei diretti in modo non equivoco a commettere il delitto e l'azione non si compia o l'evento non si verifichi.

In tal caso, le sanzioni pecuniarie e interdittive sono ridotte da un terzo alla metà.

Inoltre, l'Ente non risponde quando volontariamente impedisce il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

2.8 Le sanzioni amministrative a carico della società

L'accertamento della responsabilità prevista dal D.Lgs. 231/2001 espone l'Ente a diverse tipologie di sanzioni che, in base al principio di legalità (art. 2 D.Lgs. 231/2001), devono essere individuate dal legislatore.

Le sanzioni amministrative a carico dell'Ente, previste dal Decreto 231 per gli illeciti dipendenti da reato sono: sanzioni pecuniarie, sanzioni interdittive, confisca e pubblicazione della sentenza di condanna.

Sul piano patrimoniale, dall'accertamento dell'illecito dipendente da reato discende, sempre, l'applicazione di una sanzione pecuniaria e la confisca del prezzo o del profitto del reato, anche per equivalente.

a) <u>Le sanzioni pecuniarie</u>

Le sanzioni pecuniarie sono determinate dal giudice attraverso un sistema basato su quote.

Per ciascun illecito, infatti, la legge in astratto determina un numero minimo e massimo di quote, sul modello delle cornici edittali che tradizionalmente caratterizzano il sistema sanzionatorio.

L'articolo 10 del Decreto 231 prevede che il numero di quote non può mai essere inferiore a cento e superiore a mille e che l'importo delle singole quote può oscillare tra un valore unitario compreso tra un minimo di € 258,00 ed un massimo di € 1.549,00 ed irrogabili in un numero compreso tra un minimo di 100 quote ed un massimo fino 1000 di quote (dunque una sanzione compresa tra € 25.822,00 e € 1.549.871,00).

Il giudice, accertata la responsabilità dell'Ente, determina la sanzione pecuniaria applicabile nel caso concreto.

La determinazione del numero di quote da parte del giudice è commisurata alla gravità del fatto, al grado di responsabilità dell'ente, all'attività eventualmente svolta per riparare le conseguenze dell'illecito commesso e per prevenirne altri.

L'importo delle singole quote è invece fissato in base alle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente, al fine di garantire l'effettività della sanzione.

Sono previste riduzioni della sanzione pecuniaria, per il caso in cui, alternativamente:

- l'autore del reato abbia commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne abbia ricavato un vantaggio ovvero ne abbia ricavato un vantaggio minimo;
  oppure
- quando il danno cagionato è di particolare tenuità.

La sanzione pecuniaria, inoltre, è ridotta da un terzo alla metà se, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado:

- l'Ente ha risarcito integralmente il danno oppure ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato, ovvero si è adoperato in tal senso;

ovvero

- è stato adottato un Modello idoneo a prevenire la commissione di ulteriori reati.

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

Nel caso dei reati di cui all'art. 25-sexies del Decreto 231 e degli illeciti di cui all'art. 187-quinquies del TUF (reati di abuso di mercato), se il prodotto o il profitto conseguito dall'Ente è di rilevante entità, la sanzione pecuniaria è aumentata fino a dieci volte tale prodotto o profitto.

b) Le sanzioni interdittive

Le sanzioni interdittive, che si applicano in aggiunta alle sanzioni pecuniarie, sono:

1) l'interdizione, temporanea o definitiva, dall'esercizio dell'attività;
2) la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
3) il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
4) l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
5) il divieto, temporaneo o definitivo, di pubblicizzare beni o servizi.

Il giudice penale può applicare le sanzioni interdittive, particolarmente afflittive poiché colpiscono la stessa attività dell'Ente, nei casi previsti dalla legge. Per la sua applicazione è pertanto necessario che la sanzione interdittiva sia prevista espressamente dalla legge rispetto alla commissione del reato presupposto realizzato.

Inoltre, le sanzioni interdittive si applicano purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

a) l'Ente ha tratto dal reato un profitto rilevante e il reato è stato commesso da un soggetto apicale oppure da un soggetto sottoposto qualora, in questo caso, la commissione del reato sia stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
b) in caso di reiterazione degli illeciti.

Tali misure devono essere riferite allo specifico settore di attività dell'Ente in cui è stato realizzato l'illecito. Inoltre, esse devono essere modulate in ossequio ai principi di adeguatezza, proporzionalità e sussidiarietà.

Le sanzioni interdittive sono normalmente temporanee, ma possono eccezionalmente essere applicate con effetti definitivi.

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

Tuttavia, esse non si applicano, o sono revocate, qualora l'Ente, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado:

a) ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si é comunque efficacemente adoperato in tal senso;
b) ha 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;
c) ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca.

Si tratta di condizioni cumulative. In questi casi si applicano, comunque, le sanzioni pecuniarie.

Accanto alla sanzione pecuniaria ed alle sanzioni interdittive, infine, il Decreto 231 prevede altre due sanzioni:

c) <u>la confisca</u>

Consiste nell'acquisizione da parte dello Stato del prezzo o del profitto del reato (ovvero, quando non è possibile eseguire la confisca direttamente sul prezzo o il profitto del reato, nell'apprensione di somme di danaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato). Essa é sempre disposta con la sentenza di condanna, insieme alla sanzione pecuniaria, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato. Sono fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede.

In via cautelare, può essere disposto il sequestro delle cose che, costituendo prezzo o profitto del reato o loro equivalente monetario, sono suscettibili di confisca.

Il principio di tassatività degli illeciti e delle sanzioni previsti dal D.Lgs. 231/2001 impedisce il sequestro cautelare di somme costituenti il profitto di illeciti penali estranei al catalogo dei reati-presupposto.

Inoltre, il principio di irretroattività postula che non possa essere sequestrato né confiscato il profitto derivante da condotte anteriori all'entrata in vigore della norma che include un determinato reato nell'elenco di quelli determinanti la responsabilità dell'Ente: conta il momento di realizzazione della condotta incriminata, non quello di percezione del profitto.

In tema di sequestro preventivo, con il comma 1-bis nell'articolo 53 del Decreto 231, aggiunto in sede di conversione del Decreto Legge n. 101 del 2013 (ai sensi della legge n. 125/2013) è stato previsto che, in caso di sequestro finalizzato alla confisca per equivalente ex articolo 19, comma 2, del Decreto 231, il custode giudiziario consente agli organi societari di impiegare società, aziende, titoli, quote azionarie o somme liquide oggetto di sequestro per garantire la continuità e lo sviluppo aziendale. La gestione di tali beni, dunque, di regola rimane in capo agli organi sociali, mentre solo in caso di violazione della destinazione ai fini di sviluppo e continuità aziendale è prevista la devoluzione di poteri gestori in capo ad un amministratore giudiziario. Quest'ultimo, di conseguenza, esercita un potere di sola vigilanza sull'attività degli organi societari, fungendo da raccordo tra l'autorità giudiziaria e l'impresa.

d) <u>la pubblicazione della sentenza di condanna</u>

Consiste nella pubblicazione della condanna una sola volta, per estratto o per intero a spese dell'Ente, in uno o più giornali indicati dal Giudice nella sentenza nonché mediante affissione nel comune ove l'ente ha la sede principale. Tale sanzione può essere disposta nei confronti dell'Ente quando viene applicata una sanzione interdittiva.

2.9 L'esimente della responsabilità amministrativa dell'ente: l'adozione e l'efficace attuazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo

L'art. 6 del D.Lgs. n. 231/01 stabilisce che l'Ente non risponde nel caso in cui dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, "*Modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi*" (di seguito denominati anche "Modelli").

La medesima norma prevede, inoltre, l'istituzione di un organismo di controllo interno all'Ente con il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza dei Modelli, nonché di curarne l'aggiornamento.

Ove il reato venga commesso da soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da soggetti che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso (soggetti apicali), l'Ente non risponde se prova che:

(i) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, Modelli di Organizzazione e di Gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;

(ii) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;

(iii) i soggetti hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i Modelli;

(iv) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di controllo in ordine ai Modelli.

Nel caso in cui, invece, il reato venga commesso da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (soggetti sottoposti), l'Ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza. Detta inosservanza è, in ogni caso, esclusa qualora l'Ente, prima della commissione del reato, abbia adottato ed efficacemente attuato Modelli idonei a prevenire reati della specie di quello commesso, secondo una valutazione che deve necessariamente essere effettuata ex ante. I Modelli, in questo caso, dovranno prevedere, in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione, nonché al tipo di attività svolta, misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge ed a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

Il Decreto 231 non definisce specificamente come deve essere costituito il Modello, limitandosi a fornire le seguenti indicazioni al riguardo:

- deve essere idoneo a prevenire la commissione dei reati indicati tassativamente dal Decreto 231 e deve individuare le attività sociali nel cui ambito possono essere commessi reati;

- deve prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e la volontà della società in relazione ai reati da prevenire;

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

- deve prevedere la nomina di un Organismo di Vigilanza (di seguito anche "OdV") dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;

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

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

Le indicazioni fornite dal Decreto 231 sono altresì integrate ed interpretate alla luce degli indirizzi interpretativi della Giurisprudenza.

Proprio dalle indicazioni della Giurisprudenza è stato elaborato il cosiddetto "*decalogo 231*" che contiene le ragioni in base alle quali un modello viene considerato inidoneo offrendo, *a contrariis*, un elenco di criteri in base ai quali un modello può dirsi idoneo.

Si tratta dei seguenti criteri:

Il Modello è considerato "idoneo" alla prevenzione dei reati-presupposto quando:

1. è adottato partendo da una mappatura dei rischi di reato specifica ed esaustiva e non meramente ripetitiva del dato normativo;

2. prevede che i componenti dell'OdV posseggano specifiche capacità in tema di attività ispettiva e consulenziale;

3. prevede, quale causa di ineleggibilità a componente dell'OdV, la sentenza di condanna o patteggiamento anche non irrevocabile;

4. differenzia tra attività rivolta a: *i)* i dipendenti nella loro generalità*, ii)* i dipendenti che operino in specifiche aree di rischio, *iii)* all'OdV, *iv)* al preposto al controllo interno;

5. prevede i contenuti dei corsi di formazione, la loro frequenza, l'obbligatorietà della partecipazione ai corsi, i controlli della frequenza;

6. prevede espressamente la comminazione di sanzioni disciplinari;

7. prevede sistematiche procedure di ricerca ed identificazione dei rischi quando sussistano circostanze particolari;

8. prevede controlli di routine e controlli a sorpresa – comunque periodici – nei confronti delle attività aziendali sensibili;

9. prevede e disciplina un obbligo per i dipendenti, i direttori, gli amministratori di società, di riferire all'OdV notizie rilevanti e relative alla vita dell'Ente, a violazioni del modello o alla consumazione dei reati. In

particolare, deve fornire concrete indicazioni sulle modalità attraverso le quali coloro che vengano a conoscenza di comportamenti illeciti possono riferire all'OdV;

10. contiene protocolli e procedure specifici e concreti.

L'art. 6 del Decreto 231 dispone, infine, che i Modelli possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria e comunicati al Ministero della Giustizia.

Si precisa che il Modello di DELFAPI è stato adottato e viene aggiornato nel rispetto delle peculiarità dell'attività svolta dalla Società, in conformità alle Linee Guida di Confindustria, rispettando, tra l'altro, le fasi previste per la definizione e l'aggiornamento del Modello, ovvero:

- l'identificazione dei rischi potenziali attraverso l'analisi del contesto aziendale per individuare in quali aree o settori di attività e secondo quali modalità si potrebbero astrattamente verificare eventi pregiudizievoli per gli obiettivi indicati dal Decreto 231. Per "rischio" si intende qualsiasi variabile o fattore che nell'ambito dell'azienda, da soli o in correlazione con altre variabili, possano incidere negativamente sul raggiungimento degli obiettivi indicati dal D.lgs. 231/2001 (in particolare all'art. 6, comma 1, lett. a);
- la predisposizione e/o implementazione di un sistema di controllo idoneo a prevenire il rischio di cui sopra attraverso l'adozione di specifici protocolli a progettazione del sistema di controllo (cd. "protocolli" per la programmazione della formazione e attuazione delle decisioni dell'Ente), ossia la valutazione del sistema esistente all'interno dell'Ente per la prevenzione dei reati ed il suo eventuale adeguamento, in termini di capacità di contrastare efficacemente, cioè ridurre ad un livello accettabile, i rischi identificati. Sotto il profilo concettuale, ridurre un rischio comporta di dover intervenire - congiuntamente o disgiuntamente - su due fattori determinanti: i) la probabilità di accadimento dell'evento e ii) l'impatto dell'evento stesso;
- l'individuazione dei criteri per la scelta dell'organismo di controllo e la previsione di specifici flussi informativi da e verso l'organismo di vigilanza.

2.10 Le Linee guida di Confindustria

Nella predisposizione del Modello di DELFAPI si é tenuto conto delle Linee Guida emanate da Confindustria per la predisposizione di Modelli di organizzazione, gestione e controllo ex. D.Lgs. n. 231/2001, giudicate dal Ministero della Giustizia, di concerto con i Ministeri competenti, "*idonee al raggiungimento dello scopo fissato dall'art. 6, comma 3"* del Decreto 231 medesimo[4].

[4] Linee Guida emesse nel marzo 2002, integrate nell'ottobre 2002 relativamente ai Reati societari introdotti con il D.Lgs. n. 61/2002, e successivamente aggiornate. L'ultimo aggiornamento è dell'anno 2024.

I punti fondamentali espressi nelle Linee Guida per la costruzione di un Modello possono essere sintetizzati come segue:

1. individuazione delle aree a rischio (attività volta a verificare in quali aree/settori aziendali sia possibile la realizzazione dei reati);
2. predisposizione di un sistema di controllo in grado di ridurre i rischi attraverso l'adozione di appositi protocolli.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo individuate da Confindustria sono:

- Codice Etico (con riferimento ai reati considerati);
- sistema organizzativo;
- procedure manuali ed informatiche;
- poteri autorizzativi e di firma;
- sistemi di controllo e gestione;
- comunicazioni al personale e sua formazione.

Le componenti del sistema di controllo devono essere ispirate ai seguenti principi:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione[5];
- applicazione del principio di separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia tutte le fasi di un processo);
- documentazione dei controlli;
- introduzione di un adeguato sistema sanzionatorio per le violazioni delle regole e delle procedure previste dal Modello;
- individuazione di un Organismo di Vigilanza i cui principali requisiti sono l'autonomia e l'indipendenza, la professionalità e la continuità di azione.

3. Obbligo da parte delle funzioni aziendali, e segnatamente di quelle individuate come maggiormente "a rischio", di fornire informazioni all'OdV;

Resta inteso che l'eventuale scelta di non adeguare il Modello alle indicazioni di cui alle Linee Guida di Confindustria non inficia, in ogni caso, la validità dello stesso. Il singolo Modello, infatti, dovendo essere

[5] Per la salvaguardia di dati e procedure in ambito informatico, il Codice in materia di protezione dei dati personali (D.Lgs 30 giugno 2003, n. 196) fissa le misure di sicurezza previste, tali da ridurre al minimo "i rischi di distruzione o perdita, anche accidentale, dei dati stessi, di accesso non autorizzato o di trattamento non consentito o non conforme alle finalità della raccolta". Inoltre, a seguito dell'entrata in vigore del Regolamento UE 2016/679 viene precisato che il Titolare del trattamento deve adottare idonee misure tecniche ed organizzative per la protezione dei dati personali degli interessati (art. 32 GDPR).

redatto con riferimento alla realtà concreta della società, ben può discostarsi dalle Linee Guida di Confindustria che, per loro natura, hanno carattere generale.

3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI DELFAPI S.R.L.

3.1 Principi ed elementi ispiratori del Modello

L'art. 6, comma 2, del Decreto 231 indica le caratteristiche essenziali per la costruzione di un Modello di organizzazione, gestione e controllo. In particolare, le lettere a) e b) della disposizione si riferiscono espressamente ad alcune attività correlate ad un processo di sana e prudente gestione dei rischi.

Nella predisposizione del Modello si è tenuto conto della normativa vigente, delle procedure e dei sistemi di controllo (rilevati in fase di "as-is analysis") esistenti e già operanti in azienda in quanto idonei a valere anche come misure di prevenzione di reati e di comportamenti illeciti in genere, inclusi quelli previsti dal D.Lgs. n. 231/2001 che costituiscono il contesto organizzativo di DELFAPI S.r.l. Conformemente a quanto previsto anche dalle Linee Guida di Confindustria, sono state considerate le prassi e le policy e le procedure esistenti che, previo eventuale adeguamento, potessero essere qualificabili come generali elementi costitutivi del Modello idonei a valere anche come misure di prevenzione dei reati e di controllo sui Processi Sensibili, ovvero il sistema organizzativo aziendale costituito da:

• le policy e le procedure aziendali;

• il sistema di deleghe di poteri e delle procure;

• il sistema di comunicazione al personale;

• il sistema disciplinare.

