

# Modello di Organizzazione e di Gestione ex D. Lgs. 231/01 Parte Generale

**Approvato dal Consiglio di Amministrazione in versione completa il 20/06/2022**

<b>Revisione</b>	<b>Approvato</b>	<b>Data</b>
Rev. 00		Maggio 2022

## Sommario

1. PREMESSA .....	4
1.1 Destinatari.....	4
1.2 Finalità e scopo.....	5
1.3 Elementi fondamentali.....	7
1.4 Principi generali del Modello .....	7
2. IL MODELLO DI GOVERNANCE ED IL SISTEMA ORGANIZZATIVO DI CAVALIERI & AMORETTI S.R.L. SOCIETÀ BENEFIT .....	9
2.1. La realtà aziendale.....	9
2.2. Il modello di governance di Cavaliere & Amoretti S.r.l. Società Benefit.....	10
2.3. L'assetto organizzativo di Cavaliere & Amoretti S.r.l. Società Benefit .....	11
a) Le funzioni.....	11
b) La struttura organizzativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro .....	12
c) La struttura organizzativa in materia ambientale.....	12
2.4. Definizione dell'organigramma aziendale e dei compiti.....	13
2.5. Il sistema di deleghe e procure .....	16
a) I principi generali.....	16
b) La struttura del sistema di deleghe e procure in Cavaliere & Amoretti S.r.l. Società Benefit .....	16
3. DEFINIZIONI .....	22
4. RIFERIMENTI NORMATIVI.....	23
4.1. Il Decreto Legislativo n.231/01 .....	23
4.2. Reati previsti dal D. Lgs. n. 231/2001 .....	25
5. STRUTTURA DEL MODELLO .....	27
a) Procedure per le attività sensibili.....	29
b) Modalità di gestione delle risorse economiche e finanziarie .....	30
c) Flussi informativi nei confronti degli organismi deputati al controllo .....	30
d) Tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito del rapporto di lavoro (whistleblowing) .....	31
6. IL CODICE ETICO.....	32
7. ORGANISMO DI VIGILANZA .....	33
7.1 Composizione, nomina e durata .....	33
7.2 Revoca, sospensione e dimissioni .....	34
7.3 Funzionamento .....	35

---

7.4	Attribuzioni e poteri .....	35
7.5	Obblighi di informazione nei confronti dell'OdV .....	37
7.6	Modalità di comunicazione con l'Organismo di Vigilanza .....	38
7.7	Attività di reporting .....	38
7.8	Obblighi di riservatezza.....	38
8.	FORMAZIONE, INFORMAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO.....	39
9.	SISTEMA DISCIPLINARE.....	40
9.1	Principi generali.....	40
9.2	Soggetti destinatari .....	41
9.3	Comportamenti sanzionabili.....	42
9.4	Le sanzioni.....	42
9.4.1	Sanzioni per i dipendenti (quadri, impiegati ed operai).....	42
9.4.2	Sanzioni per i dirigenti .....	45
9.4.3	Sanzioni per i componenti degli Organi (CdA, Collegio Sindacale e OdV) .....	46
9.4.4	Sanzioni nei confronti dei terzi (collaboratori, lavoratori autonomi, consulenti, fornitori).....	47
9.5	Criteri di applicazione delle sanzioni .....	47
9.6	Procedimento di irrogazione delle sanzioni.....	48
10.	AGGIORNAMENTO ED ADEGUAMENTO DEL MODELLO .....	49

## 1. PREMESSA

Il Modello di Organizzazione e di Gestione di Cavalieri & Amoretti S.r.l. Società Benefit, di seguito, per brevità, Cavalieri & Amoretti, si inserisce all'interno di una realtà aziendale che è oggi una delle aziende maggiormente conosciute a livello internazionale per la produzione di scatole tonde e cofanetti di lusso. La crescita dell'azienda è stata costante nel tempo grazie ad una produzione di alto livello tecnologico, specializzata nella realizzazione di scatole in cartone rivestite per i settori della profumeria, cosmetica, farmaceutica, erboristeria, alimentare, gioielleria, distilleria, abbigliamento, accessori, calzature, ecc.

La capacità di produzione di piccole e grandi quantità, grazie alla flessibilità dell'organizzazione aziendale e degli impianti, ha contribuito ad aumentare la competitività della Cavalieri e Amoretti a soddisfare le differenti esigenze della clientela garantendo efficienza ed efficacia di produzione.

### 1.1 Destinatari

Si considerano, pertanto, destinatari del Modello di Organizzazione e di Gestione:

- a) I soggetti apicali: secondo le previsioni dell'art. 5, I comma, lett. a) del Decreto, rientrano nella categoria dei "Soggetti Apicali" le 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 i soggetti che *“esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo”* dell'Ente. Assume rilevanza, *in primis*, la posizione dei componenti del Consiglio di Amministrazione di Cavalieri & Amoretti S.r.l. Società Benefit. Nella fattispecie, sono parte del Consiglio di Amministrazione, Roberto Marini (in qualità di Presidente e Rappresentante dell'impresa), Gian Luca Cavalieri (in qualità di Procuratore Speciale) e Luca Meana, in qualità di Consigliere. In aggiunta agli Amministratori, assume astrattamente rilevanza la posizione dei soggetti che operano per la Società incaricata della revisione (di seguito, indicati anche solo come "Revisore"). Pur costituendo soggetto esterno alla Società, il Revisore è equiparato, ai fini di quanto previsto nel Sistema Disciplinare, agli Amministratori.
- b) I dipendenti: nella nozione di "Dipendenti" di Cavalieri & Amoretti rientrano tutti i soggetti legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, indipendentemente dal contratto applicato, dalla qualifica e/o dall'inquadramento aziendale riconosciuti (ad es., dirigenti non "apicali", quadri, impiegati, operai, lavoratori a tempo determinato, lavoratori con contratto di inserimento, ecc.; di seguito, anche 'Dipendenti'). Nell'ambito di tale categoria, rientrano

anche i Dipendenti cui sono assegnati, o che comunque svolgono, funzioni e/o compiti specifici in materia di salute e sicurezza sul lavoro (ad es., il Responsabile e gli Addetti al Servizio Prevenzione e Protezione, gli Addetti al Primo Soccorso, gli Addetti alla Protezione Incendi, i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, ecc.).

c) I terzi destinatari: nella categoria dei "Terzi Destinatari" rientrano, in particolare, tutti i soggetti che non rivestono una posizione "apicale" nei termini specificati nei paragrafi precedenti e che sono comunque tenuti al rispetto del Modello in virtù della funzione svolta in relazione alla struttura societaria ed organizzativa della Società, ad esempio in quanto funzionalmente soggetti alla direzione o vigilanza di un soggetto "apicale", ovvero in quanto operanti, direttamente o indirettamente, per Cavalieri & Amoretti (di seguito, collettivamente denominati anche 'Terzi Destinatari'). Nell'ambito di tale categoria, possono farsi rientrare:

- tutti coloro che intrattengono con Cavalieri & Amoretti un rapporto di lavoro di natura non subordinata (ad es., i collaboratori a progetto, i consulenti, i lavoratori somministrati);
- i collaboratori a qualsiasi titolo;
- i procuratori, gli agenti e tutti coloro che agiscono in nome e/o per conto della Società;
- i soggetti cui sono assegnati, o che comunque svolgono, funzioni e compiti specifici in materia di salute e sicurezza sul lavoro (ad es., i Medici Competenti e, qualora esterni all'azienda, i Responsabili e gli Addetti al Servizio Prevenzione e Protezione);
- i contraenti ed i partner.

## **1.2 Finalità e scopo**

Scopo del presente Modello è la predisposizione e l'attivazione di un sistema strutturato e organico di principi e processi funzionali volti a prevenire e dissuadere la commissione dei reati contemplati dal Decreto.

Cavalieri & Amoretti è sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione delle attività aziendali, a tutela della propria posizione ed immagine, del lavoro dei propri dipendenti e del settore in cui opera. Muovendo da queste premesse, Cavalieri & Amoretti ha ritenuto conforme alla propria politica procedere all'attuazione del Modello di organizzazione e di gestione previsto dal D. Lgs. 231/2001.

Tale iniziativa è stata assunta nella convinzione che l'adozione del Modello possa:

- ✓ costituire un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti coloro che operano in nome e per conto di Cavalieri & Amoretti, affinché seguano, nell'espletamento delle proprie attività, dei comportamenti corretti e lineari, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati nel Decreto (e successive modifiche e/o integrazioni);
- ✓ affermare che Cavalieri & Amoretti opera nel quadro di regole certe che tutti, dalla Direzione fino all'ultimo dipendente, devono rispettare.

Il Modello è destinato ai componenti degli Organi ed ai dipendenti, intendendosi come tali tutti coloro che sono legati a Cavalieri & Amoretti da un rapporto di lavoro subordinato ivi compresi i dirigenti, nonché in genere a quanti si trovino a svolgere, in nome o per conto di Cavalieri & Amoretti, una o più delle attività identificate come a rischio.

Il rispetto del Modello viene garantito mediante la previsione di clausole contrattuali che obblighino collaboratori esterni, consulenti e partner commerciali al rispetto dei principi contenuti nel presente Modello e nel Codice Etico, nonché dei protocolli specificamente inerenti all'attività svolta, pena in difetto, la possibilità di recedere dal contratto o di risolverlo e in ogni caso di chiedere il risarcimento del danno eventualmente subito.

Scopo del Modello è dunque la costruzione di un sistema strutturato e organico di procedure, protocolli, codici comportamentali, nonché di attività di controllo, in linea ed a complemento del Sistema dei controlli già previsti ed esistenti, da svolgersi anche in via preventiva (c.d. controllo ex ante) volto a prevenire la commissione delle diverse tipologie di reati contemplate dal Decreto.

In particolare, mediante l'individuazione delle "aree di attività a rischio" e la conseguente definizione di specifiche procedure, il Modello si propone come finalità quelle di:

- ✓ determinare in tutti coloro che operano in nome e per conto di Cavalieri & Amoretti nelle aree di attività a rischio la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni sul piano penale e amministrativo non solo nei propri confronti, ma anche nei confronti dell'organizzazione;
- ✓ ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate da Cavalieri & Amoretti, in quanto sono assolutamente contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etico-sociali cui Cavalieri & Amoretti si ispira;
- ✓ consentire all'organizzazione, grazie a un'azione di monitoraggio sulle aree di attività a rischio, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi.

### **1.3 Elementi fondamentali**

Il presente Modello di Organizzazione e di Gestione è stato predisposto secondo quanto previsto dal D. Lgs. n.231/01 in tema di esimente per la responsabilità amministrativa degli enti.

Nella predisposizione del MOG sono stati tenuti in considerazione:

- le risultanze dell'attività di mappatura ex D. Lgs. n.231/01 eseguita presso la Società;
- le linee guida di Confindustria<sup>1</sup>;
- le linee guida di Confcommercio<sup>2</sup>;
- quanto recentemente sottolineato dalla giurisprudenza e dalla dottrina in tema di applicazione del D. Lgs. n.231/01.

Il presente Modello integra e si affianca con gli ulteriori sistemi di gestione e controllo presenti all'interno della società (procedure dei Sistemi di Gestione, procedure di sicurezza, controllo amministrativo-contabile, regolamenti interni, ecc.).

### **1.4 Principi generali del Modello**

Nella definizione, costruzione ed applicazione del proprio Modello, Cavalieri & Amoretti osserva i seguenti principi regolatori:

- Una chiara e formalizzata assegnazione di poteri e responsabilità, coerente con le mansioni attribuite;
- La separazione delle funzioni, per cui l'autorizzazione all'effettuazione di una operazione deve essere sotto la responsabilità diversa da chi contabilizza, esegue operativamente o controlla l'operazione (qualora il controllo venga effettuato da un unico soggetto). Tale principio dovrà comunque consentire la gestione efficiente dell'attività aziendale;
- La definizione di regole comportamentali idonee a garantire l'esercizio delle attività aziendali nel rispetto delle leggi, dei regolamenti e dell'integrità del patrimonio aziendale;
- La disposizione di documentazione normativa per le singole attività aziendali, articolata in procure, poteri e deleghe, procedure.

In particolare, il sistema delle deleghe, se presenti, prevede che:

---

<sup>1</sup> Aggiornate a marzo 2014

<sup>2</sup> Aggiornate a marzo 2016

1. le deleghe siano coerenti con la posizione organizzativa ed aggiornate in conseguenza a variazioni organizzative;
2. in ogni delega siano specificati i poteri del delegato ed il soggetto cui il delegato riporta;
3. i poteri specificati nella delega siano allineati e coerenti con gli obiettivi della società;
4. il delegato possieda autonomia decisionale e di spesa adeguati alla funzione ed ai compiti conferiti.