Il sistema tiene conto in particolare:

- ❖ dell'attività svolta da DELFAPI e del relativo oggetto sociale di cui allo Statuto societario;
- ❖ che la Società ha adottato un sistema di amministrazione e di controllo tradizionale costituito dall'assemblea dei soci, dall'organo di amministrazione individuale identificato nell'Amministratore Unico; il controllo è esercitato dal sindaco unico;

- che l'azienda è in grado di operare con efficienza ed in sicurezza nel campo della progettazione, costruzione, montaggio e revamping di macchine ed impianti industriali, operando secondo criteri di qualità, rispetto dell'ambiente e salvaguardia della salute e sicurezza;
- che, nell'ottica del costante miglioramento, DELFAPI S.r.l. ha adottato il sistema di gestione secondo la norma della Qualità UNI EN ISO 9001:2015 certificato da ente terzo accreditato;
- che DELFAPI S.r.l., nello svolgere le proprie attività, applica, rispetta ed esorta al rispetto dei principi etico-comportamentali espressi nel Codice Etico aziendale di cui si è dotata, a cui sono chiamati a dare applicazione, con coerenza e responsabilità, tutti coloro che hanno rapporti con la società.

  È, infatti, convinzione della Società che l'etica nella conduzione degli affari sia condizione per il successo dell'impresa e strumento per la promozione della propria immagine, la quale rappresenta un valore primario ed essenziale per la società.

  La società persegue un livello di prestazioni volto alla piena soddisfazione dei propri clienti, inquadrando tutte le iniziative in un'ottica di sviluppo sostenibile per eccellere nel settore di mercato di riferimento.
- Tutti i protocolli di prevenzione e controllo e le regole di comportamento e procedurali dal presente Modello 231 si integrano con le procedure adottate dalla società, in conformità alle norme UNI EN ISO 9001:2015 "Sistemi di Gestione della Qualità".

3.2 Il Codice Etico

Il Codice Etico aziendale costituisce parte integrante e sostanziale del Modello. Il Codice Etico contiene principi etici generali, specifiche regole di comportamento, nonché valori che la Società riconosce come propri e sui quali richiama, nello svolgimento delle singole attività, la scrupolosa osservanza da parte di tutti i Dipendenti, dei componenti degli Organi Sociali, dei Consulenti, dei Partner e dei terzi in genere. L'adozione e la concreta attuazione delle disposizioni contenute nel Codice Etico rispondono anche all'esigenza di prevenire la commissione di particolari tipologie di reato che, se commessi nell'interesse o a vantaggio della Società, possono comportare la responsabilità amministrativa di DELFAPI S.r.l. sulla base di quanto previsto dal D.lgs. 231/2001.

In considerazione di quanto contenuto nelle Linee Guida di Confindustria, si intende realizzare una stretta integrazione tra "Modello" e Codice Etico, in modo da formare un corpus di norme interne che abbiano lo scopo di incentivare la cultura dell'etica e della trasparenza aziendale.

Il Codice Etico è uno strumento di portata generale per la promozione di una "condotta aziendale", con l'obiettivo di ribadire e di far rispettare ai dipendenti, ai collaboratori ed ai soggetti che intrattengono rapporti con la Società, l'insieme dei valori e delle regole di condotta cui la Società intende far costante riferimento nell'esercizio delle sue

attività sociali, a presidio della sua reputazione ed immagine sul mercato. Infatti, i comportamenti di Amministratori, dipendenti e di coloro che agiscono anche nel ruolo di consulenti, dei Clienti e dei Fornitori devono conformarsi alle regole di condotta previste nel Modello e nel Codice Etico.

Si evidenzia che, mentre il Modello è uno strumento con un ambito di applicazione ed una finalità specifici in quanto mira a prevenire la commissione dei reati previsti dal D.lgs. 231/2001 e a costituire un'esimente specifica della responsabilità dell'Ente, il Codice Etico è invece uno strumento che indirizza la generalità dei comportamenti di tutti coloro che operano internamente e/o esternamente alla Società.

Conseguentemente il Codice Etico ed il Modello assurgono a componenti del Sistema di Controllo Interno della Società.

Le regole di condotta previste nel Modello, finalizzate ad impedire il verificarsi dei reati previsti nel D.Lgs. 231/2001, rispondono, dunque, a finalità specifiche, indirizzate alle condotte che integrano le fattispecie di reato previste dal Decreto 231. Dette regole si sostanziano in comportamenti attivi di "fare" e in comportamenti passivi di "non fare", traducendo in chiave operativa quanto espresso nel Codice Etico.

Il Codice Etico di DELFAPI S.r.l. è pertanto parte integrante e sostanziale del presente Modello.

DELFAPI S.r.l. è, altresì, dotata di documentazione gestionale complementare che costituisce parte integrante del presente Modello e che viene richiamata per le parti di competenza; si fa riferimento, segnatamente, al sistema di gestione della Qualità.

3.3 Adozione del Modello

3.3.1 Motivazioni nell'adozione del Modello

DELFAPI S.r.l., al fine di assicurare, in via sempre maggiore, condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, ha ritenuto conforme alle proprie politiche aziendali procedere all'adozione di un Modello di organizzazione, gestione e controllo in linea con le prescrizioni del Decreto 231 e sulla base dei principi emersi dalle pronunce giurisprudenziali in materia.

Tale iniziativa, più segnatamente, è stata assunta dalla Società nella convinzione che l'adozione del Modello possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti i destinatari e di tutti i soggetti terzi alla stessa cointeressati, affinché seguano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e lineari che garantiscano il rispetto dei principi etici e dei valori sui quali si fonda l'Azienda, favorendo la prevenzione del rischio di commissione dei reati contemplati nel Decreto 231.

3.3.2 La costruzione del Modello – Metodologia adottata

La predisposizione del presente Modello, di cui all'art. 6 del D.Lgs. 231/2001, è stata preceduta da una serie di attività preparatorie suddivise in differenti fasi e finalizzate, tutte, alla costruzione di un sistema di prevenzione e gestione dei rischi, in linea con le disposizioni del D.Lgs. 231/2001 ed ispirate, oltre che alle norme in esso contenute, anche alle Linee Guida di Confindustria.

Sebbene l'adozione del presente Modello costituisca una "facoltà" dell'Ente e non un obbligo, DELFAPI S.r.l. ha deciso di procedere alla sua adozione in quanto consapevole che tale sistema rappresenti anche un'opportunità per migliorare la sua efficienza organizzativa, attraverso la "procedimentalizzazione" dell'attività svolta[6] per massimizzare il coinvolgimento delle risorse impiegate rispetto al tema del controllo dei processi aziendali, finalizzato – oltre che ad una migliore gestione e razionalizzazione dei relativi costi – alla prevenzione "attiva" dei reati.

Inoltre, l'adozione del modello risponde anche alla finalità di definire e realizzare un idoneo assetto "organizzativo", nel rispetto delle previsioni dell'art. 2086 cod. civ.

Infatti, il Modello può altresì divenire strumento di adeguamento della società al disposto dell'art. 2086, comma 2, cod. civ. che, per effetto del decreto legislativo n. 14 del 12 gennaio 2019 pubblicato in Gazzetta Ufficiale in data 14 febbraio 2019 (codice della crisi d'impresa e dell'insolvenza), ha esteso a tutte le società l'obbligo di "*istituire un assetto organizzativo, amministrativo e contabile adeguato alla natura e alle dimensioni dell'impresa, anche in funzione della rilevazione tempestiva della crisi dell'impresa e della perdita della continuità aziendale*".

Si descrivono, qui di seguito brevemente, le fasi in cui si è articolata l'attività di individuazione delle aree a rischio ("risk assessment aziendale"), sulle cui basi si è poi dato luogo alla predisposizione del presente Modello.

1) <u>"As-is analysis"</u>

   L'identificazione dei Processi Sensibili è stata attuata attraverso il previo esame della documentazione aziendale (atto costitutivo, statuto, procedure in essere, organigramma, sistema di deleghe ecc…) e mediante un'attività di intervista ai vertici aziendali tesa all'individuazione e alla comprensione dei Processi Sensibili e dei sistemi e procedure di controllo già adottati in relazione ai medesimi, con la finalità di valutare la loro

[6] Raccolta della documentazione rilevante, as-is analysis (individuazione dei processi e delle aree di attività nel cui ambito possono astrattamente essere commessi i reati e delle Attività "Sensibili", identificazione dei soggetti operanti a qualsiasi titolo per DELFAPI, i quali – in base alle proprie funzioni e responsabilità - sono coinvolti nella aree sensibili riconducibili all'organizzazione e all'attività della società, l'analisi dei rischi, la valutazione e l'adeguamento del sistema dei controlli già esistenti sulle Attività Sensibili al fine di determinarne l'efficienza sotto il profilo della prevenzione dei reati ed i concreti ambiti di intervento), gap analysis tra attività a rischio di reato e protocolli esistenti ed individuazione delle azioni di rafforzamento dell'attuale sistema di controllo interno ed infine definizione del Modello.

capacità di prevenire i reati ovvero di individuare situazioni di rischio sanzionabili ai fini del Decreto 231 e, in presenza di punti di debolezza, proporre le necessarie soluzioni di rimedio.
Obiettivo di questa fase è stata l'analisi del contesto aziendale, al fine di identificare in quale aree/settori di attività e secondo quale modalità sussista il potenziale rischio di commissione dei reati.
L'analisi è stata condotta sulle attività che possono influire sulla commissione dei reati previsti dal Decreto 231 e quindi assoggettabili alle sanzioni di cui al D.Lgs. 231/2001.
Se ne è ricavata una rappresentazione dei Processi Sensibili, dei controlli già esistenti e delle relative criticità, con particolare "focus" agli elementi di controllo specifici per soddisfare i requisiti del Modello.

Particolare attenzione in questa fase è posta ai principi generali di un adeguato sistema di controllo interno nelle materie rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001 ed in particolare:

- alla previsione, adozione ed implementazione di un sistema che consenta di verificare e di documentare di ogni operazione rilevante ai fini del D.Lgs. 231/2001 (sia con riferimento al processo decisorio che con riferimento all'effettiva esecuzione dei controlli ritenuti rilevanti ai fini della prevenzione dei rischi individuati);

- al rispetto del principio della separazione delle funzioni;

- alla definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate.

I presidi di controllo interno sono stati valutati con riferimento alla capacità di contrastare efficacemente, cioè ridurre ad un livello accettabile – così come definito dalle Linee Guida di Confindustria – i rischi identificati intervenendo congiuntamente o disgiuntamente sulla probabilità di accadimento dell'evento e sul suo impatto.

I Processi Sensibili di DELFAPI s.r.l. sono descritti nella parte speciale del Modello al quale si rinvia.

Come sopra indicato, determinante, ai fini della costruzione di un sistema di controllo preventivo, è stata la previa definizione di "*rischio accettabile*".

In termini generali, il rischio è ritenuto accettabile quando i controlli aggiuntivi "costano" più della risorsa da proteggere. Nel caso del D.Lgs. 231/2001, tuttavia, tale logica economica dei costi non può però essere un riferimento utilizzabile in via esclusiva.

Pertanto, è stato necessario definire una "*soglia effettiva*" che consentisse di porre un limite alla quantità/qualità delle misure di prevenzione da introdurre per evitare la commissione dei reati considerati. In assenza di una previa determinazione del rischio accettabile, la quantità/qualità di controlli preventivi adottabili è, infatti, virtualmente infinita, con conseguente ingessatura dell'operatività aziendale.

In relazione al rischio di commissione delle fattispecie di reato contemplate dal Decreto 231, la soglia concettuale di "accettabilità", nei casi di reati dolosi, è rappresentata da "*un sistema di prevenzione tale da non poter essere aggirato se non fraudolentemente*".

Come chiarito dalla più recente giurisprudenza, la frode cui allude il D.Lgs. 231/2001 presuppone che la violazione sia determinata da un "*aggiramento delle misure di sicurezza*" idoneo a forzarne l'efficacia.

La soglia concettuale di accettabilità, agli effetti esimenti del Decreto 231, va diversamente modulata in relazione ai reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose commessi con violazione delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro, nonché ai reati ambientali punibili per colpa. L'elusione fraudolenta dei Modelli organizzativi, infatti, appare incompatibile con l'elemento soggettivo dei reati colposi, in cui manca la volontà dell'evento lesivo della integrità fisica dei lavoratori o dell'ambiente.

In queste ipotesi, la soglia di rischio accettabile è rappresentata dalla "*realizzazione di una condotta in violazione del modello organizzativo di prevenzione (e, nel caso dei reati in materia di salute e sicurezza, dei sottostanti adempimenti obbligatori prescritti dalle norme prevenzionistiche), nonostante la puntuale osservanza degli obblighi di vigilanza previsti dal Decreto 231 da parte dell'Organismo di Vigilanza*".

Nel caso di reati dolosi, l'agente deve avere voluto sia la condotta che l'evento (laddove quest'ultimo sia elemento costitutivo dei reati), ma potrà attuare il suo proposito criminoso soltanto aggirando fraudolentemente le indicazioni dell'Ente. Nell'ipotesi, invece, di reati colposi, deve essere voluta la sola condotta, non anche l'evento.

Alla luce di quanto precede, primo obiettivo per la costruzione di un modello organizzativo è stata la procedimentalizzazione delle attività che comportano un rischio di reato, al fine di evitarne la commissione.

2) "Gap analysis"

   Sulla base dei Processi Sensibili individuati, delle procedure e controlli già adottati, nonché delle previsioni e finalità del D.Lgs. 231/2001, sono state identificate le eventuali esigenze di miglioramento del sistema di controllo interno rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e sono state individuate le azioni di miglioramento delle procedure interne, dei requisiti organizzativi e delle misure di prevenzione e controllo essenziali per la definizione di un Modello di organizzazione, gestione e monitoraggio ai sensi del D.Lgs. 231/01 specifico e "su misura" per la società.

Si procede con le stesse modalità sopra specificate per ogni aggiornamento del Modello di organizzazione, gestione e controllo successivo alla sua adozione.

3.3.3 Gli elementi fondamentali del Modello

Gli elementi fondamentali sviluppati nella definizione del Modello possono essere così brevemente riassunti:

- individuazione delle aree di attività a rischio ovvero delle attività aziendali sensibili nel cui ambito potrebbero configurarsi le ipotesi di reato da sottoporre ad analisi e monitoraggio;
- gestione di processi operativi in grado di garantire:
  - la separazione dei compiti attraverso una corretta distribuzione delle responsabilità e la previsione di adeguati livelli autorizzativi, allo scopo di evitare sovrapposizioni funzionali o allocazioni operative che concentrino le attività critiche su un unico soggetto;
  - una chiara e formalizzata assegnazione di poteri e responsabilità, con espressa indicazione dei limiti di esercizio e in coerenza con le mansioni attribuite e le posizioni ricoperte nell'ambito della struttura organizzativa;
  - corrette modalità di svolgimento delle attività medesime;
  - la tracciabilità degli atti, delle operazioni e delle transazioni attraverso adeguati supporti documentali o informatici;
  - la rispondenza dei processi decisionali a criteri oggettivi predefiniti;
  - l'esistenza e la tracciabilità delle attività di controllo e la supervisione compiuta sulle transazioni aziendali;
  - la presenza di meccanismi di sicurezza in grado di assicurare un'adeguata protezione/accesso fisico-logico ai dati e ai beni aziendali;
  - l'emanazione di regole comportamentali idonee a garantire l'esercizio delle attività aziendali nel rispetto delle leggi e dei regolamenti e dell'integrità del patrimonio aziendale;
  - la definizione delle responsabilità nell'adozione, modifica, attuazione e controllo del Modello;
  - l'identificazione dell'Organismo di Vigilanza e l'attribuzione dei compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello;
  - la definizione dei flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
  - la definizione e l'applicazione di disposizioni idonee a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;
  - la formazione del personale e la comunicazione interna in merito al contenuto del Decreto 231 e del Modello ed agli obblighi che ne conseguono.

3.3.4 La struttura del Modello

Il presente Modello è costituito da una "Parte Generale", che contiene le regole ed i principi generali del Modello, e dalla "Parte speciale" predisposta in capitoli o sezioni autonome per le diverse categorie di reato contemplate nel D.lgs. 231/2001, che esplicitano le aree di rischio per DELFAPI S.r.l. ed i presidi comportamentali di controllo relativi ad ogni famiglia di reato a rischio di commissione per la società, anche in via potenziale e/o prudenziale.

In particolare, nella presente parte generale, dopo un richiamo ai principi del Decreto 231, vengono illustrate le componenti essenziali del Modello con particolare riferimento al Codice Etico, all'OdV, alla formazione del personale ed alla diffusione del Modello nel contesto aziendale, al sistema disciplinare e alle misure da adottare in caso di mancata osservanza delle prescrizioni del Modello.

Costituiscono parte essenziale del Modello anche il Codice Etico, l'organigramma aziendale, e la valutazione dei rischi di reato. Si fa rinvio, inoltre, alle procedure del sistema Qualità che rileva nell'ambito del sistema di controllo interno anche ai fini preventivi dei reati contemplati dal D.lgs. 231/2001.

A seguito dell'analisi del contesto aziendale al fine di individuare le aree di rischio rilevanti ex D. Lgs. 231/2001, è emerso che nel contesto aziendale di DELFAPI, è astrattamente possibile la commissione delle seguenti famiglie di reati, seppure con diverso livello di rischio reato sia per ciascuna famiglia di reato che rispetto alle singole fattispecie -presupposto, alcune delle quali possono essere considerate applicabili soltanto in via del tutto remota e che vengono comunque considerate nel Modello in ottica prudenziale:

a. reati nei rapporti con la P.A. (art. 24 e 25);
b. delitti informatici e trattamento illecito dei dati (art. 24-bis);
c. delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter);
d. reati di contraffazione (art. 25-bis);
e. reati societari (art. 25 ter);
f. delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater);
g. delitti contro la personalità individuale (Art. 25-quinquies, D.Lgs. n. 231/2001) limitatamente alla fattispecie di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603-bis c.p.)
h. reati di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies);
i. reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché di autoriciclaggio (art. 25-octies);
j. delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies);
k. induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies);

l. reati ambientali (art. 25-undecies);
m. impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies);
n. reati di razzismo e xenofobia (art. Art. 25-terdecies);
o. delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25-octies.1);
p. reati tributari (Art. 25-quinquesdecies);

Con riferimento alle attività considerate sensibili ai reati sopra indicati, l'OdV ha il potere di individuare eventuali ulteriori attività a rischio che – a seconda dell'evoluzione legislativa o dell'attività della Società – potranno essere ricomprese nel novero delle Attività Sensibili.

Si evidenzia, infine, che la mappatura dei reati ha rilevato come difficilmente realizzabile in concreto e/o comunque con basso rischio di commissione: i delitti di falso in nummario, i delitti contro l'industria e il commercio, i reati transnazionali (in considerazione, allo stato attuale, del suo ambito di attività prevalentemente in Italia), le pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (non applicabili alla società), i delitti contro la personalità individuale (fatto salvo il reato di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro), nonché i reati e illeciti amministrativi di abuso di mercato (non applicabili alla società), la frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-quaterdecies, D.lgs. n. 231/2001 aggiunto dalla L. n. 39/2019 non applicabile alla società), i reati di contrabbando (art. 25-sexiesdecies, D.lgs. n. 231/2001 aggiunto dal D.lgs. n. 75/2020), i reati contro il patrimonio culturale (art. 25-septiesdecies D.lgs. 231/2001 aggiunto dalla L. n. 22/2022, non applicabili alla società) e quelli di riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-duodevicies, D.lgs. n. 231/2001 aggiunto dalla L. n. 22/2022, non applicabili alla società), i delitti contro gli animali (art. 25-undevicies, D.Lgs. 231/2001 aggiunto dalla L. n. 82/2025), l'adeguamento della normativa nazionale al regolamento (UE) 2023/1114 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 31 maggio 2023, relativo ai mercati delle cripto-attività e che modifica i regolamenti (UE) n. 1093/2010 e (UE) n. 1095/2010 e le direttive 2013/36/UE e (UE) 2019/1937 (D.Lgs. 129/2024) (non applicabile alla società).

Si evidenzia, inoltre, il potenziale rilievo e rischio di responsabilità a carico della società, anche nella particolare ipotesi del concorso di persone e del c.d. "*concorso dell'extraneus nel reato proprio*" nei reati che riguardano i rapporti con la P.A. ex artt. 24 e 25 D.lgs. 231/2001. Sebbene la società non abbia committenti pubblici, essa si trova ad interfacciarsi con la P.A. in relazione all'attività svolta (es. richiesta di contributi pubblici, istanze autorizzative ecc…).

Per il dettaglio delle attività ritenute sensibili in relazione alle famiglie di reato sopra elencate, si rimanda a quanto descritto nella Parte Speciale del presente Modello e nella valutazione dei rischi.

3.3.5 Le Finalità perseguite con l'adozione, l'attuazione e l'aggiornamento del Modello

Attraverso l'adozione ed il costante aggiornamento del Modello, la Società si propone di perseguire le seguenti principali finalità:

- divulgare la cultura d'impresa improntata alla legalità e al rispetto di regole di comportamento, con l'espressa riprovazione di ogni atto contrario alla legge e, in particolare, alle disposizioni contenute nel presente Modello;
- determinare, mediante adeguata informazione, in tutti coloro che operano per conto di DELFAPI S.r.l. nell'ambito di "attività sensibili" e/o strumentali (ovvero di quelle nel cui ambito, per loro natura, possono essere commessi i reati di cui al Decreto 231), la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni impartite in materia, in conseguenze di natura disciplinare e/o contrattuale comminabili nei loro stessi confronti, oltre che in sanzioni penali e amministrative;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate, in quanto le stesse (anche nel caso in cui DELFAPI S.r.l. fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici ai quali la Società intende attenersi nell'esercizio dell'attività aziendale;
- consentire alla Società, grazie ad un'azione di monitoraggio sulle aree di attività a rischio, di intervenire tempestivamente, al fine di prevenire o contrastare la commissione dei reati e sanzionare i comportamenti contrari al Modello;
- diffondere la cultura del controllo volta anche a minimizzare il rischio di non raggiungimento degli obiettivi che la Società si pone;
- attuare un sistema organizzativo che preveda attività di controllo sia preventive sia di vigilanza e monitoraggio, un adeguato processo di comunicazione interna ed esterna, nonché un efficiente processo decisionale caratterizzato dalla trasparenza.

Per le finalità proprie del Modello, la Società adotta e attua regole di comportamento e procedure efficaci per:

a) assicurare che le risorse umane siano assunte, dirette e formate secondo i principi espressi nel Modello e nel Codice Etico della Società e in conformità alle norme di legge in materia, in particolare dello Statuto dei Lavoratori e di tutte le norme che regolamentano la gestione ed amministrazione del personale;

b) garantire che la ripartizione di poteri, competenze e responsabilità e la loro attribuzione all'interno dell'organizzazione aziendale siano conformi a principi di trasparenza, chiarezza, verificabilità e siano sempre coerenti con l'attività in concreto svolta dalla Società;

c) prevedere un sistema di incentivazione basato su obiettivi aziendali condivisi, realistici, obiettivamente raggiungibili e oggettivamente quantificabili;

d) favorire la collaborazione alla più efficiente realizzazione del Modello da parte di tutti i soggetti che operano nell'ambito dell'impresa o con essa, garantendo la tutela e la riservatezza circa l'identità di coloro che forniscono informazioni utili ad identificare comportamenti difformi da quelli prescritti, anche nel rispetto delle prescrizioni del D.Lgs. 24/2023 in materia di whistleblowing;

e) individuare e descrivere le attività svolte, l'organigramma aziendale e funzionale in documenti costantemente aggiornati, comunicati all'interno dell'organizzazione, con espressa indicazione di poteri, ruoli e responsabilità attribuiti ai diversi soggetti nell'ambito delle singole attività di riferimento;

f) attuare programmi di formazione che garantiscano un'effettiva informazione e conoscenza del Codice Etico e del Modello a tutti coloro che operano nell'impresa o con essa, che siano direttamente o indirettamente coinvolti nelle attività a rischio;

g) consentire l'utilizzo di strumenti informatici aziendali e l'accesso ad internet esclusivamente per ragioni e finalità connesse all'attività lavorativa in conformità alle disposizioni aziendali.

3.3.6 Destinatari

Le regole contenute nel presente Modello si applicano a coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo della Società, al personale della Società (dipendenti e collaboratori, ecc.), anche dislocati presso i cantieri, nonché a coloro i quali, pur non appartenendo alla Società, operano su mandato della medesima. I Consulenti, i Partner, i Collaboratori, i Clienti e i Fornitori sono tenuti al rispetto delle prescrizioni dettate dal D.lgs. 231/2001 attraverso la sottoscrizione di specifiche clausole contrattuali.

3.3.7 Adozione del modello e successive modifiche ed aggiornamenti

Il Modello è un atto di emanazione dell'organo dirigente[7], in conformità alle prescrizioni del Decreto 231.

Pertanto, l'Organo amministrativo ha competenza esclusiva per l'adozione, la modifica e l'aggiornamento del Modello idoneo a prevenire i reati di cui al Decreto 231. L'Organo amministrativo provvede a modificare tempestivamente il Modello, anche su proposta dell'Organismo di Vigilanza, qualora siano individuati atti e/o comportamenti in violazione o elusione delle prescrizioni in esso contenute che compromettano l'efficacia del

[7] art. 6, comma 1, lett. a) D.Lgs. 231/2001

Modello stesso nel prevenire il compimento di reati di cui al Decreto 231 e/o qualora intervengano mutamenti nel sistema normativo o nella struttura organizzativa e nell'attività della Società.

Delle modifiche ed aggiornamenti del Modello deve esserne data comunicazione all'Organismo di Vigilanza della società.

La redazione di nuove procedure e/o la modifica delle procedure in essere necessarie per l'attuazione del Modello viene effettuata sinergicamente dai vertici aziendali unitamente ai responsabili delle funzioni interessate dalla procedura. Le procedure e/o la loro modifica sono quindi valutate ed approvate dall'Organo amministrativo e devono essere tempestivamente comunicate all'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza deve prontamente segnalare in forma scritta all'Organo amministrativo della società eventuali fatti e/o comportamenti, di cui l'OdV venga a conoscenza, che evidenziano la necessità di aggiornamento del Modello, come nel caso di sopravvenute modifiche normative, di introduzione di nuove fattispecie di reato e/o di violazione del Modello che richiedano pertanto un suo adeguamento e/o aggiornamento.

Il Modello adottato è sottoposto ad eventuali aggiornamenti ed integrazioni in corrispondenza di modiche strutturali, organizzative e di business interne così come a fronte dell'ampliamento dell'elenco dei reati e di violazione del Modello che richiedano un suo aggiornamento e/o integrazione.

4. LA STRUTTURA ISTITUZIONALE ED ORGANIZZATIVA DI DELFAPI S.R.L.

4.1 Breve descrizione di DELFAPI S.r.l.: obiettivi e mission aziendale

La società DELFAPI S.r.l., costituita da due soci persone fisiche, è una realtà industriale attiva nel settore della progettazione, costruzione, montaggio e revamping di macchine ed impianti industriali avente sede legale a Solto Collina in via San Rocco 12.

L'azienda opera su tutto il territorio italiano e sul mercato estero con competenza specifica nel settore siderurgico e meccanico dell'installazione e manutenzione di macchinari industriali. Dal 1994 ad oggi ha realizzato apparecchiature ed opere industriali per le principali aziende metallurgiche mondiali.

Le manutenzioni e i montaggi hanno un ruolo complementare all'attività produttiva che prevede sia la carpenteria metallica strutturale che la parte meccanica dalla produzione di componentistica singola sino alla realizzazione di macchine complete realizzate su disegno e specifiche del cliente o su progettazione propria.

Eseguo inoltre lavori di rigenerazione di particolari meccanici e ricondizionamento gli impianti esistenti.

Un efficiente e preparato staff tecnico è in grado di progettare e sviluppare impianti completi con sistema chiavi in mano con personale ed attrezzature proprie.

4.2 Il Sistema Organizzativo

Con il termine "Sistema Organizzativo" si intende la corretta individuazione in capo a ciascun soggetto appartenente all'organizzazione aziendale dei ruoli e delle responsabilità.

Come anche suggerito dalle Linee guida di Confindustria, il Sistema Organizzativo deve essere sufficientemente formalizzato e chiaro, soprattutto per quanto attiene all'attribuzione delle responsabilità, alle linee di dipendenza gerarchica ed alla descrizione dei compiti con specifica previsione dei principi di controllo, quali, ad esempio, la separazione di funzioni.

Pertanto, la verifica dell'adeguatezza del Sistema Organizzativo è stata effettuata sulla base dei seguenti criteri:

1. formalizzazione del sistema;

2. chiara definizione delle responsabilità attribuite e delle linee di dipendenza gerarchica;

3. esistenza della separazione di funzioni;

4. corrispondenza tra le attività effettivamente svolte e quanto previsto dalle procedure interne della Società.

La Struttura Organizzativa della Società è formalizzata e rappresentata graficamente nell'organigramma, soggetto ad aggiornamento periodico, il quale definisce con chiarezza le linee di dipendenza gerarchica ed i legami funzionali tra le diverse posizioni di cui si compone la struttura stessa.

L'organigramma allegato alla presente Modello consente di individuare in ogni momento i soggetti in posizione c.d. apicale e quelli sottoposti a direzione e vigilanza.

La Società si è, inoltre, dotata di protocolli e procedure come strumento per regolamentare lo svolgimento dei processi organizzativi, prevedendo gli opportuni strumenti di controllo anche in relazione al Sistema di Gestione della Qualità adottato dalla società, conformemente alla norma UNI EN ISO 9001:2005.

Tale quadro è soggetto a costante aggiornamento ed evoluzione in funzione dei mutamenti che possono intervenire nella conduzione dell'attività. È compito dell'organo amministrativo mantenere aggiornato

l'organigramma ed i documenti collegati (quali ad esempio responsabilità assegnate alle unità organizzative) in modo da assicurare una chiara definizione formale dei compiti attribuiti ad ogni struttura della Società.

È competenza dell'Organo amministrativo l'approvazione di modifiche strutturali ed inerenti all'organizzazione aziendale.

4.3 La governance di DELFAPI

Gli organi societari sono previsti e riportati nello Statuto vigente.

Le attribuzioni degli organi societari sono disciplinate dalla legge e dallo Statuto sociale.

Ai sensi del già menzionato statuto sociale, DELFAPI è una società a responsabilità limitata detenuta da due soci che detengono il capitale sociale, nella misura del 90% il socio amministratore unico e del 10% l'altro socio.

La governance è così articolata:

- l'Assemblea dei Soci: organo con funzioni deliberative;
- L'amministratore unico: cui è devoluta la gestione ordinaria e straordinaria dell'impresa, con facoltà di compiere tutti gli atti opportuni per l'attuazione e il raggiungimento degli scopi sociali; L'amministratore unico è anche direttore tecnico.
- il controllo è espletato da un sindaco unico.

4.4 Poteri autorizzativi e di firma, procure, deleghe di responsabilità e di poteri di spesa

Le Linee Guida di Confindustria richiedono che i poteri autorizzativi e di firma vengano assegnati in coerenza alle responsabilità organizzative e gestionali definite, prevedendo, quando richiesto, una puntuale indicazione delle soglie di approvazione delle spese, specialmente nelle aree considerate a rischio di reato, come previsto dalle deleghe e procure conferite.

L'Organo amministrativo di DELFAPI è l'organo preposto a conferire ed approvare formalmente le deleghe ed i poteri di firma.

Per quanto di rilevanza ai fini del Decreto 231, la Società provvede ad:

- istituire ed aggiornare l'articolazione dei poteri ed il sistema delle deleghe a seguito di modifiche e/o integrazioni delle stesse;

- istituire un flusso informativo formalizzato al personale, al fine di garantire la tempestiva comunicazione dei poteri e dei relativi cambiamenti;
- supportare l'Organismo di vigilanza nell'effettuare una verifica periodica del rispetto dei poteri di firma.

In DELFAPI S.r.l. devono trovare puntuale applicazione i principi di:

- esatta delimitazione dei poteri, con un divieto assoluto di attribuzione, ai vari livelli, di poteri illimitati;

- definizione e conoscenza dei poteri e delle responsabilità all'interno dell'organizzazione;

- coerenza dei poteri autorizzativi e di firma con le responsabilità organizzative assegnate.