Il sistema delle procure prevede che:

- le procure siano assegnate a soggetti provvisti di delega interna;
- le procure descrivano i poteri conferiti e ove necessario siano accompagnate da una comunicazione che illustri i limiti di estensione, fermi restando i vincoli di budget;
- le procure siano assegnate a persone fisiche.

Il sistema delle procedure prevede che:

- vengano definite e regolamentate le modalità e le tempistiche di svolgimento delle attività aziendali a rischio reato;
- sia garantita, ove possibile, l'oggettività dei processi decisionali (ad esempio con la predisposizione di albi fornitori qualificati, la definizione di criteri oggettivi di selezione e valutazione del personale).
- sia garantita la tracciabilità delle operazioni (sia legate alle attività operative che a quelle di controllo), transazioni e/o azione affinché siano verificabili, coerenti e documentate.

Punti cardine del Modello sono, oltre ai principi già indicati:

- L'attività di diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite;
- La mappatura delle aree di attività a rischio, vale a dire delle attività nel cui ambito si ritiene più alta la possibilità che siano commessi i reati previsti da D. Lgs. 231/01;
- L'individuazione delle aree di attività ove la procedimentalizzazione necessaria a prevenire i reati sia assente o insufficiente e la conseguente individuazione di piani di azione necessari affinché anche tali aree giungano ad un livello di rischio-reato "accettabile";
- L'attribuzione all'Organismo di Vigilanza di specifici compiti di controllo sull'efficace e corretto funzionamento del Modello;



- La verifica dei comportamenti aziendali, nonché del funzionamento del Modello con conseguente aggiornamento periodico (controllo ex post).

## **2. IL MODELLO DI GOVERNANCE ED IL SISTEMA ORGANIZZATIVO DI CAVALIERI & AMORETTI S.R.L. SOCIETÀ BENEFIT**

### **2.1. La realtà aziendale**

La Cavalieri & Amoretti è una realtà altamente specializzata nella progettazione e realizzazione di packaging in cartone rigido di varie forme: dalle scatole tonde alle quadrate, a quelle rettangolari e ovali disponibili in tante finiture e con differenti accessori.

La produzione è realizzata nella sede di Parma, così come nella filiale ubicata in Tunisia ed in quella di più recente apertura in Moldavia.

L'azienda si afferma sul mercato anche della cartotecnica industriale grazie all'acquisizione della Officine Grafiche Riunite S.r.l. e della Litostampa S.r.l., storiche aziende specializzate nella stampa e nella produzione di astucci per i settori farmaceutico, cosmetico e alimentare. Ciò ha permesso di completare l'offerta di prodotto garantendo alta qualità e puntualità del servizio offerto.

Il gruppo annovera tra i suoi prodotti anche una vasta gamma di astucci in cartotecnica che vengono progettati e realizzati nelle società che completano il gruppo con sede a Chiappano (VI).

La tecnologia della Cavalieri & Amoretti si è arricchita nel tempo con macchinari ideati direttamente dall'ufficio tecnico interno all'azienda che le permettono di gestire completamente il ciclo produttivo.

Sono a disposizione nei vari stabilimenti macchine automatiche per produrre scatole nelle varie forme quali: filiere per la formazione di tubi spiralati, linee automatiche Emmeci per scatole tonde, macchine per la formazione e rivestitura delle scatole quadrate o rettangolari ed altre linee semiautomatiche. In Tunisia e Moldavia sono installate linee semiautomatiche per la realizzazione delle scatole rivestite cilindriche ed a base quadrata o rettangolare.

L'azienda garantisce una qualità eccellente nella produzione di scatole tonde e cofanetti di lusso, che deriva da un continuo investimento nella ricerca e sviluppo tecnologico. Il risultato è un prodotto di altissimo livello.

Dal 2019 tutte le aziende del Gruppo Cavalieri & Amoretti sono entrate e a far parte di Pusterla 1880.

L'azienda Cavalieri & Amoretti ha ottenuto la certificazione B-Corporation per operare nel rispetto dei più alti standard esistenti d'impatto sociale e ambientale, utilizzando il business come forza positiva per creare una società più giusta, inclusiva e rigenerare la biosfera.

Inoltre, la società ha ottenuto la certificazione SA 8000:2014, che certifica il rispetto nella gestione aziendale di molti aspetti attinenti alla responsabilità sociale d'impresa, e la certificazione FSC (come Catena di custodia) per garantisce che i propri prodotti provengano da una filiera di approvvigionamento gestita in modo responsabile.

## **2.2. Il modello di governance di Cavalieri & Amoretti S.r.l. Società Benefit**

Il sistema di corporate governance di Cavalieri & Amoretti risulta, attualmente, così articolato:

*Soci:* come da ultimo protocollo del 15/10/2021 n. PR-2021-33524, il capitale sociale di Cavalieri & Amoretti è diviso tra i quattro soci: Rita Matta, Lito-Tipo S.r.l., Gian Luca Cavalieri, Pusterla 1880 S.p.A.

*Consiglio di Amministrazione:* il Consiglio di Amministrazione è investito dei più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della società, nei limiti delle competenze attribuite dalla legge e dallo Statuto, con facoltà di compiere tutti gli atti ritenuti opportuni per l'attuazione dell'oggetto sociale, con la sola esclusione di quelli che lo Statuto e/o la legge riservano alla competenza dei soci. Il Consiglio di Amministrazione, al momento dell'adozione del presente documento, è composto da tre membri, nella fattispecie: il Presidente Roberto Marini, il Procuratore Speciale Gian Luca Cavalieri e il Consigliere Luca Meana.

*Società di Revisione:* in ottemperanza alle previsioni dello Statuto, i Soci di Cavalieri & Amoretti hanno provveduto alla nomina di un Revisore Legale, una società iscritta all'apposito Registro dei Revisori Legali (n. 132587), a cui spetta, pertanto, l'incarico di revisione e controllo contabile dei conti di Cavalieri & Amoretti.

## **2.3. L'assetto organizzativo di Cavalieri & Amoretti S.r.l. Società Benefit**

### **a) Le funzioni**

La struttura organizzativa di Cavalieri & Amoretti è articolata in funzioni operative, che assicurano prevalentemente le attività produttive e commerciali, e in funzioni di controllo che assicurano il monitoraggio dei rischi aziendali e del funzionamento delle misure di prevenzione e mitigazione.

In particolare, detta struttura è così composta:

- Consiglio di Amministrazione al quale riportano l'Amministratore Delegato, il Controllo di Gestione e il Ced;
- Amministratore Delegato, il quale riveste anche il ruolo di Datore di Lavoro, dal quale dipendono:
  - Ufficio Commerciale,
  - Collegio Tecnico Infragruppo,
  - Responsabile Qualità, Sviluppo e Sostenibilità e COC,
  - Responsabile Progettazione e Industrializzazione Prodotti, al quale riporta il Responsabile Ufficio Preventivi, il Responsabile Progettazione e Sviluppo scatole rotonde e il Responsabile Progettazione e Sviluppo scatole quadrate,
  - Direzione della Produzione, al quale riportano il Responsabile Coordinamento produzione automatica e il Responsabile Coordinamento produzione manuale,
  - Responsabile Ufficio Prestampa,
  - Responsabile Programmazione e Logistica,
  - Responsabile Magazzino, al quale riporta il Coordinamento Magazzini,
  - Responsabile Amministrazione e Finanze,
  - Responsabile Acquisti,
  - Responsabile Officina e Industrializzazione Processo.

Le operazioni e finalità, cui ogni Ruolo/Funzione è deputato/a, sono definite nel documento "Mansionario" – ultima rev. Del 26/11/2020, cui si rimanda per i contenuti specifici.

## **b) La struttura organizzativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro**

In materia di salute e sicurezza sul lavoro, la Società si è dotata di una struttura organizzativa al fine di osservare le previsioni definite dalla normativa prevenzionistica vigente, nell'ottica di eliminare ovvero, laddove ciò non sia possibile, ridurre - e, quindi, gestire - i rischi lavorativi per i lavoratori.

Nell'ambito di tale struttura organizzativa, operano, pertanto, i soggetti di seguito indicati:

- il Datore di Lavoro;
- il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (di seguito, anche 'RSPP');
- i Delegati del Datore di lavoro ex art. 16 D. Lgs. 81/08;
- i Dirigenti;
- i Preposti;
- gli Addetti al primo soccorso (di seguito, anche 'APS');
- gli Addetti alla prevenzione degli incendi (di seguito, anche 'API');
- i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (di seguito, anche 'RLS');
- il Medico Competente;
- i Lavoratori;
- i soggetti esterni all'azienda che svolgono attività rilevanti in materia di SSL, riconducibili principalmente a: i) i soggetti cui è affidato un lavoro in virtù di contratto d'appalto o d'opera o di somministrazione; ii) i fornitori; iii) gli installatori ed i montatori di impianti, attrezzature di lavoro o altri mezzi tecnici ed i manutentori.

Le suddette figure sono investite delle rispettive responsabilità attraverso appositi atti di nomina da parte del Datore di Lavoro a seguito della preliminare verifica delle competenze ed esperienze maturate, in coerenza con le previsioni normative in vigore.

## **c) La struttura organizzativa in materia ambientale**

Cavalieri & Amoretti considera la tutela ambientale un obiettivo rilevante per la propria attività. Per tale ragione è stato identificato un Responsabile della Tutela Ambientale, coincidente con il Responsabile Officina, che opera a riporto diretto dell'Amministratore Delegato, con il fine di tutelare, non solo la salute e sicurezza del personale, ma anche l'ambiente nell'ottica di identificare gli aspetti ambientali significativi connessi alle attività produttive e definire le misure di mitigazione e prevenzione anche rispetto alla teorica commissione di reati in materia ambientale.

Il compito di tale Responsabile è quello di assicurare che l'attività aziendale venga svolta nel rispetto della normativa vigente e delle procedure in materia ambientale. A tale fine, al

Responsabile della Tutela Ambientale è assegnato un budget di spesa per gli investimenti relativi all'ambiente, da utilizzare in piena autonomia.

#### **2.4. Definizione dell'organigramma aziendale e dei compiti**

Al fine di rendere immediatamente chiaro il ruolo e le responsabilità di ciascuno nell'ambito del processo decisionale aziendale, Cavalieri & Amoretti ha messo a punto un proprio Organigramma di sintesi.

Nell'Organigramma, in particolare, sono specificate:

- le aree in cui si suddivide l'attività aziendale;
- le linee di dipendenza gerarchica dei singoli enti aziendali;
- i soggetti che operano nelle singole aree ed il relativo ruolo organizzativo.

Tale documento è oggetto di costante e puntuale aggiornamento in funzione dei cambiamenti effettivamente intervenuti nella struttura organizzativa. I cambiamenti sono inoltre oggetto di adeguate comunicazioni organizzative. L'organigramma aziendale è riportato di seguito.



**PUSTERLA**  
CAVALIERI

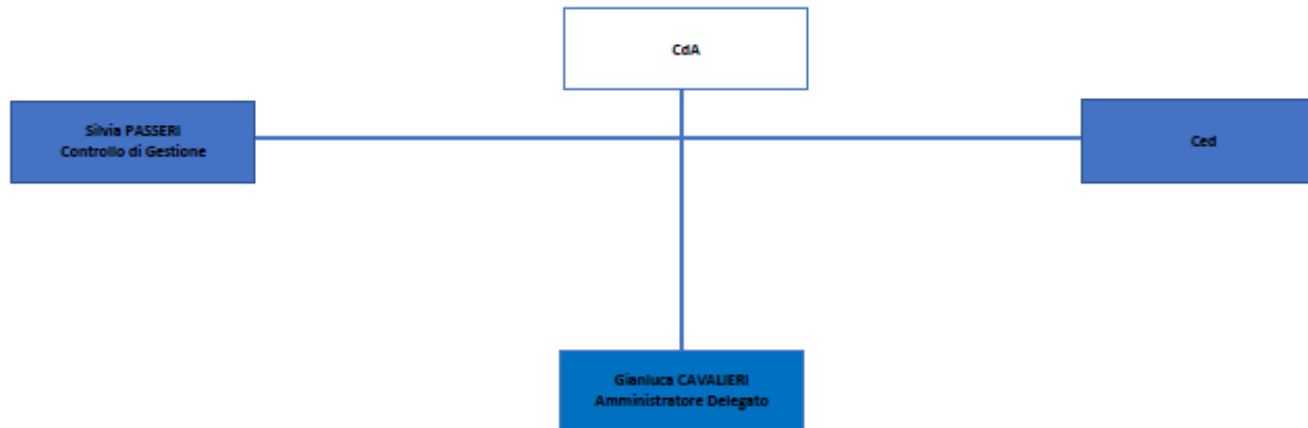
**Cavalieri & Amoretti S.r.l. Società Benefit**

via Partigiani d'Italia n.6

43058 Mezzano Superiore (PR)

Tel: 0521 609712

email: [info@cavalierieamoretti.com](mailto:info@cavalierieamoretti.com)





**PUSTERLA  
CAVALIERI**

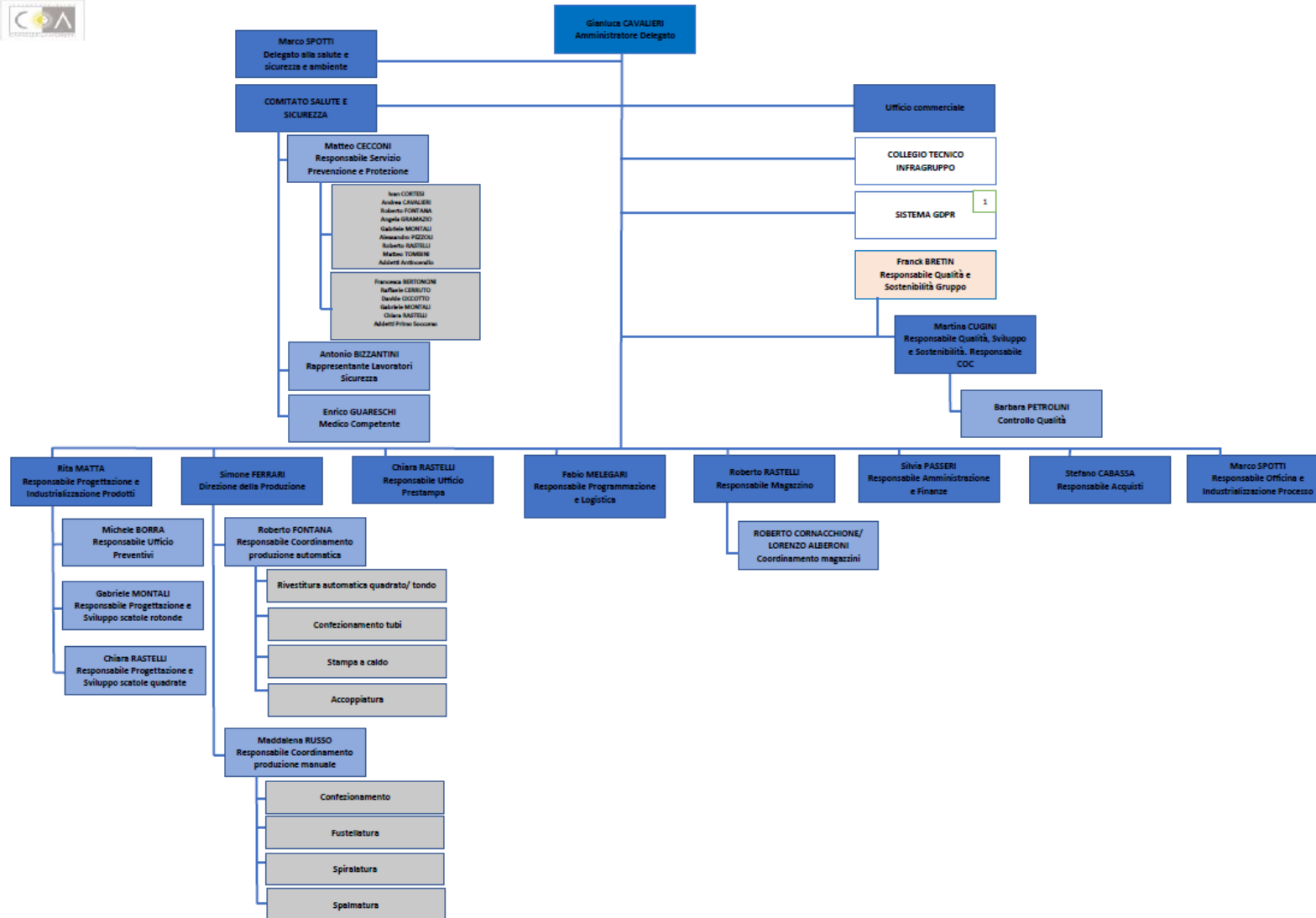
**Cavalieri & Amoretti S.r.l. Società Benefit**

via Partigiani d'Italia n.6

43058 Mezzano Superiore (PR)

Tel: 0521 609712

email: info@cavaliereamoretti.com



## **2.5. Il sistema di deleghe e procure**

### **a) I principi generali**

Così come richiesto dalla buona pratica aziendale e specificato anche nelle Linee Guida di Confindustria nell'ultima versione approvata, il Consiglio di Amministrazione di Cavalieri & Amoretti è l'organo preposto a conferire ed approvare formalmente le deleghe ed i poteri di firma, assegnati in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali definite, con una puntuale indicazione delle soglie di approvazione delle spese.

Il livello di autonomia, il potere di rappresentanza ed i limiti di spesa assegnati ai vari titolari di deleghe e procure all'interno della Società risultano sempre individuati. Essi sono fissati in modo coerente con il livello gerarchico del destinatario della delega o della procura nei limiti di quanto strettamente necessario all'espletamento dei compiti e delle mansioni oggetto di delega.

I poteri così conferiti vengono periodicamente aggiornati in funzione dei cambiamenti organizzativi che intervengono nella struttura della Società.

La Società ha, inoltre, istituito un flusso informativo, nei confronti di tutte le funzioni e soggetti aziendali, a qualsiasi titolo interessati, incluso l'OdV, al fine di garantire la comunicazione dei poteri e dei relativi cambiamenti.

### **b) La struttura del sistema di deleghe e procure in Cavalieri & Amoretti S.r.l. Società Benefit**

Il sistema di deleghe e procure attualmente in vigore in Cavalieri & Amoretti ripercorre fedelmente il quadro che emerge dall'Organigramma aziendale. Il Consiglio di Amministrazione, nei limiti consentiti dalla legge e dallo Statuto, può delegare o attribuire funzioni ad uno o più dei suoi membri.

Pertanto, il Consiglio di Amministrazione ha conferito al Presidente Luca Meana, con firma singola, tutti i poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione nei limiti di quanto specificato sotto, fatti salvi i poteri relativi alle materie riservate alla competenza esclusiva del CdA:

- Conferire, rinnovare e revocare incarichi professionali e/o di consulenza,
- Stipulare, modificare, rinnovare e risolvere contratti di assicurazione e polizze assicurative, pagandone i relativi premi,



- Stipulare, modificare, rinnovare e risolvere contratti di fornitura e somministrazione per ogni genere di utenza, ivi inclusi per linee e servizi di trasmissione dati e per allacciamenti o connessioni con la rete di distribuzione dell'energia elettrica,
- Stipulare, modificare, rinnovare e risolvere contratti di conto corrente e deposito presso istituti di credito ed uffici postali,
- Operare sui conti correnti della società, emettendo e girando assegni bancari e circolari, disponendo trasferimenti e ordini di pagamento, accettando ricevute e firmando estratti di conto corrente nei limiti, in ogni caso, di Euro 500.000,00 l'anno,
- Esigere ed incassare somme dovute alla società da chiunque ed a qualunque titolo e, in particolare, incassare assegni di qualunque natura e di qualunque importo, dando quietanza e scarico in forma debita per qualsiasi importo incassato,
- Stipulare, modificare, rinnovare e risolvere contratti di locazione finanziaria (leasing),
- Istituire depositi anche cauzionali presso persone fisiche o giuridiche, uffici e banche in relazione alla gestione ordinaria della società, firmare relativa quietanza nonché ritirare tali depositi,
- Sottoscrivere le dichiarazioni periodiche nonché tutta la documentazione che la società è tenuta a presentare a norma di legge, in relazione a imposte dirette ed indirette, tasse, concessioni, tributi,
- Rappresentare la società in ogni stato e grado di giudizio in Italia o all'estero con facoltà di nominare avvocati e procuratori alle liti e *ad negotia*, questi ultimi per determinati atti o categorie di atti,
- Richiedere pignoramenti e sequestri conservativi e giudiziari, curandone la revoca e l'esecuzione dei giudicati,
- Rendere in nome e per conto della società dichiarazioni di terzo pignorato avanti all'autorità giudiziaria,
- Stipulare, modificare, rinnovare e risolvere accordi transattivi aventi ad oggetto controversie di qualsiasi natura (civilistica, amministrativa, fiscale, penale) per un corrispettivo non superiore a Euro 50.000,00 per singola transazione,
- Ricevere e firmare la corrispondenza della società, inviare merci pacchi e lettere.

Inoltre, il CdA ha conferito all'Amministratore Delegato Gian Luca Cavalieri, con firma singola, tutti i poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione, nei limiti di quanto precisato sotto, fatti salvi i poteri relativi alle materie riservate alla competenza esclusiva del CdA:

- In materia contrattuale (nei limiti della gestione ordinaria della società);
- In materia finanziaria (nei limiti della gestione ordinaria della società);
- In materia giuslavoristica (nei limiti della gestione ordinaria della società);
- In materia di contenzioso (nei limiti della gestione ordinaria della società);
- In materia di rappresentanza generale (nei limiti della gestione ordinaria della società);
- In materia di salute e sicurezza sul lavoro, con espressa facoltà di delega:
  - o Tutti i poteri di cui al D. Lgs. 81/08 in relazione alla sede della società ubicata in Mezzani (PR), viale Partigiani d'Italia n.6, nonché a tutti gli altri stabilimenti produttivi, uffici, negozi e altre unità locali esistenti ovvero acquisiti o instaurati dalla società successivamente alla data odierna e in particolare i poteri di cui agli artt. 17 e 18 del Decreto stesso in relazione alla qualifica di Datore di Lavoro,
  - o Il potere di gestire, dirigere e organizzare ogni aspetto inerente la sicurezza sul posto di lavoro e in generale ogni problematica di tipo ambientale nell'ambito dell'operatività della società, in relazione alla sede della società ubicata in Mezzani (PR), viale Partigiani d'Italia n.6, nonché tutti gli altri stabilimenti produttivi, uffici, negozi e altre unità locali esistenti ovvero acquisti o instaurati dalla società successivamente alla data odierna,
  - o Nominare propri delegati che, in piena autonomia decisionale e finanziaria, possano compiere tutti gli atti ed espletare tutte le funzioni per provvedere direttamente a quanto sia ritenuto opportuno ed utile da parte del delegato stesso per il costante rispetto, adeguamento ed aggiornamento alla normativa ed alle regole di buona tecnica nelle sopra indicate materie,
  - o In generale, tutti gli altri poteri necessari in relazione agli specifici doveri e funzioni a lui attribuiti in conformità al D. Lgs. 81/08 e, in particolare, quello di utilizzare in modo indipendente gli importi necessari all'esercizio dei poteri di cui ai precedenti punti, in conformità con le procedure interne della società.

Le deleghe e le procure sono sempre formalizzate attraverso atti notarili o, in mancanza di questi, sono comunque rese pubbliche nei modi opportuni, e comunicate mediante lettere di incarico

redatte su carta intestata della Società e firmate “per accettazione” dal destinatario. Le procure vengono poi depositate presso il Registro Imprese della Camera di Commercio di competenza.

Ciascuno di questi atti di delega o conferimento di poteri di firma fornisce, quindi, le seguenti indicazioni:

- a) soggetto delegante e fonte del suo potere di delega o procura;
- b) soggetto delegato o procuratore con esplicito riferimento alla funzione ad esso attribuita ed il legame tra le deleghe e le procure conferite e la posizione organizzativa ricoperta dal soggetto delegato;
- c) oggetto, costituito dalla elencazione delle tipologie di attività e di atti per i quali la delega/procura viene conferita. Tali attività ed atti sono sempre funzionali e/o strettamente correlati alle competenze e funzioni del soggetto delegato/procuratore nominato;
- d) limiti di valore entro cui il delegato/procuratore nominato è legittimato ad esercitare il potere conferitogli. Tale limite di valore è determinato in funzione del ruolo e della posizione ricoperta dal delegato/procuratore nominato nell'ambito dell'organizzazione aziendale.

Il sistema delle deleghe e dei poteri di firma, come sopra delineato, è applicato nel rispetto delle procedure aziendali, nonché regolarmente monitorato nel suo complesso e, ove necessario, aggiornato con il supporto di consulenti legali, in ragione delle modifiche intervenute nella struttura aziendale, in modo da risultare il più possibile coerente con l'organizzazione gerarchico-funzionale e le esigenze della Società.

Tale sistema, ad oggi, prevede il conferimento di delega con procura speciale in materia di salute e sicurezza sul lavoro e ambiente, da parte dell'Amministratore Delegato, al Responsabile Officina. Quest'ultimo è stato, quindi, nominato “Delegato alla salute e sicurezza e ambiente” ex art. 16, commi 1, 2 e 3, del D. Lgs. 81/08, al fine di sovrintendere e gestire ogni funzione in materia di tutela della salute e della sicurezza, con riferimento alla sede sita in Sorbolo Mezzani via Partigiani d'Italia n. 6 Loc. Mezzano Superiore, ed all'unità Locale ubicata in Sorbolo-Mezzani Strada della Pace 21/8 Loc. Casale.