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

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

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

Ai fini del presente Modello e quindi di un'efficace prevenzione dei reati, il sistema di deleghe deve rispettare quanto segue:

a) tutti coloro (Dipendenti, Organi Sociali ecc.) che intrattengono per conto di DELFAPI S.r.l. rapporti con la P.A. devono essere dotati di delega formale in tal senso (i Consulenti e Partner devono essere in tal senso incaricati nello specifico contratto di consulenza o partnership);

b) le deleghe devono coniugare ciascun potere di gestione alla relativa responsabilità e ad una posizione adeguata nell'organigramma ed essere aggiornate in conseguenza dei mutamenti organizzativi;

c) ciascuna delega deve definire in modo specifico ed inequivoco i poteri del delegato ed il soggetto (organo o individuo) cui il delegato riporta gerarchicamente o ex lege o statutariamente;

d) i poteri gestionali assegnati con le deleghe e la loro attuazione devono essere coerenti con gli obiettivi aziendali;

e) il delegato deve disporre di poteri di spesa adeguati alle funzioni conferitegli.

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

a) le procure generali funzionali sono conferite esclusivamente a soggetti dotati di delega interna o di specifico contratto che descriva i relativi poteri di gestione e, ove necessario, sono accompagnate da apposita comunicazione che indichi l'estensione di poteri di rappresentanza ed eventuali limiti di spesa, richiamando comunque il rispetto di eventuali vincoli di budget;

b) la procura può essere conferita a persone fisiche espressamente individuate nella procura stessa, oppure a persone giuridiche, che agiranno a mezzo di propri procuratori investiti, nell'ambito della stessa, di analoghi poteri.

Sulla base delle necessità operative della Società, l'Organo amministrativo può conferire idonee procure a soggetti ben individuati.

Fatta eccezione per i dipendenti eventualmente destinatari di procure, nessun altro collaboratore potrà sottoscrivere e/o predisporre, in qualsiasi forma, atti o documenti che impegnino economicamente la Società, salvo specifica autorizzazione correlata ai compiti operativi assegnati e limitatamente agli stessi.

In aggiunta alle deleghe predeterminate in funzione del ruolo assunto da taluni soggetti, possono essere inoltre conferite anche procure speciali per specifici atti.

Le deleghe conferite ai procuratori possono attribuire sia specifiche responsabilità, sia poteri di spesa consentendo a coloro che ne sono dotati di agire in nome e per conto della Società, rappresentando la stessa di fronte ai terzi ed impegnando l'azienda, in taluni casi, anche economicamente.

L'attribuzione delle deleghe non costituisce un modo per attribuire competenze esclusive, ma piuttosto la soluzione adottata dalla Società per assicurare, dal punto di vista dell'organizzazione dell'organo amministrativo di vertice al momento della delega, la migliore flessibilità operativa.

Il conferimento delle procure avviene in ragione delle esigenze operative e, in particolare, dello snellimento e dell'efficienza dell'attività aziendale. I procuratori vengono individuati con riferimento ai loro ambiti di competenza ed alla loro collocazione gerarchica.

Il conferimento, la gestione e la revoca delle procure devono avvenire sulla scorta di un adeguato processo che individui la funzione responsabile della proposta di procura, della fase inerente alla valutazione giuridica della stessa, della fase relativa al controllo del suo regolare utilizzo e della fase relativa alla conservazione nella documentazione ufficiale.

Le deleghe e le procure conferite sono custodite presso la Società e sono a disposizione dell'OdV.

L'Organismo di Vigilanza verifica periodicamente, con il supporto delle altre funzioni competenti, il sistema di deleghe e procure in vigore e la loro coerenza con tutto il sistema delle comunicazioni organizzative, raccomandando eventuali modifiche nel caso in cui il potere di gestione e/o la qualifica non corrisponda ai poteri di rappresentanza conferiti al delegato o vi siano altre anomalie.

4.5 Caratteristiche del sistema di controllo interno

DELFAPI S.r.l. è dotata di un apparato di procedure che, nel rispetto delle normative vigenti, mirano da un lato a regolare l'agire della Società nelle sue varie attività, e dall'altro a consentire i controlli, preventivi e successivi, della correttezza delle operazioni effettuate.

In merito al sistema di controllo preventivo, relativamente al rischio di commissione delle fattispecie di reato contemplate nel Decreto 231, è di fondamentale rilevanza il fatto che il sistema di controllo interno è tale da non poter essere aggirato se non intenzionalmente. Questa impostazione è in linea con la logica dell'"elusione fraudolenta" del Modello organizzativo quale esimente espressa dal Decreto 231, ai fini dell'esclusione della responsabilità amministrativa dell'Ente. Ne consegue che il sistema di controllo deve essere in grado di:

• escludere che un qualunque soggetto operante all'interno della società possa giustificare la propria condotta adducendo l'ignoranza delle direttive aziendali;

• evitare che, nella normalità dei casi, il reato possa essere causato dall'errore umano (dovuto a negligenza o imperizia) nella valutazione delle direttive aziendali.

Ciò anche in considerazione del fatto che la maggior parte dei reati dalla cui commissione può derivare l'insorgere della responsabilità dell'Ente sono di tipo delittuoso perseguiti a titolo doloso e che l'aggiramento dei Modelli può avvenire, in questi casi per volontà dolosa, fatto salvo quanto previsto dal Decreto 231, dalla giurisprudenza, e dalle linee guida di Confindustria per i reati–presupposto di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25-septies D.lgs. 231/2001).

Inoltre, la Società stabilisce le regole da seguire per costituire un sistema di procedure aziendali che disciplinino le attività delle strutture operative, nonché del Sistema di Gestione implementato (Qualità), al fine di assicurare uniformità e adeguatezza delle modalità di redazione e di gestione sia delle procedure stesse che dei processi aziendali cui le stesse si riferiscono.

In tale contesto si inquadra l'attività svolta dalla Società al fine di creare un sistema in grado di gestire in modo integrato le varie funzioni aziendali così da poter monitorare i rischi a quest'ultime connessi.

DELFAPI s.r.l. ha infatti adottato le misure necessarie per la salvaguardia dei diritti e per la prevenzione dei reati attraverso:

- la certificazione del proprio sistema di gestione della qualità in modo conforme alla norma UNI EN ISO 9001:2015;

- la predisposizione di un sistema di monitoraggio e valutazione dei rischi rilevanti in materia di sicurezza sul lavoro ai sensi del D.lgs. 81/2008 e s.m.i.

Con riferimento al sistema di gestione Qualità sono state adottate procedure che regolamentano i processi aziendali ed istruzioni operative che possono avere rilevanza anche ai fini della prevenzione dei reati ai sensi del D.lgs. 231/2001.

4.6 Procedure Operative

Come chiarito dalle Linee Guida di Confindustria, le procedure devono assicurare il rispetto dei seguenti principi:

- "*Ogni operazione o transazione deve essere: verificabile, documentata, coerente e congrua*".

Con tale principio la Società intende assicurarsi che, specialmente nelle attività risultate a rischio, sussista un adeguato supporto documentale (c.d. "tracciabilità") su cui si possa procedere in ogni momento all'effettuazione di controlli. A tal fine, è opportuno che, per ogni operazione, si possa facilmente individuare chi l'ha autorizzata, chi l'ha materialmente effettuata, chi ha provveduto alla sua registrazione e chi ha effettuato un controllo sulla stessa. La tracciabilità delle operazioni può essere assicurata anche tramite l'utilizzo di sistemi informatici in grado di gestire l'operazione, consentendo il rispetto dei requisiti sopra descritti.

- "*Nessuno può gestire in totale autonomia un intero processo aziendale*".

Il sistema di controllo deve verificare se sussistono processi che vengano gestiti da un solo soggetto e, provvedere, in tal caso, a realizzare le necessarie modifiche in modo tale da assicurare il c.d. principio di "separazione dei ruoli". Tale requisito può essere garantito provvedendo ad assegnare a soggetti diversi le varie fasi di cui si compone il processo e, in particolare, quella dell'autorizzazione, della contabilizzazione, dell'esecuzione e del controllo.

Inoltre, al fine di garantire il principio di separazione dei ruoli, è opportuno che i poteri autorizzativi e di firma siano correttamente definiti, assegnati e comunicati in modo tale che a nessun soggetto siano attribuiti poteri illimitati.

- "*I controlli effettuati devono essere documentati*"

Le procedure con cui vengono effettuati i controlli devono garantire la possibilità di ripercorrere le attività di controllo effettuate, in modo tale da consentire la valutazione circa la coerenza delle metodologie adottate (self-assessment, indagini a campione, ecc…), e la correttezza dei risultati emersi (es.: report degli audit).

Inoltre, la Società stabilisce che devono essere assicurati in tutte le attività a rischio emerse dalla mappatura, nonché in tutti i processi aziendali, i seguenti principi di controllo:

- garantire integrità ed etica nello svolgimento dell'attività, tramite la previsione di opportune regole di comportamento volte a disciplinare ogni specifica attività considerata a rischio;
- definire formalmente i compiti, le responsabilità di ciascuna funzione aziendale coinvolta nelle attività a rischio;
- attribuire le responsabilità decisionali in modo commisurato al grado di responsabilità e autorità conferito;
- definire, assegnare e comunicare correttamente i poteri autorizzativi e di firma, prevedendo, quando richiesto, una puntuale indicazione delle soglie di approvazione delle spese in modo tale che a nessun soggetto siano attribuiti poteri discrezionali illimitati;
- regolamentare l'attività a rischio, prevedendo gli opportuni punti di controllo (verifiche, riconciliazioni, quadrature, meccanismi informativi, ecc…);
- garantire la presenza di appositi canali di comunicazione con l'OdV, il quale può richiedere informazioni e/o incontri con il personale dedicato allo svolgimento delle attività rilevate come sensibili ai sensi del Decreto 231;
- prevedere momenti di controllo e monitoraggio sulla correttezza delle attività svolte dalle singole funzioni nell'ambito del processo considerato (rispetto delle regole, corretto utilizzo dei poteri di firma e di spesa, ecc…).

5. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

5.1 Individuazione dell'Organismo di Vigilanza, funzioni, poteri e budget

A mente del Decreto 231, il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento deve essere affidato ad un organismo interno alla Società, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (Organismo di Vigilanza).

La posizione dell'Organismo nell'Ente "*deve garantire l'autonomia dell'iniziativa di controllo da ogni forma di interferenza e/o condizionamento da parte di qualunque componente dell'Ente*" (ivi compreso l'organo dirigente). L'Organismo deve pertanto essere inserito come unità di staff in una posizione gerarchica (la più elevata possibile) con la previsione di un riporto al massimo vertice aziendale.

L'Organismo di Vigilanza è quindi posto in posizione di piena autonomia funzionale, con diretto riporto all'Organo amministrativo.

L'Organo amministrativo nomina l'Organismo di Vigilanza, composto da soggetti in possesso di requisiti tali da assicurare autonomia, indipendenza, professionalità, onorabilità e continuità di azione, attribuendo all'Organismo di Vigilanza adeguati poteri per l'efficiente svolgimento delle funzioni ad esso assegnate.

Dell'avvenuta nomina dell'Organismo è data formale comunicazione a tutti i livelli aziendali.

L'Organismo di Vigilanza è dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo sulle attività della Società.

Al fine di garantirne la necessaria autonomia di iniziativa ed indipendenza, all'OdV non sono attribuiti compiti operativi che, rendendolo partecipe di decisioni ed attività operative, ne minerebbero l'obiettività di giudizio nel momento delle verifiche sui comportamenti e sul Modello.

L'Organismo di Vigilanza si avvale ordinariamente delle strutture della Società per l'espletamento dei suoi compiti di vigilanza e controllo, idonee a garantire il continuo e professionale svolgimento delle attività di verifica, delle analisi e degli altri adempimenti inerenti e conseguenti.

In ragione di specifiche esigenze o della peculiarità e natura degli argomenti da affrontare, l'Organismo di Vigilanza può anche avvalersi di consulenti esterni.

L'Organismo di Vigilanza, direttamente o per il tramite delle competenti strutture aziendali, ha accesso a tutti i documenti ed i dati inerenti le attività svolte dalla Società nell'ambito delle aree di rischio, sia presso la Sede che presso i cantieri e può, riguardo a dette aree, chiedere ogni informazione ritenuta utile agli organi di amministrazione e di controllo, al personale dipendente, ai collaboratori, agli appaltatori e fornitori, ai consulenti ed in generale a tutti i soggetti tenuti all'osservanza del Modello.

L'Organismo di Vigilanza, nell'esecuzione della sua attività ordinaria, in generale:

- vigila sull'efficienza, efficacia ed adeguatezza del Modello e dei protocolli di controllo nel prevenire e contrastare la commissione degli illeciti ai quali è applicabile il D. Lgs. n. 231/2001, in relazione alla tipologia di attività e alle caratteristiche della società;

- vigila sull'applicazione del Modello in relazione alle diverse tipologie di reato e sull'osservanza, da parte dei destinatari, delle prescrizioni in esso contenute, rilevando la coerenza e gli eventuali scostamenti dei comportamenti rispetto ad esse, attraverso l'analisi dei flussi informativi e le segnalazioni alle quali sono tenuti i responsabili delle funzioni aziendali;

- verifica periodicamente il Modello, vigila sull'opportunità e/o necessità di procedere all'aggiornamento del Modello, in relazione all'introduzione di nuove fattispecie nel catalogo dei reati 231 e a mutamenti delle condizioni normative, al mutamento dell'organizzazione aziendale, a violazioni del Modello Organizzativo o ad esigenze di modifica rilevate in sede di verifica dell'Organismo di vigilanza, proponendo gli aggiornamenti del Modello da sottoporre all'approvazione dell'organo amministrativo;

- vigila sull'attuazione del piano di formazione;

- vigila sull'avvio e sullo svolgimento del procedimento di irrogazione delle eventuali sanzioni disciplinari, a seguito dell'accertata violazione del Modello.

Su un piano più operativo, l'Organismo di Vigilanza ha il compito di:

- predisporre un piano delle attività di vigilanza, con particolare focus rispetto all'attuazione degli interventi di effettiva operatività dei principi di controlli identificati nell'ambito delle mappature elaborate e delle relative Parti Speciali;

- effettuare verifiche su operazioni o atti specifici posti in essere nell'ambito delle aree sensibili;

- raccogliere ed elaborare le informazioni rilevanti in ordine al Modello, comprese le segnalazioni di cui al paragrafo 5.6;

- condurre indagini interne e svolgere attività ispettiva per accertare presunte violazioni delle prescrizioni del Modello, portate all'attenzione da segnalazioni o emerse nel corso dell'attività di vigilanza;

- verificare l'assunzione da parte della Società di iniziative adeguate alla diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello da parte di tutti gli stakeholders, predisporre documentazione interna utile al funzionamento del Modello medesimo, contenente istruzioni, chiarimenti o aggiornamenti. Rimanendo comunque demandata al management operativo (come indicato nell'organigramma societario) la responsabilità primaria sul controllo delle attività, anche per quelle relative alle aree a rischio ("controllo di linea").

Per un efficace svolgimento delle funzioni di cui sopra, l'Organismo di Vigilanza:

- è dotato di ampi poteri ispettivi e di accesso a tutta la documentazione rilevante. L'Organismo ha libero accesso presso tutte le funzioni della Società senza necessità di alcun consenso preventivo, onde ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal Decreto 231;

- richiede che le funzioni aziendali forniscano tempestivamente dati e informazioni connessi alle attività rilevanti per il Modello e per la verifica della sua attuazione;

- realizza attività che non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale, fermo restando che l'Organo amministrativo è in ogni caso chiamato a svolgere un'attività di vigilanza sui suoi interventi, in quanto è in capo all'Organo Dirigente la responsabilità ultima del funzionamento e dell'efficacia del Modello;

- dispone di risorse finanziarie e professionali adeguate (interne e/o esterne). A tal fine, in sede di formazione del budget aziendale, l'organo amministrativo dispone che l'Organismo abbia una dotazione di risorse adeguate al corretto svolgimento dei propri compiti.

L'attività di controllo segue appositi protocolli, costantemente aggiornati in base alle risultanze dell'analisi dei rischi (ovvero del continuo processo d'identificazione, classificazione e valutazione preventiva dei rischi, interni ed esterni) e degli interventi di audit. Durante gli interventi di controllo viene analizzato nel dettaglio il livello dei controlli presenti nell'operatività e nei processi aziendali. I punti di debolezza rilevati sono sistematicamente segnalati alle funzioni aziendali interessate al fine di rendere più efficienti ed efficaci le regole, le procedure e la struttura organizzativa. Per verificare l'effettiva esecuzione delle azioni da intraprendere, viene poi svolta un'attività di follow-up.