Al Delegato sono conferiti tutti i compiti e gli obblighi che la normativa pone a carico del Datore di Lavoro, ad eccezione dei soli compiti non delegabili di cui all'art. 17 del decreto, tutti i più ampi poteri organizzativi, di gestione e di controllo sia ordinari che straordinari, da esercitarsi in autonomia, nonché tutti i connessi poteri decisionali, gerarchici e funzionali necessari all'espletamento dell'incarico e all'adempimento degli obblighi che ne derivano.

Al delegato è conferito il potere di rappresentare la società innanzi agli enti e agli organi pubblici preposti all'esercizio delle funzioni di controllo, ispettive e di vigilanza previste dalla normativa vigente e di futura emanazione, presenziando agli accessi e alle visite presso la sede e accedendo alle legittime richieste formulate dai pubblici funzionari; nei limiti della propria delega, in giudizio, in qualunque sede e grado, allo scopo nominando e revocando avvocati, procuratori e consulenti tecnici e presentando memorie e dichiarazioni; innanzi all'Inail ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 14 del d.p.r. n. 1124/1965;

Il Delegato può, a propria volta, previa intesa scritta con il Datore di Lavoro, delegare specifiche funzioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro, alle condizioni di cui all'art. 16, comma 1 e 2, del decreto.

In via esemplificativa, il delegato avrà i seguenti poteri, con firma libera e in autonomia:

1. provvedere all'emanazione delle disposizioni aziendali in conformità alle vigenti leggi in materia di salute e sicurezza sul lavoro e ambiente;
2. presentare domande per il rilascio di autorizzazioni o concessioni nelle sedi competenti, curando l'iter dei relativi procedimenti amministrativi e svolgendo ogni altro incombente burocratico richiesto dalle normative vigenti e di futura emanazione;
3. controllare, con obbligo periodico di sopralluogo, l'idoneità degli edifici, dei locali, compresi i servizi accessori, degli impianti, dei macchinari, delle attrezzature di lavoro, nel rispetto della normativa vigente e di futura emanazione, adottando le misure di prevenzione e di protezione individuate nel piano per la sicurezza ed ogni altra che ritenga o che si riveli necessaria ed adeguata per la tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori;
4. effettuare la regolare manutenzione di ambienti, attrezzature, impianti, con particolare riguardo ai dispositivi di sicurezza in conformità alla indicazione dei fabbricanti;
5. esercitare il potere di sospendere, anche solo parzialmente, l'attività svolta, qualora il protrarsi della stessa avvenga in violazione della normativa in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, della protezione dell'ambiente o della prevenzione degli incendi;
6. garantire l'attuazione delle misure di prevenzione e protezione individuate dal datore di lavoro in seguito alla valutazione dei rischi da lui effettuata;
7. aggiornare le misure di prevenzione in relazione ai mutamenti organizzativi e produttivi che hanno rilevanza ai fini della salute e della sicurezza del lavoro, anche in relazione al grado di evoluzione della tecnica, della prevenzione e della protezione;

8. fornire ai lavoratori la prevista informazione, in particolare sui rischi specifici cui sono esposti in relazione all'attività da essi svolta, predisponendo specifiche procedure informative, formative e di addestramento relative a tutti i tipi di attività e di mansioni lavorative, con particolare riguardo a quelle di gestione dell'emergenze, alle procedure di pronto soccorso, di salvataggio, della prevenzione incendi, della lotta antincendio, dell'evacuazione, nonché alle procedure per fronteggiare i casi imprevedibili di pericolo grave, immediato ed inevitabile;
9. designare preventivamente i lavoratori incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei luoghi di lavoro in caso di pericolo grave e immediato, di salvataggio, di primo soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza;
10. tenere i rapporti con il responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi, nonché con il medico competente ed il/i rappresentante/i dei lavoratori per la sicurezza, richiedendo l'osservanza dei compiti e degli obblighi loro propri;
11. collaborare, con il responsabile del servizio di prevenzione e protezione e il medico competente al fine di individuare e quindi fornire al datore di lavoro l'elenco dei fattori di pericolo presenti nelle attività lavorative della società, nonché le connesse misure adottate o da adottare per perseguire la sicurezza e la salubrità degli ambienti e dei posti di lavoro;
12. tenere conto delle capacità e delle condizioni degli stessi in rapporto alla loro salute e alla sicurezza nell'affidare i compiti ai lavoratori;
13. vigilare affinché i lavoratori per i quali vige l'obbligo di sorveglianza sanitaria non siano adibiti alla mansione lavorativa specifica senza il prescritto giudizio di idoneità;
14. fornire ai lavoratori i necessari e idonei dispositivi di protezione individuale, sentito il responsabile del servizio di prevenzione e protezione e il medico competente;
15. richiedere l'osservanza da parte dei singoli lavoratori delle norme vigenti, nonché delle disposizioni aziendali in materia di sicurezza e di igiene del lavoro e di uso dei mezzi di protezione collettivi e dei dispositivi di protezione individuali messi a loro disposizione;
16. inviare i lavoratori alla visita medica entro le scadenze previste dal programma di sorveglianza sanitaria e richiedere al medico competente l'osservanza degli obblighi previsti a suo carico nel presente decreto;
17. elaborare il documento di cui all' articolo 26, comma 3 (il "DUVRI"), anche su supporto informatico come previsto dall' articolo 53, comma 5, e, su richiesta di questi e per l'espletamento

della sua funzione, consegnarne tempestivamente copia ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza; il documento è consultato esclusivamente in azienda;

18. comunicare in via telematica all'Inail, nonché per loro tramite, al sistema informativo nazionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro di cui all'articolo 8, entro 48 ore dalla ricezione del certificato medico, a fini statistici e informativi, i dati e le informazioni relativi agli infortuni sul lavoro che comportino l'assenza dal lavoro di almeno un giorno, escluso quello dell'evento e, a fini assicurativi, quelli relativi agli infortuni sul lavoro che comportino un'assenza dal lavoro superiore a tre giorni; l'obbligo di comunicazione degli infortuni sul lavoro che comportino un'assenza dal lavoro superiore a tre giorni si considera comunque assolto per mezzo della denuncia di cui all'articolo 53 del testo unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, di cui al dpr 30 giugno 1965, n. 1124;

19. vigilare in ordine all'adempimento degli obblighi di cui agli artt. 19 (obblighi del preposto), 20 (obblighi dei lavoratori), 22 (obblighi dei progettisti), 23 (obblighi dei fabbricanti e dei fornitori), 24 (obblighi degli installatori) e 25 (obblighi del medico competente) del d.lgs. 81/08;

20. convocare e presiedere la riunione periodica di cui all' articolo 35;

21. garantire il rispetto di tutti gli adempimenti relativi al d.lgs.152/06 relativo agli adempimenti ambientali della società.

Ai fini dell'efficace svolgimento del ruolo, dei compiti e delle responsabilità conferite al Delegato, il Datore di Lavoro ha attribuito il potere di realizzare qualsiasi intervento di propria iniziativa ed in autonomia, anche economica, secondo il potere di spesa di Euro 50.000,00 per le spese e gli investimenti in materia di salute e sicurezza e ambiente. Qualora detto importo dovesse risultare insufficiente, il delegato dovrà darne immediata comunicazione al delegante - Datore di Lavoro, chiedendone l'adeguamento. Nel caso di emergenze potrà in ogni caso eccedere tale limite, dandone immediata comunicazione al delegante - Datore di Lavoro.

### **3. DEFINIZIONI**

Al fine di una più completa comprensione del presente Modello di Organizzazione e di Gestione si elencano le seguenti definizioni e/o abbreviazioni utilizzate nello stesso:

- **DECRETO** o **D. Lgs n.231/01**: è il Decreto Legislativo n.231 dell'8 giugno 2001 dal titolo "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle Società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica". Con tale abbreviazione si intendono

tutte le modifiche od integrazioni avvenute successivamente alla sua emanazione ed attualmente in vigore.

- **SOCIETÀ:** si intende la Cavalieri & Amoretti S.r.l. Società Benefit.
- **MODELLO o MOG:** è l'insieme dei principi di comportamento, dei processi operativi (o protocolli) e delle regole adottate dalla Società al fine di prevenire i reati, così come previsto dagli artt. 6 e 7 del D. Lgs.n.231/01.
- **ORGANISMO DI VIGILANZA o OdV:** è l'Organismo della Società, previsto dall'art.6 del D. Lgs.n.231/01, al quale è affidato il compito di vigilare sul funzionamento del Modello, sulla sua osservanza e sull'eventuale aggiornamento, nelle modalità e secondo le formalità previste dal presente Modello.
- **CODICE ETICO:** si intende il Codice Etico contenuto nel presente Modello.
- **PROCEDURA OPERATIVA o PROTOCOLLO:** si intende la specifica procedura adottata dal per la prevenzione dei reati.
- **DESTINATARI:** sono i soggetti a cui è rivolto il modello, in particolare dipendenti, collaboratori, membri degli Organi, consulenti e fornitori.

## **4. RIFERIMENTI NORMATIVI**

### **4.1. Il Decreto Legislativo n.231/01**

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, che reca la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle Società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica" (di seguito anche il "Decreto" o il "D. Lgs. n.231/01"), entrato in vigore il 4 luglio 2001 in attuazione dell'art. 11 della Legge Delega 29 settembre 2000 n. 300, ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano la responsabilità amministrativa degli enti, ove per "enti" devono intendersi le Società commerciali, di capitali e di persone, e le associazioni, anche prive di personalità giuridica. Tale nuova forma di responsabilità, sebbene sia definita "amministrativa" dal legislatore, presenta i caratteri propri della responsabilità penale, essendone rimesso l'accertamento al giudice penale competente dei reati dai quali essa è fatta derivare, ed essendo estese all'ente le medesime cautele e garanzie del processo penale. La responsabilità amministrativa dell'ente deriva dal compimento di reati, espressamente indicati nel D. Lgs. n.231/01, commessi, nell'interesse o a vantaggio dell'ente, da persone fisiche che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o

direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, o che ne esercitino, anche di fatto, la gestione ed il controllo (c.d. "soggetti apicali"), ovvero che siano sottoposte alla direzione o vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (c.d. "sottoposti"). Oltre all'esistenza dei requisiti sin qui descritti, il Decreto richiede anche l'accertamento della colpevolezza dell'ente, al fine di poterne affermare la responsabilità. Tale requisito è riconducibile ad una "colpa da organizzazione", da intendersi quale mancata adozione, da parte dell'ente, di misure preventive idonee a prevenire la commissione dei reati previsti, da parte dei soggetti espressamente individuati dal Decreto.

Il legislatore ha inteso introdurre una responsabilità personale e autonoma dell'Ente, distinguendola da quella della persona fisica autrice materiale del reato, in forza della quale l'Ente stesso risponde delle conseguenze del fatto illecito con il proprio patrimonio.

In sostanza, la responsabilità amministrativa di cui al Decreto consiste nell'imputazione di un reato anche a soggetti diversi dalle persone fisiche autrici dell'illecito stesso.

Senonché, non si può tuttavia escludere a priori che talune fattispecie criminose possano anche solo potenzialmente concretizzarsi nell'operatività dell'Ente così che, con il presente lavoro, si intende fornire le basi per un adeguamento in materia rendendo tale eventualità ancora più difficilmente realizzabile in concreto.

La disciplina (articolo 5) dispone che l'Ente è responsabile per reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria o funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso (c.d. "apicali");
- da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla precedente lettera a) (cd. "sottoposti").

È, altresì, previsto che l'Ente non risponde dell'illecito quando lo stesso sia commesso da persona fisica che ha agito nell'interesse proprio o di terzi.

Tanto premesso, è di fondamentale importanza il richiamo normativo alle condizioni di esclusione della responsabilità dell'Ente (artt. 6 e 7 del D. Lgs. n.231/01).

Ebbene, nel caso di "reati commessi da soggetti in posizione apicale" l'articolo 6, comma 1, dispone che l'Ente non risponde se prova che:



- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione (di seguito: MOG) idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento, sull'osservanza dei MOG e di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'Ente dotato di poteri di iniziativa e di controllo;
- le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i MOG;
- non vi è stata l'omessa ovvero l'insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui sopra.

Nell'ipotesi di reati commessi da "sottoposti", l'articolo 7 dispone che l'Ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza. In questo caso è esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza se l'Ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato (presunzione di esclusione) un MOG idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi. Quando l'autore del reato è un soggetto "sottoposto" all'altrui direzione o vigilanza, si avrà la responsabilità dell'Ente non in via presuntiva bensì solo qualora venga dimostrata una violazione degli obblighi di direzione e vigilanza.

Ad ogni modo, pur nelle distinzioni appena descritte, si può concludere che il legislatore ha rifiutato un criterio meramente oggettivo (rispettando così il principio di colpevolezza), costruendo un particolare modello di imputazione del colpevole, prevedendo il seguente meccanismo processuale di inversione dell'onere della prova, in base al quale l'Ente deve provare:

- la predisposizione dei MOG;
- l'idoneità dei MOG a prevenire reati della stessa specie di quello verificatosi;
- l'affidamento ad un autonomo organismo di controllo (Organismo di Vigilanza);
- la commissione del reato eludendo fraudolentemente i MOG;
- la sufficiente vigilanza dell'organismo di controllo.

#### **4.2. Reati previsti dal D. Lgs. n. 231/2001**

Il D. Lgs. n. 231/2001 indica le seguenti fattispecie di reato che comportano la responsabilità amministrativa dell'Ente.

Il Decreto, al momento dell'entrata in vigore, disciplinava la responsabilità amministrativa degli enti in relazione ai soli reati contro la Pubblica Amministrazione previsti agli artt. 24 e 25.

Successivi interventi legislativi hanno progressivamente ampliato il catalogo dei reati presupposto della responsabilità amministrativa dell'Ente. Le fattispecie di reato oggi suscettibili di configurare la responsabilità amministrativa della Società, se commessi nel suo interesse o a suo vantaggio dai soggetti sopra menzionati, sono espressamente richiamate dagli artt. 24, 24-bis, 24-ter, 25, 25-bis, 25-bis.1, 25-ter, 25-quater, 25-quater.1, 25-quinquies, 25-sexies e 25-septies, 25-octies, 25-octies.1, 25-novies, 25-decies, 25-undecies, 25-duodecies, 25-terdecies, 25-quaterdecies, 25-quinquiesdecies e 25-sexiesdecies del D. Lgs. 231/01, nonché dalla L. 146/2006 e dal D. Lgs. 58/1998 (TUF).

Il presente Modello, si focalizza sui reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro e sui reati in materia ambientale, tali fattispecie di reato sono così descritte:

- Reati in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (omicidio colposo e lesioni personali gravi colpose richiamati dall'art. 25-septies D. Lgs. 231/01)<sup>3</sup>;
- Reati ambientali (richiamati dall'art. 25-undecies del D. Lgs. 231/01)<sup>4</sup>.

Per maggiori dettagli relativi ai reati presupposto di cui al Decreto, si rimanda all'Allegato 1, denominato "Reati rilevanti ex D. Lgs. 231/2001".

Inoltre, le sanzioni previste dal D. lgs. 231/2001 a carico della società in conseguenza della commissione, o tentata commissione, dei reati sopra menzionati sono:

- sanzione pecuniaria fino a un massimo di € 1.549.370,69 (e sequestro conservativo in sede cautelare);
- sanzioni interdittive (anche come misure cautelari) di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni:

<sup>3</sup> L'art. 25-septies D. Lgs. 231/01 è stato introdotto dalla legge 123/07. Si tratta dei reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con la violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (artt. 589 e 590, co. 3, c.p.).

<sup>4</sup> L'art. 25-undecies D. Lgs. 231/01 è stato introdotto dal D. Lgs. 121/2011, in attuazione della direttiva 2008/99/CE sulla tutela penale dell'ambiente, nonché della direttiva 2009/123/CE. La responsabilità degli Enti è quindi estesa per i reati commessi ai sensi degli artt. 727-bis e 733-bis del C.P., nonché per alcuni reati di cui al D. Lgs. 152/06 (Testo Unico Ambientale, artt. 29,107,108,137, 137 comma2-3-5, 137 comma 11, 182, 256, 257,257 comma1-2, 258, 258 comma 4, 259, 259 comma1, 260-bis, 279, 279 comma5), nonché ancora per i reati previsti dalla legge 7 febbraio 1992, n. 150 (artt.1 comma 1-2,2 comma 1-2, 3-bis comma 1, 6 comma 4), dall'art. 3, 3bis comma 1 della legge 28 dicembre 1993 n. 549, e dal D. Lgs. 202/07 (artt. 8 e 9). Tali fattispecie di reati sono stati aggiornati con la Legge 22 maggio 2015 n.68 recante Disposizioni in materia di delitti contro l'ambiente (G.U. Serie Generale n.122 del 28-5-2015), la quale, oltre ad aver modificato in maniera significativa il D. Lgs.152/2006 (ad esempio integrandovi un'intera sezione dedicata alla Disciplina sanzionatoria), ha introdotto all'interno del codice penale un lungo elenco di reati ambientali (collocati nel nuovo Titolo VI-bis intitolato "Dei delitti contro l'ambiente", artt.252bis,452 quater, 452 quinquies, 452 sexies), una buona parte dei quali è configurato dalla Legge stessa come reato-presupposto atto a far scattare la responsabilità amministrativa dell'impresa, con conseguente modificazione e integrazione dell'articolo 25-undecies del decreto legislativo 8 giugno 2001 n.231. Da ultimo, con D. Lgs. n. 21/2018 la fattispecie prevista dall'art. 260 del D. Lgs. 152/2006 è stata inserita all'interno dell'art. 452quaterdecies Cod. Pen. (Attività organizzate per traffico illecito di rifiuti).

- interdizione dall'esercizio dell'attività;
- sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- divieto di contrattare con la pubblica amministrazione;
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- confisca (e sequestro preventivo in sede cautelare);
- pubblicazione della sentenza in caso di applicazione di una sanzione interdittiva.

Le sanzioni amministrative per la società, e le misure cautelari, possono essere applicate esclusivamente dal giudice penale nel contesto garantistico del processo penale e solo a condizione che sussistono tutti i requisiti oggettivi e soggettivi fissati dallo stesso Legislatore.

## **5. STRUTTURA DEL MODELLO**

Il Modello della Società è stato elaborato tenendo conto dell'attività concretamente svolta dalla stessa, della sua struttura, nonché della natura e delle dimensioni della sua organizzazione. Resta, peraltro, inteso che il Modello verrà sottoposto agli aggiornamenti che si renderanno necessari in base alla futura evoluzione della Società e del contesto in cui la stessa si troverà ad operare, nonché in caso di aggiornamenti normativi.

La Società ha proceduto ad un'analisi preliminare del proprio contesto aziendale e, successivamente, ad un'analisi delle aree di attività che presentano profili potenziali di rischio, in relazione alla commissione dei reati indicati dal Decreto. In particolar modo, sono stati analizzati: la storia della Società, il contesto societario, il settore di appartenenza, l'assetto organizzativo aziendale, il sistema di controlli interni esistente, il sistema delle procure e delle deleghe, i rapporti giuridici esistenti con soggetti terzi, la realtà operativa, le prassi e le procedure formalizzate e diffuse all'interno della Società per lo svolgimento delle operazioni.

Ai fini della preparazione del presente documento, coerentemente con le disposizioni del Decreto, con le Linee guida Confindustria e con le indicazioni desumibili ad oggi dalla giurisprudenza, la Società ha proceduto dunque:

- all'identificazione dei processi, sotto-processi o attività aziendali in cui è possibile che siano commessi i reati presupposto indicati nel Decreto, mediante interviste con i Responsabili delle funzioni aziendali;
- all'autovalutazione dei rischi (c.d. risk self assessment) di commissione di reati e del sistema di controllo interno idoneo a prevenire comportamenti illeciti;
- all'identificazione di adeguati presidi di controllo, già esistenti o da implementare nelle procedure operative e prassi aziendali, necessari per la prevenzione o per la mitigazione del rischio di commissione dei reati di cui al Decreto;
- all'analisi del proprio sistema di deleghe e poteri e di attribuzione delle responsabilità.

In relazione alla possibile commissione dei reati di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime commessi con violazione della normativa antinfortunistica (art. 25-*septies* del Decreto), la Società ha proceduto all'analisi del proprio contesto aziendale e di tutte le attività specifiche svolte, nonché alla valutazione dei rischi a ciò connessi sulla base di quanto risulta dalle verifiche effettuate in ottemperanza alle previsioni del D. Lgs. 81/2008 e della normativa speciale ad esso collegata.

Il Modello adottato dalla Cavalieri & Amoretti si compone di:

1- *Parte Generale*, volta ad illustrare i contenuti del D. Lgs. 231/2001 nonché gli elementi fondanti del modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla Società: l'assetto organizzativo, il sistema di deleghe e procure, il funzionamento e le funzioni dell'Organismo di Vigilanza, i flussi informativi da e verso l'Organismo, il sistema di Whistleblowing, il sistema disciplinare, l'attività di formazione e informazione e i criteri per l'aggiornamento del Modello stesso;

2 - *Parte Speciale*, predisposta a seguito dell'identificazione dei processi e delle attività "sensibili", laddove siano stati individuati potenziali profili di rischio associabili alle classi di reato richiamate dal Decreto. La parte speciale, ad oggi, riguarda esclusivamente le tematiche legate all'ambiente e alla sicurezza sul lavoro e risulta così strutturata:

- Parte speciale A, dedicata ai reati commessi in violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro;
- Parte speciale B, dedicata ai reati ambientali;

3 – *Protocolli specifici*, volti alla gestione e organizzazione delle attività specifiche della Società soggette a maggior rischio reato ex D. Lgs. 231/2001.

Infine, sono acclusi al Modello gli allegati ai protocolli specifici e l'Allegato 1\_Reati rilevanti ex D. Lgs. 231/2001.

## **a) Procedure per le attività sensibili**

In relazione al rischio di commissione sia dei reati rilevanti ai fini del D. Lgs. 231/2001 sia di reati penalmente rilevanti anche se non previsti dal sopra citato decreto, le procedure ed i controlli preventivi prevedono:

- un'attività formativa e informativa, rivolta ai Responsabili di funzione, avente per oggetto i principali rischi di commissione di reati nelle attività di competenza;
- un elenco delle informazioni e segnalazioni che devono essere forniti dai Responsabili di funzione;
- un incontro, da tenersi almeno una volta all'anno, fra l'OdV e il Collegio Sindacale (ove presente);
- un'agenda degli adempimenti societari;
- la raccolta delle comunicazioni effettuate e ricevute e dei verbali relativi alle verifiche del Collegio Sindacale (ove presente);
- un'attività periodica di vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza nominato;
- una rendicontazione periodica da parte dell'OdV nei confronti dell'organo amministrativo.

Inoltre, la prevenzione rispetto alla possibile commissione di reati rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 è assicurata dai principi fondamentali dei processi decisionali inerenti le attività sensibili, che sono:

### **A. Individuazione di un Responsabile Interno.**

Il Responsabile di funzione coinvolto in una attività sensibile è individuato come "Responsabile Interno". In situazioni particolari, il Presidente o un Dirigente da questi incaricato, può nominare un Responsabile Interno per le operazioni ritenute rilevanti.

Il Responsabile Interno, come sopra definito, deve predisporre, gestire e conservare la documentazione per i controlli dell'OdV, da cui risulti:

- l'indicazione degli elementi e circostanze rilevanti e attinenti l'attività sensibile (movimenti di denaro, nomina di consulenti, costituzione di ATI, consorzi, joint venture, verifiche fatte su eventuali Partner, impegni e garanzie ecc.);
- l'indicazione dei motivi che hanno portato alle scelte gestionali adottate.

In ogni caso deve essere salvaguardata la tracciabilità delle decisioni assunte, anche tramite la redazione di un verbale delle riunioni dalle quali scaturiscano decisioni con effetti giuridici per la Società, riguardanti le attività sensibili.

**B. Allineamento dei poteri autorizzativi e di firma con le responsabilità aziendali.**

L'OdV verificherà il sistema delle deleghe in vigore, raccomandando le opportune modifiche quando la qualifica non corrisponda ai poteri di rappresentanza del soggetto esaminato.

**C. Inserimento nei contratti di clausole specifiche relative sia all'osservanza del D. Lgs. 231/2001, sia al rispetto delle leggi generali vigenti.**

Le unità organizzative componenti devono fare in modo che nei contratti perfezionati siano inserite apposite clausole finalizzate:

- all'osservanza, da parte delle controparti e dei loro eventuali incaricati o consulenti, sia delle disposizioni del D. Lgs. 231/2001, sia delle leggi generali vigenti;
- all'inserimento di meccanismi sanzionatori, quale ad esempio la risoluzione del contratto, in caso di violazione sia del D. Lgs. 231/2001, sia delle leggi generali vigenti.

**b) Modalità di gestione delle risorse economiche e finanziarie**

I sistemi gestionali delle risorse economiche e finanziarie, sia in entrata che in uscita, sono fondati su:

- un sistema di procure/deleghe chiaramente definite;
- un sistema di procedure che regolamentano l'intero ciclo passivo dall'emissione delle richieste di acquisto al pagamento delle fatture;
- un'organizzazione aziendale basata sul principio della separazione dei compiti;
- un processo di budget che prevede opportune valutazioni preventive sugli investimenti e sui costi aziendali, le necessarie autorizzazioni e specifici meccanismi di controllo sugli scostamenti.

**c) Flussi informativi nei confronti degli organismi deputati al controllo**

L'obbligo di informazione grava su tutto il personale che venga in possesso di notizie relative alla commissione di reati all'interno di Cavalieri & Amoretti S.r.l. Società Benefit o a comportamenti non in linea con le regole adottate dall'azienda.