Al fine di svolgere, con obiettività e indipendenza, le proprie funzioni, l'Organismo di Vigilanza dispone di autonomi poteri di spesa sulla base di un budget annuale o pluriennale, approvato dall'Organo amministrativo, su proposta dell'Organismo stesso. L'Organismo di Vigilanza, in presenza di situazioni eccezionali e urgenti, può impegnare risorse che eccedono i propri poteri di spesa, con l'obbligo di informarne tempestivamente l'Organo amministrativo.

5.2 Composizione, requisiti, durata e compensi

Composizione

Allo scopo di assicurare l'effettiva e complessiva sussistenza dei descritti requisiti, l'Organismo di Vigilanza di DELFAPI S.r.l. è identificato in una composizione plurisoggettiva che garantisce una competenza multidisciplinare ed istituito ad hoc.

In considerazione delle dimensioni della Società, della relativa struttura organizzativa, della natura delle attività svolte e della complessità dei relativi processi operativi, con particolare riferimento alle attività di progettazione, costruzione, montaggio e revamping di macchine e impianti industriali, la Società ha ritenuto opportuno adottare un **Organismo di Vigilanza a composizione collegiale, costituito da due componenti esterni alla Società**.

La composizione collegiale dell'OdV è finalizzata ad assicurare, anche attraverso la complementarità delle competenze dei suoi componenti, un adeguato presidio delle attività di vigilanza sul Modello e un efficace svolgimento dei compiti attribuiti all'Organismo dal Decreto e dal presente Modello.

I componenti dell'OdV sono scelti in modo da assicurare, nel loro complesso, adeguate competenze in materia giuridica, di organizzazione e controllo, di gestione dei rischi e nelle ulteriori aree rilevanti in relazione alle attività e ai rischi della Società.

La composizione dell'OdV può essere modificata dall'organo amministrativo, ove ciò risulti opportuno in relazione all'evoluzione della struttura organizzativa, dell'attività della Società, del quadro normativo di riferimento o del sistema dei controlli interni, fermo restando il mantenimento dei requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d'azione richiesti dalla normativa e dal presente Modello.

Requisiti

I membri devono possedere, oltre alle opportune competenze professionali, i requisiti soggettivi formali che garantiscano ulteriormente l'autonomia e l'indipendenza richiesta dal compito (es. onorabilità, assenza di conflitti di interessi con gli organi sociali e con il vertice aziendale, ecc.).

Come già sopra indicato, i requisiti di tale Organismo, per assicurare un efficace svolgimento delle sue funzioni, sono:

a) Autonomia e indipendenza: l'OdV deve essere sprovvisto di compiti operativi e non deve essere coinvolto in attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo. Tali requisiti possono essere raggiunti garantendo a detto organismo una posizione che sia la più elevata possibile, in staff al vertice aziendale, senza tuttavia vincoli di subordinazione gerarchica nei confronti dello stesso.
b) Professionalità e onorabilità: le competenze tecnico-professionali possedute, unitamente all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio. Con riferimento alle competenze professionali, così come raccomandato da Confindustria nelle proprie linee guida, ci si "*riferisce al bagaglio di strumenti e tecniche che l'Organismo deve possedere per poter svolgere efficacemente l'attività assegnata*".

Gli elementi di cui sopra si aggiungono all'indicazione contenuta nella Relazione di accompagnamento al Decreto 231 che, in merito all'Organismo, spiega che "*a tal fine, per garantire la massima effettività del sistema, è disposto che la società si avvalga di una struttura che deve essere costituita al suo interno (onde evitare facili manovre volte a precostituire una patente di legittimità all'operato della società attraverso il ricorso ad organismi compiacenti, e soprattutto per fondare una vera e propria colpa dell'ente)".* È compito dell'organo amministrativo, in occasione della nomina dell'Organismo di Vigilanza, verificare che nel suo complesso (e se del caso, anche individualmente) tale organo possieda tutte le caratteristiche sopra descritte.

c) Continuità d'azione: il requisito comporta che il controllo sia esercitato senza soluzione di continuità, curando l'attuazione e l'aggiornamento del Modello, vale a dire con un impegno anche non esclusivo, ma prevalente ed idoneo, comunque, ad assolvere con continuità, efficienza e presenza i diversi compiti ad esso affidati. Questo requisito è anche fattore discriminante per valutare se utilizzare o meno, un organo sociale/funzione aziendale preesistente.

L'OdV opera in posizione di autonomia e indipendenza rispetto agli organi sociali e alle funzioni operative della Società e non è sottoposto, nello svolgimento delle proprie funzioni, al potere gerarchico o disciplinare di alcuna funzione aziendale.

<u>Nomina, durata e revoca</u>

La nomina, la revoca e la sostituzione dei componenti dell'Organismo di Vigilanza sono di competenza dell'organo amministrativo, il quale, all'atto della nomina, determina altresì la durata dell'incarico e il relativo compenso.

I componenti dell'OdV sono rieleggibili.

In assenza di una specifica determinazione, l'Organismo di Vigilanza dura in carica per tutto il periodo in cui resta in carica l'Organo amministrativo che lo ha nominato e cessa le sue funzioni all'atto dell'accettazione della carica dei nuovi componenti l'Organismo di Vigilanza (*prorogatio*).

Di detta designazione dovrà essere data formale comunicazione ai componenti eletti che dovranno sottoscrivere la stessa per espressa accettazione. Con l'istituzione dell'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. n. 231/2001, gli organi sociali mantengono invariate tutte le attribuzioni e le responsabilità previste dal Codice civile, alle quali si aggiunge, con riferimento ai poteri dell'organo amministrativo, quella relativa all'adozione e all'efficacia del Modello, nonché all'istituzione dell'Organismo medesimo.

La revoca dei componenti dell'OdV può avvenire esclusivamente per giusta causa o per il venir meno dei requisiti richiesti per lo svolgimento dell'incarico, secondo quanto previsto dal presente Modello e dall'atto di nomina.

In caso di cessazione di uno dei componenti, il Consiglio di Amministrazione provvede tempestivamente alla sua sostituzione, assicurando, anche nel periodo transitorio, la continuità e l'effettività dell'attività di vigilanza.

Compenso

L'Organo amministrativo delibera il compenso spettante ai componenti dell'Organismo di Vigilanza per lo svolgimento delle relative funzioni, oltre al rimborso delle spese documentate inerenti alla carica. I componenti dell'Organismo di Vigilanza, nonché i soggetti di cui l'Organismo stesso si è avvalso, a qualsiasi titolo, sono tenuti alla riservatezza su tutte le informazioni delle quali siano venuti a conoscenza nell'espletamento delle relative attività.

Presidente dell'Organismo di Vigilanza

L'organo amministrativo individua, tra i componenti dell'Organismo di Vigilanza, il Presidente dell'OdV.

Il Presidente coordina le attività dell'Organismo, convoca e presiede le riunioni, cura i rapporti con gli organi sociali e assicura il corretto svolgimento delle attività dell'OdV, fermo restando il carattere collegiale delle relative decisioni.

In caso di assenza o impedimento del Presidente, le relative funzioni sono svolte dall'altro componente dell'OdV.

Autonomia finanziaria e operativa

Al fine di garantire l'effettivo esercizio delle proprie funzioni, l'Organismo di Vigilanza dispone di adeguate risorse finanziarie e organizzative.

L'OdV può avvalersi, sotto la propria responsabilità, del supporto delle funzioni aziendali e, ove necessario, di consulenti e professionisti esterni dotati di specifiche competenze, nei limiti delle risorse assegnate e secondo le modalità definite dal Consiglio di Amministrazione.

L'Organismo di Vigilanza riferisce periodicamente all'organo amministrativo in merito alle attività svolte, alle verifiche effettuate e alle eventuali criticità rilevate, secondo quanto previsto dal presente Modello.

5.3 Requisiti di eleggibilità, onorabilità ed indipendenza. Cause di decadenza. Temporaneo impedimento e cause di revoca

5.3.1 Requisiti di eleggibilità, onorabilità ed indipendenza. Cause di decadenza

Non possono essere nominati alla carica di componenti dell'Organismo di Vigilanza coloro che si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 2382 del Codice civile[8], né coloro i quali abbiano subito una sentenza di condanna, ancorché non definitiva o con pena condizionalmente sospesa, o una sentenza emessa ai sensi degli artt. 444 e ss. c.p.p., salvi gli effetti della riabilitazione:

1. alla reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per uno dei delitti previsti dal Regio decreto 16 marzo 1942, n. 267;

2. a pena detentiva, per un tempo non inferiore ad un anno, per uno dei reati previsti dalle norme che disciplinano l'attività bancaria, finanziaria, mobiliare, assicurativa e dalle norme in materia di mercati e valori mobiliari, di strumenti di pagamento;

3. alla reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per un delitto contro la pubblica amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'economia pubblica, per un delitto in materia tributaria;

4. per un qualunque delitto non colposo alla pena della reclusione per un tempo non inferiore a due anni;

5. per uno dei reati previsti dal titolo XI del libro V del Codice civile così come riformulato del D.lgs. n. 61/2002 e dal dall'art. 2, comma 1, D.lgs. 15 marzo 2017, n. 38;

6. per un reato che comporti e abbia comportato la condanna ad una pena da cui derivi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;

7. per uno dei reati o degli illeciti amministrativi richiamati dal Decreto 231, anche se con condanne a pene inferiori a quelle indicate ai punti precedenti;

8. coloro nei cui confronti sia stata applicata in via definitiva una delle misure di prevenzione previste dall'art. 10, comma 3, della legge 31 maggio 1965, n. 575, come sostituito dall'articolo 3 della legge 19 marzo 1990, n. 55 e successive modificazioni.

La Società potrà richiedere ad ogni singolo componente, in qualsiasi momento la consegna della certificazione attestante la sussistenza dei requisiti.

Costituiscono cause di decadenza dall'incarico di Organismo di Vigilanza:

[8] art. 2382 c.c., Cause d'ineleggibilità e di decadenza: "*Non può essere nominato amministratore, e se nominato decade dal suo ufficio, l'interdetto, l'inabilitato, il fallito, o chi è stato condannato ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi*".

(a) il verificarsi di una causa di ineleggibilità;

(b) il verificarsi di circostanze tali da menomare gravemente e fondatamente l'indipendenza o l'autonomia di giudizio dell'OdV;

(c) il grave inadempimento - dovuto a negligenza o imperizia - delle mansioni affidate all'OdV;

(d) l'applicazione di sanzioni disciplinari per i membri interni.

Al fine di garantire l'indipendenza dell'OdV, il soggetto che assume l'incarico, per tutta la sua durata, non deve essere, comunque, portatore di interessi in conflitto, anche potenziale, con la Società tali da pregiudicare la propria indipendenza di giudizio. Laddove ciò accada, il componente in conflitto di interessi si astiene dal partecipare alle deliberazioni dell'organismo di vigilanza in riferimento agli argomenti sui quali vanno assunte decisioni per i quali versi in conflitto di interessi.

La decadenza dall'incarico dei componenti dell'Organismo di Vigilanza può intervenire nei casi previsti dalla legge, dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, dal Regolamento dell'Organismo di Vigilanza e dalla delibera di nomina.

Costituiscono cause di decadenza, a titolo esemplificativo:

- perdita dei requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e onorabilità richiesti per l'incarico;
- sopravvenuta incompatibilità o conflitto di interessi non tempestivamente comunicato e rimosso;
- interdizione, inabilitazione o altra causa che impedisca lo svolgimento dell'incarico;
- grave violazione degli obblighi di riservatezza;
- grave inadempimento dei doveri propri dell'Organismo di Vigilanza;
- assenza ingiustificata e reiterata dalle attività dell'OdV;
- impossibilità sopravvenuta di esercitare le funzioni di vigilanza.

Qualora l'Organismo di Vigilanza sia stato nominato dall'Amministratore Unico, la decadenza può essere dichiarata dall'Amministratore Unico esclusivamente per cause oggettive e documentate che incidano sui requisiti necessari per lo svolgimento dell'incarico.

La decisione deve essere:

- adeguatamente motivata;
- preceduta, ove compatibile con il caso concreto, dalla contestazione degli addebiti al componente interessato;
- comunicata all'Organismo di Vigilanza e formalizzata agli atti della Società.

Qualora la decadenza, la revoca o la sostituzione dell'OdV sia collegata a:

- segnalazioni effettuate dall'OdV;
- attività di vigilanza aventi ad oggetto l'Amministratore Unico;
- contestazioni relative a possibili violazioni del Modello 231 da parte dell'Amministratore Unico;
- divergenze sull'esercizio delle funzioni di controllo;

la competenza a decidere sulla decadenza deve essere attribuita all'Assemblea dei soci, al fine di preservare l'indipendenza dell'Organismo. L'Amministratore Unico interessato dalla verifica o dalla contestazione non partecipa alla decisione.

5.3.2 Temporaneo impedimento e cause di revoca

Nell'ipotesi in cui insorgano cause che impediscono, in via temporanea, ad un componente dell'Organismo di Vigilanza di svolgere le proprie funzioni ovvero di svolgerle con la necessaria indipendenza e autonomia di giudizio, questi è tenuto a dichiarare la sussistenza del legittimo impedimento. Inoltre, qualora il legittimo impedimento sia dovuto ad un potenziale conflitto di interessi, il componente interessato è tenuto a dichiarare la causa da cui il medesimo deriva, astenendosi dal partecipare alle sedute dell'Organismo stesso o alla specifica delibera cui si riferisca il conflitto stesso, sino a che il predetto impedimento perduri o sia rimosso. Nel caso in cui l'impedimento si protragga per un periodo superiore a tre mesi, l'Organo amministrativo può revocargli l'incarico e nominare, in sua sostituzione, un altro componente. L'Organo amministrativo può, in qualsiasi momento, revocare l'incarico dei componenti l'Organismo di Vigilanza per giusta causa, tra cui, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- nei casi di ingiustificata inerzia nell'assolvimento dei compiti assegnati;
- nel caso di rilevanti inadempimenti rispetto al mandato conferito e ai compiti indicati nel Modello, tra cui la violazione degli obblighi di riservatezza in ordine alle notizie ed alle informazioni acquisite in ragione del mandato;

- nel caso in cui l'organo amministrativo. venga a conoscenza delle predette cause di ineleggibilità, anteriori alla nomina a componente dell'OdV e non indicate nell'autocertificazione;
- quando intervengano le cause di decadenza di seguito specificate.

5.3.3 Decadenza

Successivamente alla loro nomina, i componenti dell'Organismo di Vigilanza decadono automaticamente dalla carica nel caso:

1. si trovino in una delle situazioni contemplate nell'art. 2399 c.c.;

2. di accertamento, da parte dell'organo amministrativo, di negligenza, imperizia o colpa grave nello svolgimento dei compiti assegnati e, in particolare, nell'individuazione e conseguente eliminazione di violazioni del Modello, nonché, nei casi più gravi, di perpetrazione di reati.

5.3.4 Sospensione e rinuncia all'incarico

Costituiscono cause di sospensione dalla funzione di componente dell'Organismo di Vigilanza:

1. l'applicazione di una misura cautelare personale;

2. l'applicazione provvisoria di una delle misure di prevenzione previste dall'art. 10, comma 3, della legge 31 maggio 1965, n. 575, come sostituito dall'articolo 3 della legge 19 marzo 1990, n. 55 e successive modificazioni.

Ciascun membro dell'Organismo di Vigilanza potrà rinunciare all'incarico attribuito in qualsiasi momento, comunicando la propria decisione per iscritto all'Organo amministrativo della Società.

5.4 Funzionamento dell'Organismo di Vigilanza

L'OdV disciplina il proprio funzionamento attraverso un apposito regolamento interno, nel quale sono definite, tra l'altro, le modalità di convocazione e svolgimento delle riunioni, le modalità di assunzione delle decisioni, la verbalizzazione delle attività e la gestione della documentazione.

L'OdV si riunisce con la periodicità necessaria ad assicurare l'effettività e la continuità dell'attività di vigilanza e, comunque, secondo quanto stabilito nel proprio regolamento interno.

Delle riunioni dell'OdV viene redatto apposito verbale, sottoscritto dai componenti presenti.

Le decisioni dell'OdV sono assunte collegialmente. In caso di divergenza tra i componenti, la posizione di ciascun componente viene riportata nel verbale della riunione.

All'inizio dell'incarico nonché, quando necessario, l'OdV elabora il proprio piano ed il programma dell'attività di verifica e vigilanza e lo trasmette all'organo amministrativo per conoscenza.