Le segnalazioni all'OdV, relative ad ogni violazione o sospetto di violazione del Modello, potranno essere in forma scritta, oppure potranno essere effettuate in forma verbale.

L'OdV agirà in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, garantendo la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge. In particolare, ai sensi e per gli effetti di cui alla L. n.179/2017, chi effettua segnalazioni, a qualsiasi autorità (in tal caso all'OdV), riguardanti condotte illecite o di abuso di cui sia venuto a conoscenza in ragione del suo rapporto di lavoro, non può essere – per motivi collegati alla segnalazione – soggetto a sanzioni, demansionamento, licenziato, trasferito o sottoposto ad altre misure organizzative che abbiano effetto negativo sulle condizioni di lavoro.

Le informazioni e segnalazioni relative ad atti, fatti o eventi rilevanti sia ai fini del D. Lgs. 231/2001, sia alla legislazione generale, incluse quelle di natura ufficiosa provenienti da dipendenti, consulenti, partner, sono centralizzate verso l'OdV.

L'OdV valuterà le segnalazioni ricevute e gli eventuali provvedimenti conseguenti, a sua ragionevole discrezione e responsabilità, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e motivando eventuali scelte di non procedere ad una indagine interna.

#### **d) Tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito del rapporto di lavoro (whistleblowing)**

Ai sensi della L. 179/2017, il Modello organizzativo prevede espressamente la presenza di uno o più canali di segnalazione di condotte illecite - rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti - o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui i segnalanti siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte. Tali canali devono garantire la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione. Le procedure all'uopo predisposte, inoltre, prevedono la presa in carico e successiva valutazione solamente delle segnalazioni:

- Recapitate tramite le modalità previste dalla procedura interna di whistleblowing;

- Adeguatamente circostanziate in modo tale da far emergere fatti e situazioni relazionati a contesti determinati (indicazione di nomi o qualifiche, di uffici specifici, di eventi particolari, ecc.).

Ai fini del rispetto della norma di legge, Cavalieri & Amoretti:

- Istituisce idonei canali di trasmissione per le segnalazioni – come sopra specificate – di condotte illecite, rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte, da parte di: a) 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 da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso; b) persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a);
- Garantisce che tali canali assicurino la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione, di cui almeno uno con modalità informatiche;
- Vieta il compimento di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- Prevede, all'interno del sistema disciplinare idonee sanzioni nei confronti: a) di chi viola le misure di tutela del segnalante; b) di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate.

Il sistema di Whistleblowing è definito all'interno del Protocollo 231 specifico (PR231-01- Flussi informativi all'OdV e Whistleblowing).

## **6. IL CODICE ETICO**

Il Codice Etico di Cavalieri & Amoretti, così come approvato dal Consiglio di Amministrazione, e successive modificazioni, integrazioni ed aggiornamenti, risulta parte integrante del presente Modello. Il Codice è condiviso all'interno della rete intranet aziendale, nonché viene reso disponibile su sito aziendale. Inoltre, il rispetto del Codice Etico di Cavalieri & Amoretti sarà condiviso anche con soggetti terzi che prestino servizio/offrano beni per conto della Società.



## 7. ORGANISMO DI VIGILANZA

In base alle previsioni del D. Lgs. 231/2001, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello di Organizzazione e di Gestione è affidato ad un Organismo dotato di indipendenza, continuità d'azione e professionalità e dotato dei relativi poteri di iniziativa e controllo. Il medesimo Organismo cura l'aggiornamento del MOG.

Come previsto dal comma 1 lett. b) dell'articolo 6 del D. Lgs. n. 231/01, l'Organismo di Vigilanza è caratterizzato da autonomia e indipendenza rispetto alla Società.

Pertanto, l'Organismo deve svolgere attività specialistiche che presuppongono la conoscenza di strumenti e tecniche *ad hoc* e il suo operato deve essere caratterizzato da continuità d'azione, garantendo al tempo stesso, come organo collegiale, caratteristiche di indipendenza.

### 7.1 Composizione, nomina e durata

I soggetti componenti l'Organismo di Vigilanza (OdV) devono vantare una consolidata esperienza nell'ambito dei controlli e un'adeguata preparazione in campo amministrativo o legale o gestionale nonché, un alto livello di autonomia, indipendenza e continuità d'azione.

Viste le dimensioni aziendali, si è ritenuto opportuno nominare un OdV monocratico con specifiche competenze relative alla normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro, nonché di modelli di gestione e organizzazione aziendale.

Nella fattispecie, al momento dell'adozione del presente documento, l'Organismo di Vigilanza di Cavalieri & Amoretti risulta composto da un solo membro: la società LAB231 S.r.l., in persona del legale rappresentante *pro tempore*.

La professionalità dell'OdV è stata valutata alla luce:

- a. della mappatura di rischio reato realizzata nell'applicazione del sistema ex D. Lgs. n.231/01, in quanto in grado di intervenire sui principali rischi reato;
- b. delle principali funzioni di controllo e vigilanza attribuite all'Organismo.

Nella scelta del componente dell'OdV viene tenuta in debita considerazione la conoscenza del D. Lgs. n.231/01 e della normativa penale ad esso collegata.

Al fine di garantire l'autonomia e l'indipendenza dalla Società, il soggetto rappresentante l'Organismo di Vigilanza non può avere:

- I. rapporti di parentela o affinità entro il terzo grado con i membri dei CdA delle società e/o con i legali rappresentanti delle medesime;

- II. condanne, anche non definitive, per uno dei reati previsti dal D. Lgs. n.231/2001;
- III. condanne con sentenza passata in giudicato ad una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione anche temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche o delle imprese.

Ai fini della presente previsione, si considera equivalente alla condanna l'applicazione di pena su richiesta delle parti.

L'Organismo di Vigilanza non è soggetto, nello svolgimento delle proprie attribuzioni, al potere gerarchico e disciplinare di alcun organo o funzione. Inoltre, l'Organismo resta in carica tre anni (rinnovabili) a far data dall'accettazione della nomina.

## **7.2 Revoca, sospensione e dimissioni**

La revoca e la sospensione dell'OdV sono attribuite al CdA e può avvenire:

1. per giusta causa (negligenza, infedeltà, inefficienza, ecc.);
2. per impossibilità sopravvenuta;
3. per il venire meno dei requisiti soggettivi di onorabilità, assenza di conflitto di interessi;
4. per il venir meno dei requisiti soggetti previsti dal precedente punto 6.1, punti I, II e III;
5. per il venire meno dei requisiti oggettivi di imparzialità, autonomia, professionalità, continuità dell'azione;
6. per il venir meno dei requisiti di mancanza di rapporti di dipendenza, consulenza o appartenenza ad organi della stessa Società.

In caso di condanna per uno dei reati di cui ai reati previsti dal D. Lgs. n.231/01 o condanna con sentenza passata in giudicato ad una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione anche temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche o delle imprese, vi è decadenza immediata dal ruolo e dalla qualifica di componente dell'OdV.

In casi di particolare gravità, anche prima del giudicato, è disposta la sospensione del componente dell'Organismo di Vigilanza.

Il soggetto che costituisce l'Organismo potrà dimettersi in ogni momento dall'incarico e le sue dimissioni avranno efficacia solamente con la nomina di un sostituto. In caso di dimissioni, revoca o decadenza si provvede senza ritardo alla sostituzione dell'Organismo, revocato decaduto o dimissionario.

### **7.3 Funzionamento**

Tenuto conto della peculiarità delle attribuzioni dell'Organismo di Vigilanza e dei contenuti professionali specifici da esse richieste nello svolgimento dei compiti di controllo, l'Organismo di Vigilanza è coadiuvato dalle singole funzioni delle Società e potrà essere supportato da uno staff dedicato (selezionato, anche a tempo parziale, per compiti specifici) anche mediante delega a consulenti esterni.

Le norme relative all'organizzazione interna e al funzionamento dell'Organismo di Vigilanza possono essere adottate dallo stesso con specifico regolamento. Tale regolamento deve essere comunicato ai vertici organizzativi e approvato dall'OdV.

L'OdV dispone di autonomo potere di spesa sulla base di una richiesta annuale, proposta dall'Organismo ed approvato dal Consiglio di Amministrazione. Le spese devono essere utilizzate esclusivamente per lo svolgimento della propria attività di verifica e controllo ovvero di aggiornamento del Modello. Eventuali spese straordinarie, non contemplate nel documento previsionale, dovranno essere parimenti sottoposte alla preventiva approvazione.

Delle riunioni dell'OdV deve essere redatto relativo verbale.

### **7.4 Attribuzioni e poteri**

All'OdV è attribuito il compito di vigilare su:

- a) l'idoneità del Modello a prevenire i reati previsti dal Decreto in relazione alla struttura aziendale;
- b) la reale attuazione del MOG ed osservanza delle prescrizioni e dei principi del MOG stesso da parte dei destinatari;
- c) l'efficacia e la diffusione del MOG adottato;
- d) l'aggiornamento del MOG laddove necessiti di adeguamento per assicurarne l'efficacia.

Dal punto di vista operativo, le attività di competenza dell'OdV sono:

- a) la vigilanza e il controllo sul rispetto dei principi del MOG e sull'applicazione delle procedure in esso previste. L'attività in oggetto potrà avvenire tramite indagini conoscitive interne, verifiche mirate su atti, operazioni, transazioni con particolare riguardo per le operazioni a rischio, accesso a tutta la documentazione aziendale necessaria, piuttosto che tramite tutti gli atti ritenuti idonei alle verifiche, nel rispetto della normativa ed informando

- le funzioni coinvolte. Le verifiche saranno oggetto di apposito reporting ai soggetti destinatari.
- b) il controllo dell'applicazione e del rispetto dei principi etici.
  - c) la verifica periodica dell'adeguatezza del MOG in ordine alla sua reale capacità di prevenire i comportamenti illeciti, tramite ad esempio la revisione periodica delle aree di rischio, la verifica della completezza delle procedure aziendali, l'analisi delle modifiche nei processi, ecc.
  - d) l'elaborazione di proposte di adeguamento del MOG in funzione della naturale evoluzione del contesto aziendale e normativo, ad esempio rivedendo periodicamente la mappatura dei rischi.
  - e) l'attività propositiva e consultiva su misure di prevenzione del rischio nei confronti degli organi sociali o delle funzioni aziendali in grado di garantirne l'applicazione.
  - f) il coordinamento con altre funzioni aziendali o con gli organi sociali in modo da consentire una compartecipazione trasversale di tutta l'azienda nel garantire l'efficacia del MOG applicato.
  - g) il monitoraggio della formazione periodica attivata in azienda relativamente alle materie oggetto del D. Lgs. n.231/01 e della chiarezza dell'informazione, ad esempio verificando la diffusione tramite pubblicazione in rete del Modello, concordando il piano di formazione relativo e controllandone l'esecuzione periodica, monitorando l'adeguata divulgazione di organigramma, funzionigramma, sistema sanzionatorio, etc., ed informando ed aggiornando gli organi sociali come più dettagliatamente specificato nel paragrafo "Attività di reporting dell'OdV verso gli altri organi aziendali".
  - h) l'avvio di indagini interne nel caso si sia evidenziata o sospettata la violazione del Modello, ovvero la commissione di reati, o la violazione dei principi di tutela del segnalante (whistleblowing).
  - i) il coordinamento con il Responsabile dei Servizi di Prevenzione e Protezione ai sensi delle norme vigenti in materia di igiene e sicurezza sul lavoro, al fine di assicurare un raccordo costante ed un'integrazione progressiva delle rispettive competenze.
  - j) il coordinamento con i responsabili delle varie funzioni presenti nella Società per il controllo delle attività nelle aree rischio e confrontarsi con essi su tutte le problematiche relative all'attuazione del Modello.

k) la raccolta, elaborazione e conservazione di tutte le informazioni rilevanti ricevute sul rispetto del Modello.

Per svolgere le proprie attività l'OdV può:

- ✓ accedere liberamente, senza autorizzazioni preventive, a ogni documento aziendale, informazione o dato rilevante per lo svolgimento delle funzioni ad esso attribuite dal Decreto e dal MOG;
- ✓ disporre che i responsabili delle direzioni aziendali, e in ogni caso tutti i Destinatari, forniscano tempestivamente le informazioni, i dati e/o le notizie loro richieste per individuare aspetti connessi alle varie attività aziendali rilevanti ai sensi del MOG e per verificare la sua effettiva attuazione da parte delle strutture organizzative aziendali;
- ✓ definire incontri periodici e specifici con i membri degli organi, i dipendenti, i collaboratori e/o i fornitori, ove ne ravvisi la necessità in ordine alla possibile non applicazione del MOG o alla eventualità di commissione di uno dei reati previsti dal Decreto.