5.5 Profili di responsabilità dell'Organismo di Vigilanza

Con il presente Modello, si intende attribuire all'Organismo di Vigilanza esclusivamente compiti di controllo in ordine al funzionamento e all'osservanza dei modelli di salvaguardia e non in ordine alla prevenzione dei reati né il ruolo di garante del bene giuridico protetto. La Società esclude inoltre l'estensione a tale organismo di alcuna responsabilità civile, amministrativa o penale per i reati commessi da altri soggetti aziendali.

Infatti, la nozione di controllo, ex art. 6 del D. Lgs. n. 231/2001, deve essere intesa in termini esclusivi di potere-dovere di accertamento, in quanto i poteri di cui è titolare l'Organismo di Vigilanza sono di mera iniziativa, di controllo e di informazione.

Devono, pertanto, ritenersi estranei all'Organismo di Vigilanza poteri di intervento impeditivi nei confronti di comportamenti irregolari o illeciti e poteri disciplinari o sanzionatori diretti.

Anche le Linee Guida di Confindustria riportano che l'obbligo di vigilanza non comporta peraltro di per sé l'obbligo di impedire l'azione illecita: essa, e la responsabilità penale che ne deriverebbe ai sensi dell'art. 40, co. 2, c. p., sussiste solo quando il destinatario è posto nella posizione di garante del bene giuridico protetto, e ciò non vale per l'Organismo di Vigilanza così come strutturato nel presente Modello, in quanto esso è titolare di un mero obbligo di sorveglianza e non di un più incisivo obbligo di garanzia penalmente rilevante che implichi l'impedimento dell'evento altrui.

5.6 Modalità e periodicità di riporto agli organi societari. Flussi informativi delle strutture aziendali all'Organismo di Vigilanza. Segnalazioni all'Organismo di Vigilanza.

5.6.1 Reporting dell'Organismo di Vigilanza nei confronti degli organi societari

L'Organismo di Vigilanza, in ogni circostanza in cui sia ritenuto necessario o opportuno, ovvero se richiesto, riferisce all'Organo amministrativo circa il funzionamento del Modello e l'adempimento agli obblighi imposti dal Decreto 231.

Con periodicità annuale, l'Organismo di Vigilanza trasmette una relazione scritta all'organo amministrativo di DELFAPI S.r.l. sull'attuazione del Modello contenente:

- l'attività svolta e le relative risultanze, con evidenza delle eventuali segnalazioni e/o anomalie riscontrate nel funzionamento del Modello, le problematiche inerenti alle modalità di attuazione delle procedure di controllo;
- i provvedimenti disciplinari e le sanzioni eventualmente proposte di quelle applicate dalla Società nell'ambito delle attività a rischio;
- gli interventi correttivi e migliorativi pianificati ed il loro stato di realizzazione;
- la valutazione complessiva sul funzionamento del Modello, con l'eventuale indicazione delle proposte di aggiornamento del Modello;
- il rendiconto delle spese sostenute.

La predetta relazione viene sottoposta all'esame dell'organo amminstrativo.

L'Organismo di Vigilanza, al verificarsi di particolari e straordinari fatti, che incidono o potrebbero incidere sulla corretta attuazione del Modello o sull'aggiornamento dello stesso, ne dà comunicazione senza indugio all'organo amministrativo, segnalando le azioni e gli atti urgenti intrapresi o quelli che devono essere adottati dal competente organo sociale o dalla struttura aziendale.

L'Organismo di Vigilanza può, inoltre, scambiare informazioni con il sindaco Unico, con il Responsabile Preposto alla redazione dei documenti contabili societari, nell'ambito dell'espletamento delle rispettive competenze e responsabilità e con qualsiasi altro soggetto interno ed esterno alla società che svolga compiti o eserciti funzioni su incarico della Società medesima.

Eventuali anomalie significative sono trasmesse all'organo amministrativo della società a cura dell'Organismo di Vigilanza. Compete all'Organo amministrativo adeguare il Sistema di controllo interno (SCI) rispetto alle carenze evidenziate o alle necessità riscontrate ovvero avviare le azioni necessarie per l'effettiva attuazione del Modello.

5.6.2 Flussi informativi delle strutture aziendali all'Organismo di Vigilanza

E' facoltà dell'OdV acquisire tutta la documentazione e le informazioni ritenute necessarie per l'espletamento delle proprie funzioni di vigilanza. A tal fine, l'Organismo definisce un set di informazioni inerenti ai processi e le attività sensibili in relazione al D.Lgs. 231/2001 che i vari soggetti aziendali devono trasmettere all'Organismo (c.d. flussi informativi), secondo le modalità e le tempistiche definite dall'OdV.

In applicazione delle previsioni del Modello, le strutture aziendali dovranno segnalare all'Organismo di Vigilanza:

a) con cadenza semestrale, anche nel corso delle riunioni dell'OdV o con specifico report, le notizie relative alle aree sensibili e, in particolare:

- le attività che hanno comportato rapporti con la Pubblica Amministrazione;
- gli affidamenti o incarichi a consulenti esterni;
- il conseguimento di finanziamenti pubblici o contributi in qualsiasi maniera denominati e la concessione di sponsorizzazioni, omaggi e liberalità da parte della società;
- le assunzioni e gli avanzamenti di carriera del personale;
- i cambiamenti organizzativi;
- gli aggiornamenti del sistema delle deleghe e dei poteri;
- eventuali anomalie riscontrate nel funzionamento del Modello Organizzativo e/o nelle procedure/istruzioni/linee guida e note organizzative da esso previste;
- le notizie relative alla effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello, con evidenza - nell'ambito dei procedimenti disciplinari svolti - delle eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra Autorità, dai quali si evinca lo svolgimento d'indagini, anche nei confronti d'ignoti, per i reati e che possono coinvolgere, direttamente o indirettamente, la Società;
- le richieste d'assistenza legale inoltrate dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario penale;
- le inchieste o relazioni/comunicazioni interne dalle quali emergono responsabilità per le ipotesi di reato di cui al D.Lgs. 231/2001;
- i mutamenti nelle situazioni di rischio o potenzialmente a rischio (es.: costituzione di "fondi a disposizione di organi aziendali", ecc…);
- le ispezioni effettuate dalle Autorità pubbliche;
- il rispetto delle disposizioni per la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro previste dal D.Lgs. n.81/2008 e s.m.i. e in materia ambientale, di cui al D.Lgs n. 152/2006;
- i rapporti redatti dai responsabili delle funzioni aziendali relativi ad atti o fatti, commissivi o omissivi, dai quali potrebbero emergere profili critici rispetto all'osservanza del D.Lgs. n. 231/01.

La sopra richiamata elencazione, esemplificativa e non esaustiva, potrà essere periodicamente aggiornata anche in relazione alle nuove normative emanate ad integrazione del D.Lgs. 231/2001 o in relazione all'individuazione di ulteriori attività o aree sensibili della Società ovvero in base alle necessità riscontrate dall'OdV.

La richiesta d'invio del predetto rapporto semestrale sarà, di volta in volta, inoltrata alle strutture organizzative competenti a cura dell'OdV.

b) immediatamente, una comunicazione riguardante il verificarsi di situazioni straordinarie che potrebbero incidere sulla corretta attuazione del Modello.

È facoltà dell'Organismo:

- aggiornare, se e per quanto necessario, l'elenco delle informazioni da richiedere ai soggetti aziendali;

- aggiornare, se e per quanto necessario, l'elenco dei soggetti a cui richiedere le informazioni;

- aggiornare e diffondere gli eventuali modelli da utilizzare per le comunicazioni;

- verificare la completezza delle informazioni ricevute ed inviare gli eventuali solleciti;

- eseguire verifiche su campioni di flussi informativi al fine di verificarne l'accuratezza, la completezza e le modalità di gestione di specifici eventi anomali/fuori procedura;

- valutare l'opportunità di avviare, sulla base dei flussi informativi ricevuti, specifici interventi di audit anche integrativi rispetto al piano delle attività predisposto dall'Organismo di Vigilanza.

5.6.3 Le Segnalazioni interne (whistleblowing)

In continuità con le previsioni della L. n° 179 del 30/11/2017, pubblicata nella G.U.R.I. del 14/12/2017 ed entrata in vigore il 29 dicembre 2017 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" (cosiddetto "whistleblowing")*, sulla G.U.R.I. n. 63 del 15 marzo 2023 è stato pubblicato il D.Lgs. 10 marzo 2023 n. 24 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".*

Per dare attuazione alle previsioni del Decreto whistleblowing, DELFAPI adotta il canale interno di segnalazione che consente la presentazione di segnalazioni sia in forma scritta che orale, in aderenza anche alle prescrizioni delle nuove Linee guida Anac n. 1/2025 in materia di whistleblowing sui canali interni di segnalazione approvate con Delibera n° 478 del 26 novembre 2025, e mette a disposizione dei possibili segnalanti una piattaforma informatica dedicata alla ricezione e alla gestione delle segnalazioni, conforme ai requisiti di legge ed in grado di

assicurare standard di sicurezza adeguati a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante e dei soggetti convolti, del contenuto della segnalazione e dei documenti allegati alla segnalazione.

Il canale interno di segnalazione è utilizzabile per segnalare "*informazioni sulle violazioni, compresi i fondati sospetti, di normative nazionali e dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato commesse nell'ambito dell'organizzazione dell'ente con cui il segnalante o denunciante intrattiene uno di rapporti giuridici qualificati considerati dal legislatore*.

Le informazioni sulle violazioni possono riguardare anche le violazioni non ancora commesse che il whistleblower, ragionevolmente, ritiene potrebbero esserlo sulla base di elementi concreti.[9] *Tali elementi possono essere anche irregolarità e anomalie (indici sintomatici) che il segnalante ritiene possano dar luogo ad una delle violazioni previste dal decreto*"[10].

Segnatamente, nel caso di DELFAPI S.r.l. le violazioni segnalabili attengono alle condotte rilevanti ai sensi del d.lgs. n. 231/2001 e alle violazioni del modello di organizzazione e gestione previsto nel d.lgs. n. 231/2001.

Attraverso la piattaforma informatica, è anche possibile richiedere un incontro diretto con il gestore delle segnalazioni al fine di presentare una segnalazione orale che, con il consenso del segnalante, sarà trascritta in un verbale al quale il segnalante apporrà la sua sottoscrizione a titolo di verifica, rettifica e conferma del suo contenuto.

La gestione del canale interno della Società e delle segnalazioni è affidata ad un soggetto esterno autonomo, indipendente e competente, individuato nell'Organismo di Vigilanza in composizione collegiale, posto che la segnalazione deve avere ad oggetto illeciti rilevanti ai sensi del Decreto 231 e/o violazioni del Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato, ex art. 6 D.lgs. 231/2001, dalla Società.

Qualora la segnalazione riguardi, quale soggetto segnalato, un componente dell'Organismo di Vigilanza, la gestione della segnalazione avverrà ad opera degli altri componenti, con l'astensione del componente segnalato.

Qualora la segnalazione riguardi tutti i componenti dell'Organismo di Vigilanza, il segnalante dovrà presentare segnalazione esterna ad ANAC.

[9] Cfr. art. 2, co. 1 lett. b) del d.lgs. n. 24/2023.
[10] Cfr. par. 2.1 "L'oggetto della segnalazione, della divulgazione pubblica, della denuncia Parte prima – Ambito oggettivo" delle Linee guida Anac adottate con delibera n. 311 del 12 luglio 2023.

In virtù di quanto previsto dalle citate Linee guida ANAC n. 1/2025 è stato introdotto l'obbligo di coinvolgere le organizzazioni sindacali, prima di istituire il canale interno di segnalazione.

Le predette Linee guida 2025 chiariscono che le organizzazioni sindacali devono essere sentite preventivamente, prima dell'attivazione del canale interno e anche in caso di modifiche rilevanti del sistema di whistleblowing, e che si tratta di adempimento procedurale obbligatorio che consiste in una mera informazione e consultazione preventiva delle rappresentanze sindacale che non devono prestare alcun consenso, né godono di un potere di veto in merito alle modalità di segnalazione prescelte e al canale interno che la società intende adottare e mettere a disposizione dei destinatari del Modello 231.

La società adotta una procedura dedicata alla gestione delle segnalazioni whistleblowing e alla tutela dei segnalanti e delle altre persone coinvolte, prevedendo il divieto di atti ritorsivi nei loro confronti.

Pertanto, la predetta procedura whistleblowing si applica anche alle segnalazioni inerenti alle violazioni del Modello e/o del Decreto 231 da parte dei soggetti legittimati in virtù del Decreto whistleblowing.

DELFAPI fornisce informazioni in merito al trattamento dei dati personali connessi alla ricezione e alla gestione delle segnalazioni mediante l'informativa privacy resa agli Interessati ai sensi degli artt. 13 e 14 del GDPR.

Pertanto, la Società vieta gli atti ritorsivi, nonché tutela e protegge avverso di essi i soggetti previsti dal Decreto whistleblowing che presentano segnalazioni circostanziate di condotte che costituiscono violazioni del Modello di organizzazione, gestione e controllo e le condotte rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001 di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte presso la Società.

La società dà evidenza sul proprio sito web dell'esistenza del canale interno di segnalazione, nonché la procedura di whistleblowing e l'informativa privacy dedicata.

Per la disciplina di dettaglio in materia di whistleblowing, si rinvia alla procedura specifica.

La società ha altresì previsto e definito delle misure sanzionatorie per i soggetti che violano la normativa del Decreto whistleblowing e della procedura interna dedicata, riportando nel sistema disciplinare del presente Modello 231 i casi e le misure sanzionatorie previste.

5.6.3.1 Segnalazioni di cui è destinatario l'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza è destinatario delle segnalazioni riguardanti eventuali violazioni del presente Modello o di condotte sospette che possono comportare la commissione dei reati presupposti contemplati dal Decreto 231.

Tutti i dipendenti, organi sociali, collaboratori e stakeholders devono segnalare tempestivamente (ed in via circostanziata) ogni violazione o sospetto di violazione del Modello e /o del Decreto 231 e del Codice etico aziendale. Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni:

- l'OdV è destinatario delle segnalazioni relative alla violazione del Modello o comunque conseguenti a comportamenti non in linea con le regole di condotta adottate dalla Società che attengono al Modello 231 e alla disciplina di cui al Decreto 231;

- l'OdV è il soggetto deputato a valutare le segnalazioni ricevute che hanno per oggetto violazioni nell'ambito del Decreto 231 e del Modello 231 adottato dalla Società;

- in linea con quanto previsto dal Decreto whistleblowing, le segnalazioni dovranno essere effettuate utilizzando canali adottati dalla società, come specificato al par. 5.6.3. ***Le Segnalazioni interne (whistleblowing)*** che precede.

- l'OdV ha l'obbligo di conservare le segnalazioni ricevute in archivio dedicato e riservato (su supporto informatico e/o cartaceo);

- l'OdV agirà in modo da garantire la riservatezza dell'identità del segnalante e degli altri soggetti previsti dal Decreto Whistleblowing e del contenuto della segnalazione e dei documenti allegati.

Alle segnalazioni gestite dall'Organismo di Vigilanza si applicano le previsioni del paragrafo 5.6.3. ***Le Segnalazioni interne (whistleblowing)*** che precede e le previsioni della Procedura interna di whistleblowing.

6. PIANO DI FORMAZIONE E DI COMUNICAZIONE DEL MODELLO

6.1 Informativa al personale

DELFAPI S.r.l. promuove i valori dell'informazione, della formazione e della condivisione dei principi del Codice Etico tra tutti i soggetti operanti nell'impresa, apicali o sottoposti, affinché si attengano ai principi etici stabiliti, in particolare quando devono essere prese delle decisioni e, in seguito, quando le stesse vanno attuate.

Ai fini dell'efficacia del Modello, deve essere garantito, sia alle risorse già presenti in azienda sia a quelle da inserire, una corretta conoscenza delle regole di condotta e dei protocolli ivi contenuti oltre che dei loro aggiornamenti, con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nei processi sensibili.

Le procedure, i sistemi di controllo e le regole comportamentali adottate in attuazione dei principi di riferimento contemplati nel presente documento unitamente al Codice Etico sono comunicati a tutto il personale presente in azienda in relazione all'inquadramento, alla qualifica attribuita e alle mansioni effettivamente svolte.

La comunicazione, alla prima adozione e in occasione dei successivi aggiornamenti/revisioni del Modello e degli altri documenti che costituiscono il "sistema 231", avviene tramite strumenti informatici (ad es. Intranet, e-mail, ecc.), o mediante consegna o messa a disposizione di tale documentazione con le modalità individuate dalla società ovvero con altre modalità (es. affissione in bacheca ecc…).