Ogni attività, informazione, segnalazione o report acquisiti o prodotti devono essere documentati e conservati dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio, il cui accesso è consentito, oltre che all'Organismo di Vigilanza stesso, ai componenti del Consiglio di Amministrazione e ai soggetti espressamente autorizzati dal medesimo CdA.

## **7.5 Obblighi di informazione nei confronti dell'OdV**

Al fine di agevolare l'attività di vigilanza sul Modello, nonché l'accertamento delle cause o disfunzioni che avessero reso eventualmente possibile il verificarsi di reati, qualsiasi informazione, comunicazione e documentazione, anche se proveniente da terzi, va inoltrata all'Organismo di Vigilanza.

A tal fine, l'Organismo predisporrà una Tabella riepilogativa del flusso di informazioni richieste, con indicazione della cadenza e degli esponenti aziendali tenuti all'invio.

Periodicamente l'Organismo di Vigilanza proporrà, se del caso, all'Organo amministrativo eventuali modifiche dell'indicata elencazione.

L'Organismo di Vigilanza valuterà le informazioni pervenute con discrezionalità e responsabilità e attiverà tutti gli approfondimenti ritenuti necessari.

Il sistema dei Flussi informativi all'OdV è definito all'interno di un protocollo 231 specifico.

## **7.6 Modalità di comunicazione con l'Organismo di Vigilanza**

Tutte le comunicazioni e le informazioni rivolte all'Organismo di Vigilanza devono essere inviate all'indirizzo di posta elettronica **odv.cavaliereamoretti@gmail.com**.

A tale indirizzo può accedere esclusivamente il componente dell'Organismo di Vigilanza attraverso l'identificazione di un proprio ID e della relativa PASSWORD.

L'Organismo di Vigilanza deve obbligatoriamente comunicare al mittente del messaggio l'avvenuta lettura del contenuto del messaggio di posta elettronica ricevuto; tale riscontro certifica l'avvenuta ricezione e lettura del contenuto del messaggio.

Le comunicazioni periodiche ed ufficiali previste dal MOG devono essere inviate direttamente all'OdV, per il tramite dell'indirizzo di posta elettronica sopra evidenziato.

## **7.7 Attività di reporting**

L'OdV è tenuto a riportare:

- a) su base continuativa – anche verbalmente – all'Amministratore Delegato e al Datore di Lavoro di Cavalieri & Amoretti;
- b) almeno annualmente tramite relazione scritta al CdA:
  - ✓ la sintesi delle attività svolte;
  - ✓ i controlli effettuati ed il loro esito;
  - ✓ gli aspetti di maggior rilevanza emersi;
  - ✓ eventuali proposte di adeguamento del Modello, compresa la revisione della mappa delle aree a rischio;
  - ✓ il piano delle ispezioni previste per l'anno successivo.

Il CdA di Cavalieri & Amoretti ha facoltà di convocare l'OdV in ogni momento, così come l'OdV, per motivi particolarmente gravi ed urgenti, potrà richiedere di essere sentito dal CdA.

Gli incontri tra l'OdV e il CdA dovranno essere oggetto di verbale.

## **7.8 Obblighi di riservatezza**

Il componente dell'Organismo è tenuto al segreto in ordine alle notizie ed informazioni acquisite nell'esercizio delle sue funzioni.

L'Organismo, inoltre, assicura la riservatezza delle informazioni di cui venga in possesso, in particolare se relative alle segnalazioni che agli stessi dovessero pervenire in ordine a presunte violazioni del Modello.

Inoltre, il componente dell'Organismo si astiene dal ricercare ed utilizzare informazioni riservate per scopi non conformi alle funzioni proprie dell'Organismo.

In ogni caso, ogni informazione in possesso dell'Organismo viene trattata in conformità con la legislazione vigente in materia ed in particolare in conformità al Regolamento UE 2016/679 ("Regolamento generale sulla protezione dei dati" - GDPR).

## **8. FORMAZIONE, INFORMAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO**

La Società promuove la più ampia divulgazione, all'interno e all'esterno della struttura, dei principi e delle previsioni contenute nel Modello e nei protocolli ad esso connessi.

Il Modello è comunicato formalmente a tutti i soggetti apicali, inclusi i membri del Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale (ove presente), ed al personale della Società mediante consegna di copia integrale, anche su supporto informatico o in via telematica, nonché mediante pubblicazione sulla rete intranet aziendale ed affissione in luogo accessibile a tutti.

Della eseguita consegna e dell'impegno da parte dei Destinatari al rispetto delle regole ivi previste viene conservata traccia documentale agli atti dell'OdV.

Per i terzi destinatari tenuti al rispetto del Modello, il Codice Etico e la Parte Generale, per ciò che concerne gli aspetti per essi rilevanti, sono resi disponibili sul sito internet della Società, in specifica sezione.

Sotto tale ultimo aspetto, al fine di formalizzare l'impegno al rispetto dei principi del Modello nonché dei protocolli ad esso connessi da parte di terzi destinatari, è previsto l'inserimento nel contratto di riferimento di una apposita clausola, ovvero, per i contratti già in essere, la sottoscrizione di una specifica pattuizione integrativa, in tal senso.

In aggiunta alle attività connesse all'informazione dei destinatari, l'OdV ha il compito di curarne la periodica e costante formazione, ovvero di promuovere e monitorare l'implementazione, da parte della Società, delle iniziative volte a favorire una conoscenza ed una consapevolezza adeguate del

Modello e dei protocolli ad esso connessi, al fine di incrementare la cultura di eticità all'interno della Società.

In particolare, è previsto che i principi del Modello siano illustrati alle risorse aziendali attraverso apposite attività formative (ad es. corsi, seminari, questionari, ecc.), a cui è posto obbligo di partecipazione e le cui modalità di esecuzione sono pianificate dall'OdV mediante predisposizione di specifici piani, approvati dal Consiglio di Amministrazione ed implementati dalla Società.

I corsi e le altre iniziative di formazione sui principi del Modello sono, peraltro, differenziati in base al ruolo ed alla responsabilità delle risorse interessate, ovvero mediante la previsione di una formazione più intensa e caratterizzata da un più elevato grado di approfondimento, per i soggetti qualificabili come "apicali" alla stregua del Decreto, nonché per quelli operanti nelle aree qualificabili come "a rischio" ai sensi del Modello.

## 9. SISTEMA DISCIPLINARE

### 9.1 Principi generali

Aspetto essenziale per l'effettività del Modello è la predisposizione di un adeguato sistema disciplinare per la violazione delle regole di condotta imposte ai fini della prevenzione dei reati di cui al decreto e, in generale, delle procedure interne previste dal Modello stesso.

L'applicazione delle sanzioni disciplinare prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte da Cavalieri & Amoretti in piena autonomia e indipendentemente dalla tipologia di illecito che le violazioni del Modello possano determinare.

I principi su cui si basa il presente Sistema Disciplinare sono:

- **Legalità:** l'art. 6, comma 2, lett. e), del D. Lgs. n. 231/01 impone che il modello organizzativo e gestionale debba introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello stesso; è quindi onere dell'Organizzazione: i) predisporre preventivamente un insieme di Regole di Condotta, e procedure attuative del Modello; ii) specificare sufficientemente le fattispecie disciplinari e le relative sanzioni;
- **Complementarietà:** il sistema disciplinare previsto dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo è complementare, e non alternativo, al sistema disciplinare stabilito dal CCNL vigente e applicabile alle diverse categorie di dipendenti in forza all'Organizzazione;



- **Publicità**: massima e adeguata pubblicità, per i lavoratori attraverso l'affissione in luogo accessibile a tutti (ad esempio bacheca aziendale), mediante la consegna a mani o via e-mail e la pubblicazione nell'Intranet aziendale, per le terze parti tramite pubblicazione sul sito internet aziendale;
- **Contraddittorio**: la garanzia del contraddittorio è soddisfatta, non solo con la previa pubblicità del Modello di Organizzazione, ma anche con la contestazione scritta in modo specifico, immediato e immutabile degli addebiti (art. 7, comma 2, St. lav.);
- **Gradualità**: le sanzioni disciplinari sono state elaborate e verranno applicate secondo la gravità dell'infrazione, tenendo conto di tutte le circostanze, oggettive e soggettive aggravanti e non, che hanno caratterizzato la condotta contestata e dell'intensità della lesione del bene aziendale tutelato;
- **Tipicità**: La condotta contestata deve essere espressamente prevista e tra l'addebito contestato e quello posto a fondamento della sanzione disciplinare dovrà esserci corrispondenza;
- **Tempestività**: il procedimento disciplinare e l'eventuale irrogazione della sanzione devono avvenire entro un termine ragionevole e certo dall'apertura del procedimento stesso (art. 7, comma 8, St. Lav.);
- **Rilevanza del tentativo di violazione**: al fine di rendere il sistema disciplinare idoneo e quindi efficace, sarà valutata la sanzionabilità anche della mera condotta che ponga a rischio le regole, i divieti e le procedure previste dal Modello o anche solo degli atti preliminari finalizzati alla loro violazione (art. 6, comma 2, lett. e), D. Lgs. 231/01).

Il sistema sanzionatorio è, inoltre, oggetto di formazione per i dipendenti, i lavoratori parasubordinati, gli stagisti e i componenti degli Organi Sociali mediante sessioni mirate e specifiche.

## 9.2 Soggetti destinatari

I soggetti passibili sono suddivisi in quattro differenti categorie:

- dipendenti (impiegati, quadri e operai);
- dirigenti;
- componenti degli organi (Amministratori, Sindaci e membri OdV);
- terze parti (fornitori, agenti, consulenti, partner commerciali ecc.).

### **9.3 Comportamenti sanzionabili**

L'attribuzione di una violazione ad uno dei soggetti di cui al paragrafo precedente – a prescindere dalla circostanza che tale comportamento integri un illecito da cui scaturisca un procedimento penale a carico della società – costituisce circostanza legittimante l'applicazione del sistema sanzionatorio. A tal fine, costituiscono comportamenti rilevanti l'inosservanza:

- dei principi e degli obblighi previsti da Codice Etico;
- delle disposizioni previste in ottica penale-preventiva dal Modello (parte generale e parti speciali) e dai protocolli integrati;
- degli obblighi generali di segnalazione, degli specifici obblighi informativi e del più generale dovere di massima collaborazione con l'OdV nell'esercizio delle sue funzioni di vigilanza e controllo;
- per gli apicali, degli obblighi di direzione o vigilanza di cui all'art. 7 comma 1 del decreto e all'art. 2392 c.c., nonché per il mancato tempestivo intervento per eliminare violazione del Modello e/o impedire la realizzazione di reati presupposto.

### **9.4 Le sanzioni**

#### **9.4.1 Sanzioni per i dipendenti (quadri, impiegati ed operai)**

Il Modello costituisce espressione del potere del datore di lavoro di impartire disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro (art. 2104 c.c.) ai propri dipendenti e, conseguentemente, il mancato rispetto degli stessi ad opera di lavoratori dipendenti della Società costituisce inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro e illecito disciplinare (art. 2106 c.c.) e, in quanto tale, può comportare le conseguenze previste dalla normativa vigente e dalla contrattazione collettiva.

In applicazione di quanto sopra, le infrazioni al Modello da parte del lavoratore dipendente possono dar luogo all'adozione, a seconda della loro gravità, di uno dei seguenti provvedimenti disciplinari previsti dal CCNL:

- rimprovero verbale<sup>5</sup>;
- rimprovero scritto;
- multa fino a tre ore di normale retribuzione;

---

<sup>5</sup> Del richiamo verbale verrà comunque tenuta traccia tramite documentazione interna o mail.

- sospensione dal lavoro fino a tre giorni;
- licenziamento con preavviso per infrazioni che, pur essendo di notevole rilievo, non consentono di omettere il preavviso;
- licenziamento con perdita dell'indennità di preavviso in caso di gravi infrazioni alla disciplina o alla diligenza nel lavoro o che provochi all'azienda grave nocumento morale o materiale, o che compia azioni delittuose in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro.

Le sanzioni saranno irrogate secondo le disposizioni della *Procedura PR231-02 Sanzioni*.