Al personale dotato di postazione pc, i documenti potranno essere trasmessi anche in modalità elettronica; al personale privo di postazione pc, essi saranno consegnati e/o messi a disposizione in copia cartacea.

A tutto il personale presente in azienda e per i nuovi dipendenti, all'atto dell'accettazione della proposta di assunzione, viene richiesto di sottoscrivere una specifica dichiarazione di adesione al Codice Etico e di impegno all'osservanza del Modello e delle procedure adottate in attuazione dei principi di riferimento di prevenzione e controllo.

L'Organo amministrativo dichiara e/o sottoscrive analoga dichiarazione di impegno all'osservanza e di collaborazione all'applicazione del Codice Etico e del Modello e dei principi di riferimento di prevenzione e controllo.

La comunicazione e il coinvolgimento del personale assume rilevanza, anche e particolarmente, per reati colposi in materia di sicurezza ed ambiente.

Infatti, la circolazione delle informazioni all'interno dell'azienda assume un valore rilevante per favorire il coinvolgimento di tutti i soggetti interessati e consentire consapevolezza e impegno adeguati a tutti livelli.

Il coinvolgimento, con riferimento alla salute e sicurezza dei lavoratori, viene realizzato attraverso:

- la consultazione preventiva del RLS e del medico competente, in merito alla individuazione e valutazione dei rischi e alla definizione delle misure preventive;

- riunioni periodiche che tengano conto non solo delle prescrizioni della legislazione vigente, ma anche delle segnalazioni ricevute dai lavoratori e delle esigenze o problematiche operative riscontrate.

Con riferimento ai reati ambientali, inoltre, la comunicazione ed il coinvolgimento dei soggetti interessati vengono realizzati attraverso riunioni periodiche di tutte le figure competenti per la verifica della corretta gestione delle

tematiche ambientali, a valle delle quali è prevista un'adeguata diffusione dei risultati (ad es. prestazioni, incidenti e mancati incidenti ambientali) all'interno dell'organizzazione e, quindi, anche verso i lavoratori.

6.2 Formazione del personale

DELFAPI S.r.l. garantisce la formazione del personale finalizzata alla diffusione della conoscenza della normativa di cui al Decreto 231 e dei contenuti del Modello e del Codice Etico.

6.2.1 Finalità della formazione

La formazione dei soggetti aziendali è assicurata attraverso un piano formativo con un diverso grado d'approfondimento e con diverse modalità in relazione alla funzione svolta e alle risorse coinvolte nelle attività sensibili.

Infatti, la formazione sul D.Lgs. 231/01 è differenziata nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei destinatari (dipendenti nella loro generalità, quelli che operano in specifiche aree di rischio/attività sensibili, i componenti degli organi sociali ecc…), della probabilità di accadimento del rischio nell'area in cui operano, della titolarità o meno di funzioni di rappresentanza della Società (ad es. distinguendo la formazione del personale direttivo e con funzioni di rappresentanza ovvero altri soggetti apicali dal resto del personale).

6.2.2 Modalità di svolgimento e adozione del piano formativo

Al fine di garantire l'effettiva conoscenza del Modello e sensibilizzare il personale sul rispetto della normativa, sull'osservanza dei principi e delle prescrizioni previste nel Modello, la Società predispone un piano formativo contenente specifiche attività di formazione in considerazione delle diverse aree di rischio e del livello di responsabilità dei destinatari.

Il succitato piano formativo prevede i seguenti contenuti:

1. una parte istituzionale comune per tutti i destinatari avente ad oggetto la normativa di riferimento (D.lgs. 231/01, linee guida e reati presupposto), il "Modello" ed il suo funzionamento;
2. una parte speciale in relazione a specifici ambiti operativi, che avendo a riferimento la mappatura delle attività sensibili, sia volta a diffondere la conoscenza dei reati, le fattispecie configurabili ed i presidi specifici predisposti nelle aree a rischio. L'attività formativa può essere svolta attraverso differenti modalità;

3. sessioni in aula con incontri dedicati ovvero altre modalità compatibili di e-learning a seconda del contenuto e dei destinatari;
4. somministrazione ai soggetti aziendali coinvolti di test di verifica d'apprendimento.

La formazione viene erogata al Vertice aziendale e a tutto il personale DELFAPI S.r.l. e i contenuti dei suddetti corsi vengono periodicamente aggiornati, al fine di recepire le novità normative introdotte nel D.Lgs. 231/01 e gli adeguamenti del Modello e del Codice Etico.

E' indispensabile che, alla fine di ogni atto formativo, vi sia prova dell'avvenuta comprensione e assimilazione, da parte del discente, dei contenuti illustrati. Verranno, infatti, somministrati test di verifica del livello di apprendimento dei relativi contenuti. La formazione si conclude all'esito positivo del test.

La partecipazione all'attività formativa da parte dei relativi destinatari è obbligatoria e l'inosservanza dell'obbligo può essere suscettibile di valutazione disciplinare. Sarà cura dell'Organismo di Vigilanza espletare controlli in merito alla frequenza della formazione e all'effettiva fruizione della formazione da parte dei destinatari, attivando opportuni interventi correttivi a fronte di comportamenti anomali.

In considerazione del fatto che lo stesso D.Lgs. 231/01 invita ad una specifica informazione/formazione sui contenuti dello stesso, affinché la Società possa andare esente dalla responsabilità amministrativa e dalle relative sanzioni, è necessario che venga data dimostrazione di avere adottato una serie di misure preventive; pertanto, DELFAPI S.r.l. attesta l'avvenuta formazione attraverso la registrazione dell'avvenuto superamento del test.

Al fine di garantire la completa tracciabilità dell'attività informativa e formativa, i competenti uffici mantengono traccia delle comunicazioni e della consegna della documentazione.

Sarà cura dell'Organismo di Vigilanza verificare, preventivamente alla delibera d'adozione del piano formativo, la congruità del contenuto della formazione alle prescrizioni del D.Lgs. 231/01 ed alle indicazioni del presente Modello.

L'Organismo di Vigilanza verifica, altresì, la completa attuazione del piano di formazione adottato e raccoglie le evidenze relative all'effettiva partecipazione ai programmi di formazione da parte dei soggetti aziendali coinvolti.

Così come indicato nelle Linee Guida di Confindustria, la formazione e l'addestramento per i reati colposi in materia di sicurezza ed ambiente sono componenti essenziali per la funzionalità del Modello.

Lo svolgimento di compiti che possono influenzare la salute e sicurezza sul lavoro richiede un'adeguata competenza, che va verificata ed alimentata attraverso la formazione e l'addestramento finalizzati ad assicurare che tutto il personale, ad ogni livello, sia consapevole dell'importanza della conformità delle proprie azioni rispetto

al Modello e delle possibili conseguenze dovute a comportamenti che si discostino dalle regole dettate dal Modello.

Pertanto, DELFAPI S.r.l. organizza la formazione e l'addestramento in relazione ai reati colposi in materia di sicurezza ed ambiente secondo le prescrizioni normative ed interne.

Nella formazione ed addestramento in tema di reati ambientali saranno coinvolti soprattutto i profili professionali che, nello svolgimento delle loro mansioni, siano esposti al rischio di commissione o di concorso nella commissione di un reato ambientale, fornendo agli altri soggetti un'informazione e formazione basilari e di immediata comprensione.

Infine, con riferimento ad entrambe le tematiche, particolare attenzione verrà posta alle necessità di aggiornamento delle esigenze formative, rispetto alla modifica delle tecniche/tecnologie utilizzate, sia a fini produttivi che a fini di prevenzione o mitigazione dei rischi individuati.

6.3 Informativa a collaboratori esterni e partner

La Società porta a conoscenza di ogni soggetto terzo, fornitori e partner, con ogni mezzo ritenuto utile allo scopo, il contenuto del Modello e del Codice Etico e ne prescrive l'osservanza.

Il rispetto del Modello e del Codice Etico e delle regole comportamentali, adottate da DELFAPI S.r.l. in attuazione dei principi di riferimento in essi contenuti, é previsto e richiesto attraverso l'inserimento di specifica "clausola 231" negli accordi negoziali con i consulenti, fornitori e partner ed é oggetto di specifica approvazione da parte dei medesimi.

I responsabili e/o referenti aziendali aventi contatti e/o rapporti con tali soggetti potranno inoltre fornire informazioni in merito alla compliance al Decreto 231 da parte della Società.

7. SISTEMA DISCIPLINARE E ALTRE MISURE DI TUTELA PER LA MANCATA OSSERVANZA DELLE PRESCRIZIONI DEL MODELLO

7.1 Principi generali

La definizione di un sistema di sanzioni commisurate alla violazione delle norme previste nel Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001, dei principi e delle regole contenute nel Codice

Etico è condizione necessaria per l'attuazione degli stessi e per un'azione efficiente da parte dell'Organismo di Vigilanza. L'adozione di un siffatto sistema disciplinare costituisce un requisito di essenziale importanza ai fini della più efficace prevenzione degli illeciti che del raggiungimento della relativa esimente soggettiva.

Un elemento fondamentale e qualificante nella costruzione del Modello è costituito dalla predisposizione di un adeguato sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello medesimo, ivi compresi i protocolli e le procedure organizzative collegate, e nel Codice Etico.

Pertanto, la definizione di un adeguato sistema di sanzioni, applicabili per la violazione delle prescrizioni di cui al presente Modello, rende efficiente l'azione di vigilanza dell'Organismo di Vigilanza e risponde allo scopo di garantire l'effettività del Modello medesimo.

Infatti, la definizione di tale sistema disciplinare costituisce ai sensi del Decreto 231[11] un requisito essenziale del Modello ai fini dell'esimente dalla responsabilità della società.

Oggetto di sanzione sono, in particolare, sia le violazioni del Modello commesse dai soggetti posti in posizione "apicale", in quanto titolari di funzioni di rappresentanza, di amministrazione e di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, ovvero titolari del potere, anche solo di fatto, di gestione o di controllo dell'Ente; sia le violazioni del Modello commesse dai componenti degli organi di controllo; sia le violazioni perpetrate dai soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza o operanti in nome e/o per conto della Società.

Il sistema disciplinare prevede sanzioni per ciascuno dei soggetti che operano in azienda, tenendo in considerazione anche la diversa tipologia di rapporto intrattenuto con la stessa.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria nel caso in cui il comportamento da censurare valga anche ad integrare una fattispecie di reato ai sensi del Decreto 231, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte dalla Società in piena autonomia e indipendentemente dalla tipologia di illecito che le violazioni del Modello stesso possano determinare.

Pertanto, l'applicazione delle sanzioni non pregiudica, né modifica ulteriori, eventuali conseguenze di altra natura (penale, amministrativa, tributaria) che possano derivare dal medesimo fatto.

[11] art. 6 comma 2 lettera e).

Le sanzioni per le violazioni delle disposizioni del Modello sono adottate dai soggetti che risultano competenti, in virtù dei poteri e delle attribuzioni loro conferiti per legge, per Statuto, e per atti negoziali. Ogni violazione del Modello o delle procedure stabilite in attuazione dello stesso, da chiunque commessa, deve essere immediatamente comunicata, per iscritto, all'Organismo di Vigilanza, ferme restando le procedure ed i provvedimenti di competenza del titolare del potere disciplinare.

Il dovere di segnalazione grava su tutti i destinatari del Modello. L'Organismo di Vigilanza deve immediatamente dare corso ai necessari accertamenti, garantendo la riservatezza del soggetto nei cui confronti procede. All'esito delle sue verifiche, l'OdV può proporre all'organo amministrativo l'applicazione delle sanzioni disciplinari, ferma restando in capo a quest'ultimo la competenza a decidere e a comminare in concreto la sanzione disciplinare. L'Organismo di Vigilanza deve essere immediatamente informato dell'applicazione di una sanzione per violazione del Modello o delle procedure stabilite per la sua attuazione, disposta nei confronti di qualsivoglia soggetto tenuto all'osservanza del Modello e delle procedure richiamate.

7.2 Sanzioni disciplinari nei confronti del personale subordinato

L'osservanza delle disposizioni contenute nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, del Codice Etico e delle procedure aziendali costituisce obbligo contrattuale per tutti i lavoratori subordinati della Società.

Costituiscono illeciti disciplinari, a titolo esemplificativo:

- la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello 231, nel Codice Etico e nelle procedure aziendali;
- l'adozione di comportamenti idonei ad eludere fraudolentemente i protocolli di controllo previsti dal Modello;
- l'omessa osservanza degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- la mancata collaborazione con l'Organismo di Vigilanza nello svolgimento delle proprie attività;
- la violazione delle misure di controllo e prevenzione adottate dalla Società;
- la falsificazione, alterazione od occultamento di documentazione o informazioni rilevanti ai fini del Modello 231;
- la commissione, anche tentata, di uno dei reati presupposto previsti dal D.Lgs. 231/2001 ovvero di comportamenti che espongano la Società al rischio della relativa responsabilità.

L'applicazione delle sanzioni avviene nel rispetto delle disposizioni dello Statuto dei lavoratori, del contratto collettivo nazionale di lavoro applicato dalla Società e del principio di proporzionalità.

In relazione alla gravità della violazione, possono essere applicate le seguenti misure:

a) richiamo verbale, per violazioni di lieve entità;

b) ammonizione o richiamo scritto;

c) multa, nei limiti previsti dalla normativa e dal contratto collettivo applicabile;

d) sospensione dal servizio e dalla retribuzione, nei casi di maggiore gravità;

e) licenziamento con preavviso, qualora la violazione determini un grave inadempimento degli obblighi contrattuali;

f) licenziamento senza preavviso per giusta causa, qualora il comportamento sia tale da non consentire la prosecuzione, neppure provvisoria, del rapporto di lavoro ovvero abbia comportato la commissione di un reato presupposto o abbia esposto la Società ad un grave rischio di responsabilità ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

La tipologia e l'entità della sanzione sono determinate tenendo conto, tra l'altro:

- della natura e della gravità della violazione;
- dell'intenzionalità o del grado di negligenza, imprudenza o imperizia;
- delle mansioni svolte e del livello di responsabilità del lavoratore;
- dell'eventuale reiterazione della condotta;
- del danno o del rischio arrecato alla Società;
- delle circostanze nelle quali la violazione è stata commessa.

L'Organismo di Vigilanza, qualora rilevi una violazione del Modello 231 da parte di un lavoratore subordinato, ne informa senza ritardo l'Amministratore Unico, trasmettendo una relazione contenente gli elementi raccolti.

L'Amministratore Unico, anche avvalendosi della funzione competente in materia di gestione del personale, avvia il procedimento disciplinare nel rispetto dell'articolo 7 della Legge 20 maggio 1970, n. 300, del contratto collettivo applicato e delle disposizioni di legge vigenti.

In particolare:

1. la violazione è contestata tempestivamente e per iscritto al lavoratore, con indicazione dei fatti addebitati;
2. al lavoratore è riconosciuto il diritto di presentare le proprie giustificazioni, anche mediante audizione personale e con l'assistenza di un rappresentante sindacale, nei termini previsti dalla legge e dal contratto collettivo applicabile;
3. esaminate le difese e conclusa l'istruttoria, l'Amministratore Unico adotta il provvedimento ritenuto appropriato ovvero dispone l'archiviazione del procedimento;
4. il provvedimento è comunicato per iscritto al lavoratore e, per quanto di competenza, all'Organismo di Vigilanza.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari è autonoma e indipendente rispetto all'eventuale instaurazione o definizione di procedimenti penali o civili aventi ad oggetto i medesimi fatti.

7.3 Sanzioni disciplinari nei confronti dei soggetti apicali

Per soggetti apicali si intendono i soggetti diversi dall'Amministratore Unico che, pur non rivestendo la qualifica di dirigente, esercitano funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione della Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale ovvero esercitano, anche di fatto, poteri di gestione e controllo ai sensi dell'art. 5, comma 1, lett. a), del D.Lgs. 231/2001.

L'osservanza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, del Codice Etico e delle procedure aziendali costituisce parte integrante degli obblighi connessi all'incarico ricoperto.