Le sanzioni di seguito esposte, accertate per tutti nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e dai CCNL di riferimento, saranno applicate all'interno della Società come segue:

Tipologia	Comportamento rilevante ex Modello 231
Diffida (documentata per iscritto)	a) Comportamenti che in considerazione della loro scarsa rilevanza ai fini della commissione delle ipotesi delittuose previste dal D. Lgs 231/01, non richiedono l'erogazione delle sanzioni disciplinari previste dal CCNL
Rimprovero verbale (documentato per iscritto)	a) Prima infrazione, valutata di lieve entità ovvero commessa con negligenza, imprudenza o imperizia, alle direttive previste dal Modello 231, dal Codice etico e dal sistema di regole interno (regolamenti, procedure, linee guida, istruzioni di lavoro)  b) Prima violazione, valutata di lieve entità ovvero commessa con negligenza, imprudenza o imperizia, degli obblighi informativi generali e di incondizionata collaborazione con l'OdV
Rimprovero scritto	a) Reiterazione di una infrazione già sanzionata con il richiamo orale nell'arco dei due anni  b) Prima infrazione, volontaria e/o in accordo con altri, alle direttive previste dal Modello 231, dal Codice etico e dal sistema di regole interne (regolamenti, procedure, linee guida, istruzioni di lavoro)  c) Prima violazione, volontaria e/o in accordo con altri, degli obblighi informativi generali e di incondizionata collaborazione con l'OdV così come previsto dal par. 7.5

	<p>d) Prima infrazione agli obblighi di segnalazione nei confronti dell'OdV previsti da specifici flussi informativi di cui al par. 7.5.1 (applicabile solo alle figure responsabili dei flussi)</p> <p>e) Prima infrazione dei doveri imposti dalla procedura di Whistleblowing</p> <p>f) Inosservanza delle misure di prevenzione degli infortuni e delle relative disposizioni emanate dall'azienda, quando la mancanza possa cagionare danni lievi alle cose e nessun danno alle persone (ovvero che abbia determinato situazioni di "quasi incidente")</p>
<p>Multa sino a 3 ore</p>	<p>a) Reiterazione di una infrazione già sanzionata con l'ammonizione scritta nell'arco dei due anni</p> <p>b) Violazione delle misure a tutela della riservatezza del segnalante</p> <p>c) Inosservanza delle misure di prevenzione degli infortuni e delle relative disposizioni emanate dall'azienda, ove ne sia derivato danno lieve alle persone</p> <p>d) Segnalazione all'OdV ingiuriosa, diffamatoria ovvero palesemente in malafede</p> <p>e) Violazione del divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione</p>
<p>Sospensione dal lavoro fino a 3 giorni</p>	<p>a) Reiterazione di una infrazione già sanzionata con la multa nell'arco dei due anni</p> <p>b) Comportamenti (anche non contestati precedentemente) diretti in modo non equivoco a commettere uno dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001, se l'azione non si compie o l'evento non si verifica (tentativo)</p> <p>c) Infrazioni alle disposizioni in materia di sicurezza ovvero agli obblighi di controllo e verifica dell'altrui operato che abbiano comportato lesioni gravi, gravissime od omicidio colposo</p> <p>d) Omessa segnalazione o tolleranza di gravi irregolarità commesse da altri appartenenti al personale che siano tali da esporre l'azienda ad una situazione oggettiva di pericolo o da determinare per essa riflessi negativi</p>

Licenziamento	a) Inosservanza del modello con contestuale consumazione del reato da cui sia derivata apertura di procedimento penale nei confronti della società indipendentemente dall'applicazione di eventuali misure interdittive cautelare contro la società ovvero anche in caso di processo conclusosi con proscioglimento della società  b) Sia recidivo in almeno due provvedimenti di sospensione in due anni
---------------	---

Ad ogni notizia di violazione del Modello, verrà promossa un'azione disciplinare finalizzata all'accertamento della violazione stessa. In particolare, nella fase di accertamento verrà previamente contestato al dipendente l'addebito e gli sarà, altresì, garantito un congruo termine di replica in ordine alla sua difesa. Una volta accertata la violazione, sarà comminata all'autore una sanzione disciplinare proporzionata alla gravità della violazione commessa ed all'eventuale recidiva.

Resta inteso che saranno rispettate le procedure, le disposizioni e le garanzie previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e dalla normativa pattizia in materia di provvedimenti disciplinari.

L'eventuale sanzione, a seguito dell'istruttoria effettuata in collaborazione con l'OdV ed a completamento dell'iter previsto dall'apposita procedura, dovrà essere applicata direttamente dalla Società.

#### **9.4.2 Sanzioni per i dirigenti**

Sebbene le disposizioni di cui all'art. 7, Legge n. 300/1970 (c.d. "Statuto dei Lavoratori") non trovino applicazione per i Dirigenti, è opportuno prevedere le stesse metodologie di contestazione e addebito previste dalla sopra citata disposizione normativa.

Le sanzioni individuate sono:

- a) il rimprovero verbale<sup>6</sup>;
- b) il rimprovero scritto;
- c) la sanzione pecuniaria, la sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore a 3 giorni e/o la revoca, totale o parziale, delle eventuali procure e/o deleghe;
- d) il licenziamento per inadempimento degli obblighi del prestatore di lavoro (nella fattispecie quelli del Modello e/o del Codice Etico);

<sup>6</sup> Del richiamo verbale verrà comunque tenuta traccia tramite documentazione interna o mail.

- e) il licenziamento per una mancanza così grave da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto ai sensi e per gli effetti dell'art. 2119 del Codice Civile.

A titolo esemplificativo, costituiscono infrazioni:

- la commissione (anche sotto forma di tentativo) di qualsiasi illecito penale per cui è applicabile il D. Lgs. 231/2001;
- l'inosservanza delle regole prescritte dal Modello;
- la mancata vigilanza sui sottoposti circa il rispetto del Modello e delle regole da esso richiamate;
- la tolleranza od omessa segnalazione di irregolarità commessa da altri prestatori di lavoro o partner della Società.

Il rispetto di quanto previsto dal presente Modello costituisce adempimento fondamentale del contratto dirigenziale, pertanto, ogni violazione del Modello posta in essere da un Dirigente aziendale sarà considerata, ad ogni fine, come inadempimento grave.

Ove il dirigente sia munito di procura con potere di rappresentare all'esterno la Società, l'irrogazione della sanzione disciplinare comporta anche la revoca automatica della procura stessa.

In ogni caso, la Società potrà sospendere cautelativamente il Dirigente dalla prestazione lavorativa, fino al momento della comminazione della eventuale sanzione.

Ogni atto relativo al procedimento sanzionatorio dovrà essere comunicato all'Organismo di Vigilanza per le valutazioni ed il monitoraggio di sua competenza.

#### **9.4.3 Sanzioni per i componenti degli Organi (CdA, Collegio Sindacale e OdV)**

In caso di violazione da parte dei componenti degli Organi Sociali possono essere irrogate le seguenti sanzioni:

- dichiarazioni nei verbali delle adunanze;
- diffida formale, in caso di violazione non grave;
- decurtazione degli emolumenti o del corrispettivo previsto fino al 50%;
- revoca, totale o parziale, delle eventuali procure.

Qualora la violazione sia grave e tale da ledere la fiducia nei suoi confronti, la Presidenza convoca la Direzione, proponendo la revoca dalla carica.

#### **9.4.4 Sanzioni nei confronti dei terzi (collaboratori, lavoratori autonomi, consulenti, fornitori)**

L'inosservanza delle prescrizioni e delle procedure stabilite o richiamate nel Modello e nel Codice Etico da parte dei soggetti terzi può determinare, nei loro confronti ed in conformità a quanto disciplinato nello specifico rapporto contrattuale, le seguenti sanzioni:

- a) Per le violazioni di una o più regole procedurali e/o comportamentali previste nel Modello configurabili come mancanze lievi, sarà applicata la sanzione della diffida;
- b) Per le violazioni di una o più regole procedurali e/o comportamentali previste nel Modello configurabili come mancanza più gravi, se da esse deriva pregiudizio alla normale attività aziendale, nonché per le violazioni di cui al punto a) se recidivanti, sarà applicata la sanzione della diffida ovvero quella della penale, a seconda della gravità della violazione;
- c) Per le violazioni idonee ad integrare la materialità di uno dei reati indicati nel Modello e comunque per le violazioni di una o più regole procedurali e/o comportamentali previste nel Modello, che determinino un danno patrimoniale alla Società o la espongano ad una situazione oggettiva di pericolo per l'integrità dei beni aziendali, sarà applicata la sanzione della penale ovvero quella della risoluzione;
- d) Per le violazioni finalizzate alla commissione di uno dei reati indicati nel Modello o comunque idonee ad ingenerare il pericolo che sia contestata la responsabilità della Società o comunque per le violazioni di una o più regole procedurali e/o comportamentali previste nel Modello, tali da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia non consentendo la prosecuzione del rapporto contrattuale, sarà applicata la sanzione della risoluzione.

#### **9.5 Criteri di applicazione delle sanzioni**

Fatto salvo quanto già disciplinato dal CCNL applicato e dalle normative in materia, nei singoli casi, le sanzioni verranno applicate in proporzione ai seguenti criteri di carattere generale:

- a) elemento soggettivo della condotta;
- b) rilevanza degli obblighi violati;
- c) entità del danno o del pericolo come conseguenza dell'infrazione per la società, per i dipendenti o per i portatori di interesse della stessa società;
- d) tempi e modalità concrete di realizzazione dell'infrazione;
- e) livello di responsabilità, autonomia lavorativa e gerarchia organizzativa;

- f) eventuale condivisione di responsabilità con altri soggetti che abbiano concorso nel determinare la violazione.

La recidiva costituisce un'aggravante e comporta l'applicazione di una sanzione più grave.

L'eventuale erogazione della sanzione, prescindendo dall'instaurazione del procedimento penale e/o dall'esito dello stesso, dovrà essere tempestiva, equa e verificata nella sua reale applicazione.

## 9.6 Procedimento di irrogazione delle sanzioni

Qualora si riscontri la violazione del Modello da parte di un soggetto apicale/subordinato, l'Organismo di Vigilanza trasmette all'Organo Amministrativo ed al Collegio Sindacale (o al Responsabile del Personale nel caso sia contestato ad un dipendente) una relazione contenente:

- la descrizione della condotta contestata;
- l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate;
- gli estremi del soggetto responsabile della violazione;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro.

A seguito dell'acquisizione della relazione dell'Organismo di Vigilanza, l'Organo Amministrativo (o il Responsabile del personale nel caso sia contestato ad un dipendente) convoca l'Organismo ed il soggetto apicale/subordinato a cui è contestata la violazione.

La convocazione deve:

- essere effettuata per iscritto;
- contenere l'indicazione della condotta contestata e delle previsioni del Modello oggetto di violazione;
- comunicare all'interessato la data della convocazione, con l'avviso della facoltà di formulare eventuali rilievi e/o deduzioni, sia scritte e sia verbali.

L'Organo Amministrativo (o il Responsabile del Personale nel caso sia contestato ad un dipendente), sulla scorta degli elementi acquisiti, valuta la condotta contestata ed eventualmente determina la sanzione da applicare.

Nel caso in cui la violazione commessa da un Amministratore sia tale da ledere, far venir meno o compromettere la fiducia della Società nei confronti dello stesso, l'Organo Amministrativo, a norma degli artt. 2392 ss. c.c., convoca l'Assemblea, proponendo gli opportuni provvedimenti, ai sensi dell'art. 2383 co. 3 c.c.



La delibera del Consiglio di Amministrazione e/o quella dell'Assemblea, a seconda dei casi, viene comunicata per iscritto, a cura dell'Organo Amministrativo, all'interessato nonché all'Organismo di Vigilanza.

Il procedimento sopra descritto trova applicazione anche qualora sia riscontrata la violazione del Modello da parte di un componente del Collegio Sindacale.

Per quanto riguarda l'irrogazione delle sanzioni nei confronti dei terzi, dopo aver ricevuto la relazione dall'OdV, il Presidente del CdA si pronuncia in ordine alla contestazione della violazione. Questi invia quindi al soggetto interessato una comunicazione scritta contenente l'indicazione della condotta contestata e delle previsioni del Modello o del Codice Etico oggetto di violazione, nonché il rimedio contrattualmente previsto. Entro i successivi 10 giorni dalla ricezione, il terzo può presentare le proprie deduzioni. L'eventuale provvedimento di irrogazione della sanzione è comunicato per iscritto all'interessato a cura del Presidente del CdA (o un suo delegato), che provvede anche all'applicazione della sanzione stessa.

Se il Presidente del CdA decide di non irrogare alcuna sanzione è tenuto a motivarne la ragione.

L'OdV, cui è inviata per conoscenza la comunicazione, verifica l'applicazione del rimedio contrattuale applicato.

## **10. AGGIORNAMENTO ED ADEGUAMENTO DEL MODELLO**

L'Organo Amministrativo delibera in merito all'aggiornamento del Modello e del suo adeguamento in relazione a modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:

- I. modifiche dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa;
- II. cambiamenti delle aree di business;
- III. modifiche normative;
- IV. risultanze dei controlli;
- V. significative violazioni delle prescrizioni del Modello.

Il Modello sarà, in ogni caso, sottoposto a procedimento di revisione periodica con cadenza triennale.

Gli aggiornamenti ed adeguamenti del Modello, o dei Protocolli ad esso connessi, sono comunicati mediante apposite comunicazioni inviate a mezzo e-mail e pubblicate sulla rete intranet aziendale



nonché sul sito internet e, se del caso, attraverso la predisposizione di sessioni informative illustrative degli aggiornamenti e adeguamenti più rilevanti.