Costituiscono violazioni rilevanti, a titolo esemplificativo:

- la violazione delle disposizioni del Modello 231, del Codice Etico e delle procedure aziendali;
- l'omessa vigilanza sull'operato dei collaboratori sottoposti alla propria direzione;
- l'adozione di comportamenti idonei ad eludere i protocolli di controllo previsti dal Modello;
- l'omessa o incompleta trasmissione delle informazioni dovute all'Organismo di Vigilanza;
- l'ostacolo o l'intralcio all'attività di vigilanza dell'OdV;

- la falsificazione o alterazione della documentazione aziendale;
- la commissione, anche tentata, di un reato presupposto ovvero di comportamenti idonei ad esporre la Società al rischio di responsabilità ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

In relazione alla gravità della violazione, alla natura dell'incarico ricoperto, al grado di responsabilità, all'intenzionalità della condotta, all'eventuale recidiva e al pregiudizio arrecato alla Società, possono essere adottate le seguenti misure:

a) richiamo scritto;

b) diffida ad eliminare la violazione e ad adottare le necessarie misure correttive;

c) revoca o limitazione delle procure, delle deleghe o dei poteri conferiti;

d) sospensione o revoca dell'incarico organizzativo o della funzione ricoperta;

e) qualora il soggetto sia anche lavoratore subordinato, applicazione delle sanzioni disciplinari previste dal contratto collettivo e dal sistema disciplinare aziendale, fino al licenziamento nei casi più gravi;

f) risoluzione del rapporto contrattuale, qualora il soggetto operi sulla base di un rapporto diverso da quello di lavoro subordinato, nei casi di grave inadempimento o di violazione delle clausole contrattuali riferite al Modello 231.

L'applicazione delle misure disciplinari o contrattuali è indipendente dall'eventuale instaurazione o definizione di procedimenti penali o civili aventi ad oggetto i medesimi fatti.

Qualora l'Organismo di Vigilanza rilevi una presunta violazione del Modello 231 da parte di un soggetto apicale, procede agli accertamenti ritenuti necessari, assicurando il contraddittorio con l'interessato.

All'esito dell'istruttoria, l'OdV trasmette all'Amministratore Unico una relazione contenente:

- la descrizione dei fatti accertati;
- le disposizioni del Modello ritenute violate;
- gli elementi raccolti;
- le eventuali osservazioni dell'interessato;
- una proposta motivata circa le misure ritenute opportune.

L'Amministratore Unico valuta la relazione dell'Organismo di Vigilanza, può richiedere ulteriori approfondimenti e, ove ritenga sussistente la violazione, adotta il provvedimento di competenza, nel rispetto della normativa vigente, del contratto applicabile e dei principi di proporzionalità, gradualità e contraddittorio.

Il provvedimento adottato è comunicato all'interessato e all'Organismo di Vigilanza, che ne verifica l'attuazione.

7.4 Misure nei confronti dell'Amministratore Unico

L'osservanza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, del Codice Etico e delle procedure aziendali costituisce parte integrante dei doveri dell'Amministratore Unico.

Costituiscono violazioni disciplinarmente rilevanti, a titolo esemplificativo:

- la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello 231;
- l'omessa vigilanza sull'attuazione del Modello;
- l'adozione o autorizzazione di comportamenti contrari al Codice Etico;
- l'omessa collaborazione con l'Organismo di Vigilanza;
- l'ostacolo alle attività di controllo dell'OdV;
- l'omessa adozione di misure correttive richieste dall'OdV;
- la commissione, anche tentata, di uno dei reati presupposto previsti dal D.Lgs. 231/2001 ovvero di condotte che espongano la Società al rischio della relativa responsabilità.

Qualora l'Organismo di Vigilanza rilevi una violazione imputabile all'Amministratore Unico:

1. svolge gli accertamenti ritenuti necessari;
2. garantisce il contraddittorio con l'interessato;
3. redige una relazione contenente:
    - i fatti accertati;
    - le norme violate;
    - la valutazione della gravità;

- la proposta delle misure ritenute opportune;

4. trasmette la relazione all'Assemblea dei soci.

Le misure nei confronti dell'Amministratore Unico sono deliberate esclusivamente dall'Assemblea dei soci, nel rispetto dello statuto sociale, delle disposizioni del Codice Civile e del diritto di difesa dell'interessato.

L'Amministratore Unico che riveste anche la qualità di socio non partecipa alle determinazioni concernenti la propria posizione e si astiene dalla relativa votazione. L'Assemblea delibera con i restanti soci, nel rispetto delle disposizioni di legge e dello statuto sociale.

In relazione alla gravità della violazione, alla recidiva, al grado di colpa o dolo, al danno arrecato alla Società e al rischio di responsabilità ai sensi del D.Lgs. 231/2001, l'Assemblea potrà adottare una o più delle seguenti misure:

a) richiamo formale scritto;

b) diffida ad eliminare la violazione entro un termine prestabilito;

c) richiesta di adozione di specifiche misure correttive;

d) riduzione o sospensione del compenso, ove consentita dalla deliberazione assembleare che lo ha determinato;

e) revoca dell'incarico per giusta causa, ai sensi delle disposizioni del Codice Civile;

f) promozione dell'azione di responsabilità nei confronti dell'Amministratore, ove ne ricorrano i presupposti.

L'adozione delle suddette misure è autonoma e indipendente dall'eventuale instaurazione o definizione di procedimenti penali o civili.

7.5 Misure nei confronti dei membri dell'organismo di vigilanza

I componenti dell'Organismo di Vigilanza sono tenuti a svolgere il proprio incarico con autonomia, indipendenza, professionalità, continuità d'azione, diligenza e riservatezza, nel rispetto del Modello 231, del Codice Etico e del Regolamento dell'Organismo di Vigilanza.

Costituiscono violazioni rilevanti, a titolo esemplificativo:

- grave inosservanza dei doveri previsti dalla legge, dal Modello 231 o dal Regolamento dell'OdV;
- omessa o insufficiente vigilanza sull'attuazione del Modello;

- mancata segnalazione agli organi competenti di violazioni rilevanti di cui il componente sia venuto a conoscenza;
- violazione degli obblighi di riservatezza;
- perdita dei requisiti di autonomia, indipendenza, onorabilità o professionalità richiesti per l'incarico;
- situazioni di conflitto di interessi non dichiarate o non tempestivamente rimosse;
- assenza ingiustificata e reiterata alle riunioni dell'Organismo;
- comportamenti dolosi o gravemente colposi che compromettano l'efficacia del sistema di controllo o espongano la Società al rischio di responsabilità ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

In relazione alla gravità della violazione possono essere adottate le seguenti misure:

1. richiamo scritto;
2. diffida ad adempiere con fissazione di un termine per la rimozione della violazione;
3. sospensione dall'incarico, ove compatibile con l'assetto organizzativo della Società;
4. revoca dell'incarico per giusta causa;
5. risoluzione del contratto di incarico, nel caso di componente esterno, secondo le disposizioni contrattuali e di legge;

Per il componente interno dipendente, attivazione del procedimento disciplinare previsto dal CCNL e dal sistema disciplinare aziendale, fermo restando l'eventuale revoca dall'OdV.

Qualora emergano elementi idonei a far ritenere sussistente una violazione da parte di un componente dell'Organismo di Vigilanza, l'organo amministrativo, anche sulla base di segnalazioni documentate, avvia gli accertamenti necessari. Al componente interessato è contestata per iscritto la violazione, con assegnazione di un termine non inferiore a cinque giorni lavorativi per presentare osservazioni e documentazione difensiva o chiedere di essere ascoltato. Completata l'istruttoria, l'organo competente valuta:

- la gravità della violazione;
- l'elemento soggettivo;
- l'eventuale recidiva;

- il pregiudizio arrecato alla Società;
- l'idoneità della condotta a compromettere l'efficacia del Modello 231.

Il provvedimento finale è adottato con deliberazione motivata ed è comunicato all'interessato.

7.6 Misure nei confronti di terzi

Le disposizioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, del Codice Etico e delle procedure aziendali, per quanto applicabili, costituiscono obblighi contrattuali anche per i soggetti terzi che intrattengono rapporti con la Società.

A tal fine, la Società promuove l'inserimento nei contratti di specifiche clausole che prevedano l'impegno del terzo al rispetto dei principi contenuti nel Modello 231 e nel Codice Etico, nonché le conseguenze derivanti dalla loro violazione.

Pertanto, i contratti stipulati dalla Società con consulenti, fornitori, appaltatori, agenti, partner commerciali e, più in generale, con tutti i soggetti terzi operanti nelle aree a rischio individuate dal Modello, contengono apposite clausole che richiamano l'obbligo di rispettare il Modello 231 e il Codice Etico e disciplinano le conseguenze derivanti dalla loro violazione, ivi comprese la sospensione dell'esecuzione del contratto, la risoluzione del rapporto, l'applicazione di eventuali penali e il risarcimento dei danni.

Costituiscono violazioni rilevanti, a titolo esemplificativo:

- la violazione delle disposizioni del Modello 231 o del Codice Etico, ove richiamati contrattualmente;
- la commissione, anche tentata, di uno dei reati presupposto previsti dal D.Lgs. 231/2001 nell'interesse o a vantaggio della Società;
- l'adozione di comportamenti che espongano la Società al rischio di responsabilità ai sensi del D.Lgs. 231/2001;
- il rifiuto di fornire informazioni o documentazione richiesta dalla Società o dall'Organismo di Vigilanza nell'ambito delle verifiche previste dal Modello;
- la violazione degli obblighi di riservatezza, trasparenza, correttezza e collaborazione previsti dal contratto o dal Codice Etico.

In relazione alla gravità della violazione e nel rispetto delle previsioni contrattuali e della normativa vigente, la Società può adottare una o più delle seguenti misure:

a) richiamo o contestazione scritta;

b) richiesta di rimozione della violazione e adozione delle necessarie misure correttive entro un termine stabilito;

c) sospensione dell'esecuzione del contratto o dell'incarico, ove contrattualmente prevista;

d) applicazione di eventuali penali contrattuali;

e) revoca dell'incarico, della procura o dell'autorizzazione conferita;

f) risoluzione del contratto ai sensi delle clausole contrattuali e delle disposizioni del codice civile, nei casi di grave inadempimento o di violazione delle obbligazioni assunte in materia di conformità al D.Lgs. 231/2001;

g) richiesta di risarcimento dei danni subiti dalla Società, qualora ne ricorrano i presupposti.

L'applicazione delle misure contrattuali è autonoma e indipendente rispetto all'eventuale instaurazione o definizione di procedimenti penali o civili aventi ad oggetto i medesimi fatti.

Qualora l'Organismo di Vigilanza venga a conoscenza di una presunta violazione del Modello 231 da parte di un soggetto terzo, procede agli accertamenti ritenuti necessari e, ove ne ricorrano i presupposti, redige una relazione contenente:

- la descrizione dei fatti accertati;
- le disposizioni del Modello, del Codice Etico o del contratto ritenute violate;
- la documentazione acquisita;
- la valutazione della gravità della violazione;
- la proposta delle misure ritenute opportune.

La relazione è trasmessa all'Amministratore Unico, il quale:

1. valuta gli esiti dell'istruttoria;
2. ove necessario, invita il terzo a presentare osservazioni o chiarimenti entro un termine congruo;

3. acquisisce, se del caso, il parere delle funzioni aziendali interessate (ad esempio, funzione acquisti, funzione legale o responsabile del contratto);

4. adotta il provvedimento ritenuto appropriato, nel rispetto delle previsioni contrattuali, dei principi di proporzionalità e buona fede e della normativa vigente.

Il provvedimento è comunicato al soggetto interessato e all'Organismo di Vigilanza, che ne verifica l'attuazione.

7.7 Sanzioni per violazione della normativa e/o della procedura interna whistleblowing (D.Lgs. n. 24/2023)

Il rispetto delle disposizioni contenute nel D.Lgs. n. 24/2023 e nella Procedura Whistleblowing adottata dalla Società costituisce obbligo per tutti i destinatari del Modello 231.

Costituiscono violazioni disciplinarmente rilevanti, a titolo esemplificativo:

- l'adozione di atti, comportamenti od omissioni che integrino misure ritorsive, dirette o indirette, nei confronti del segnalante o degli altri soggetti tutelati dalla normativa;
- la violazione degli obblighi di riservatezza sull'identità del segnalante, della persona coinvolta, delle persone menzionate nella segnalazione o sul contenuto della segnalazione;
- l'ostacolo o il tentativo di ostacolare la presentazione di una segnalazione;
- l'omessa collaborazione con l'Organismo di Vigilanza nell'ambito delle verifiche di competenza;
- la mancata osservanza delle prescrizioni contenute nella Procedura Whistleblowing;
- la distruzione, alterazione od occultamento di documentazione relativa alla segnalazione;
- la presentazione di segnalazioni, denunce o divulgazioni pubbliche che siano accertate, anche con sentenza di primo grado nei casi previsti dal D.Lgs. n. 24/2023, come effettuate con dolo o colpa grave ovvero integranti i reati di calunnia o diffamazione o la corrispondente responsabilità civile.

Ferma restando l'applicazione delle eventuali sanzioni amministrative o delle altre responsabilità previste dalla legge, la violazione della normativa o della Procedura Whistleblowing comporta l'applicazione delle misure previste dal presente Sistema disciplinare, in relazione alla qualifica del soggetto responsabile.

In particolare:

- **lavoratori subordinati:** applicazione delle sanzioni disciplinari previste dal Sistema disciplinare e dal contratto collettivo applicabile, fino al licenziamento nei casi di maggiore gravità;
- **soggetti apicali:** richiamo scritto, revoca delle deleghe o delle procure, revoca dell'incarico organizzativo e, ove ricorrano i presupposti, risoluzione del rapporto;
- **Amministratore Unico:** applicazione delle misure previste dal presente Modello, fino alla proposta di revoca per giusta causa e all'eventuale esercizio dell'azione di responsabilità;
- **componenti dell'Organismo di Vigilanza:** richiamo, diffida, revoca dell'incarico o risoluzione del rapporto contrattuale, secondo quanto previsto dal Sistema disciplinare;
- **terzi (consulenti, fornitori, partner, collaboratori):** applicazione delle misure contrattuali previste dalle clausole 231 e whistleblowing, ivi compresa la sospensione dell'esecuzione del contratto, la risoluzione del rapporto, l'applicazione di eventuali penali e il risarcimento dei danni.

Le misure sono determinate tenendo conto della gravità della violazione, dell'elemento soggettivo, della posizione ricoperta dal responsabile, dell'eventuale reiterazione della condotta e del pregiudizio arrecato alla Società o all'efficacia del sistema di segnalazione.

Qualora emergano elementi idonei a far ritenere sussistente una violazione della normativa o della Procedura Whistleblowing, l'Organismo di Vigilanza procede ai necessari accertamenti, nel rispetto dei principi di riservatezza, imparzialità e contraddittorio.

Al termine dell'istruttoria viene predisposta una relazione contenente:

- la descrizione dei fatti accertati;
- la documentazione acquisita;
- le eventuali osservazioni dell'interessato;
- la valutazione della gravità della violazione;
- la proposta delle misure ritenute applicabili.

La relazione è trasmessa all'organo competente all'adozione del provvedimento disciplinare o contrattuale, individuato in base alla qualifica del soggetto interessato, secondo quanto previsto dal presente Sistema disciplinare.

Prima dell'adozione del provvedimento è garantito all'interessato il diritto di presentare osservazioni e difese, nel rispetto della normativa applicabile e dei principi del giusto procedimento.

Il provvedimento finale è adottato con atto motivato ed è comunicato all'interessato e, per quanto di competenza, all'Organismo di Vigilanza.

In ogni fase del procedimento sono assicurate la riservatezza dell'identità del segnalante, delle persone coinvolte e di ogni altra informazione la cui divulgazione sia vietata dal D.Lgs. n. 24/2023, fatti salvi gli obblighi di legge e le esigenze di tutela del diritto di difesa.

Il sistema disciplinare non sanziona chi effettua una segnalazione in buona fede, anche se successivamente risultata infondata. Sono invece sanzionabili esclusivamente le segnalazioni che, nei casi previsti dal D.Lgs. n. 24/2023.

8.VERIFICA DI APPLICAZIONE E ADEGUATEZZA DEL MODELLO

Il Modello sarà soggetto a diverse tipologie di verifiche:

- monitoraggio sull'effettività del Modello, che si concreta nella verifica della coerenza tra i comportamenti effettivi dei destinatari e il Modello medesimo. In questo ambito, l'OdV valuta ed eventualmente indaga le segnalazioni di violazione eventualmente ricevute;

- verifica a campione degli atti e della documentazione societaria, in relazione ai processi sensibili e al rispetto dei protocolli e alla conformità degli stessi alle regole di cui al presente Modello.

Gli esiti dell'attività di verifica saranno riportati nella relazione periodica sull'attuazione del Modello che l'Organismo di Vigilanza trasmette periodicamente all'Organo amministrativo e all'Organo di controllo.