



ONDULIT ITALIANA S.p.A.

Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001

PARTE GENERALE

Data	Attività	Soggetto/funzione competente
16/04/2026	Adozione	Consiglio di Amministrazione

Indice:

1. Cenni introduttivi sul sistema della responsabilità amministrativa degli Enti	7
1.1. LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI	7
1.2. I REATI-PRESUPPOSTO.....	7
1.3. GLI AUTORI DEI REATI-PRESUPPOSTO.....	8
1.4. L’ADOZIONE E L’EFFICACE ATTUAZIONE DEL MODELLO COME CONDIZIONE ESIMENTE DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA.....	9
1.5. LE SANZIONI PREVISTE DAL D. LGS. N. 231/2001	10
2. Il Modello 231 di Ondulit	10
2.1. GOVERNANCE E ORGANIZZAZIONE DELLA SOCIETÀ	11
2.1.1. <i>Sistema di Deleghe e poteri</i>	12
2.1.2. <i>Rapporti contrattuali: “Clasole 231”</i>	12
2.2. DESTINATARI DEL MODELLO 231	13
2.3. STRUTTURA, COMPONENTI DEL MODELLO E ALLEGATI.....	13
2.3.1. <i>Parte Generale</i>	13
2.3.2. <i>Parte Speciale</i>	13
2.3.3. <i>Codice Etico</i>	14
2.3.4. <i>Elenco dei Reati-Presupposto rilevanti esclusi o in via meno significativa astrattamente applicabili</i>	14
2.4. METODOLOGIA PER LA REDAZIONE E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO	14
2.5. DIFFUSIONE E COMUNICAZIONE DEL MODELLO.....	16
2.6. FORMAZIONE PERIODICA DEL PERSONALE	16
3. L’Organismo di Vigilanza.....	17
3.1. NOMINA, COMPOSIZIONE E DURATA.....	17
3.2. FUNZIONI E POTERI.....	18
3.3. CAUSE DI REVOCA E DECADENZA	19
3.4. REGOLAMENTO OPERATIVO DELL’O.D.V.	20
3.5. WHISTLEBLOWING E GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI	21
3.6. DOTAZIONE ECONOMICA ED AUTONOMIA OPERATIVA.....	22
4. Flussi informativi	22
4.1. FLUSSI INFORMATIVI VERSO L’O.D.V.....	22
4.2. FLUSSI INFORMATIVI (CD. REPORTING) DELL’O.D.V. VERSO GLI ORGANI DELLA SOCIETÀ	24
4.3. RAPPORTI CON IL COLLEGIO SINDACALE E IL REVISORE UNICO	24
5. Il Sistema sanzionatorio disciplinare.....	24
5.1. PRINCIPI GENERALI E FUNZIONE	24
5.2. LE VIOLAZIONI	25
5.3. LE SANZIONI.....	25
5.3.1. <i>Sanzioni nei confronti dei lavoratori dipendenti</i>	25
5.3.2. <i>Sanzioni nei confronti dei dirigenti</i>	26

<i>5.3.3. Sanzioni nei confronti degli Amministratori (art. 5, co. 1, lett. a), D. Lgs. n. 231/2001)</i>	26
<i>5.3.4. Sanzioni nei confronti dei Sindaci</i>	27
<i>5.3.5 Sanzioni nei confronti dell'O.d.V.</i>	27
<i>5.3.6. Sanzioni nei confronti dei soggetti esterni</i>	27

Attività o processo sensibile	Le attività poste in essere della Società nel cui ambito possono ritenersi astrattamente sussistenti i rischi di commissione dei reati di cui al D. Lgs. n. 231/2001.
Attività strumentale	Le attività o i processi strumentali rispetto alla commissione dei reati di cui al D. Lgs. n. 231/2001.
Autore del reato	Soggetto a cui è imputabile la condotta illecita, individuata nelle fattispecie previste dal D. Lgs. n. 231/2001.
Best Practice	Modelli comportamentali che, per il loro carattere di ripetitività, assurgono nella prassi al rango di linee guida operative.
Clausola 231	Specifiche clausole inserite nei contratti con controparti e soggetti Terzi, al fine di assicurare il rispetto da parte di questi ultimi, a seconda del tipo di rapporto intercorrente con Ondulit, delle prescrizioni contenute nel Modello 231 e nel Codice Etico.
Codice Etico	Documento aziendale approvato, tempo per tempo, dal Consiglio di Amministrazione, contenente i principi di comportamento da seguire per il corretto operato nell'ambito dei rapporti con la Società e, per quanto collegato, al fine di ridurre il rischio di commissione di uno o più reati di cui al D. Lgs. n. 231/2001.
Consulenti	Soggetti che agiscono in nome e/o per conto di Ondulit in forza di un rapporto contrattuale di collaborazione o di mandato/incarico ad hoc.
Corporate Governance	Insieme dei principi, delle istituzioni, dei meccanismi preordinati alla migliore realizzazione del processo decisionale di Ondulit e, più in generale, attinenti al modello di governo e funzionamento della Società.
D. Lgs. n. 231/2001 o Decreto	Decreto legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001 "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica" e successive modificazioni e integrazioni.
Delitto Tentato	Ricorre, ai sensi dell'art. 56 cod. pen., quando il soggetto agente vuole commettere il reato e si attiva in tal senso, ma l'evento non si verifica o l'azione non si compie per cause indipendenti dalla sua volontà.
Destinatari	Tutti coloro cui il Modello si rivolge e che sono tutti tenuti al rispetto e all'attuazione del medesimo (Organi di amministrazione e controllo, dirigenti, dipendenti, collaboratori, consulenti e fornitori).
Dipendenti	Tutti coloro che hanno un rapporto di lavoro subordinato con Ondulit, inclusi i dirigenti.
Dirigenti	Tutti i soggetti che, in ragione delle competenze professionali e dei poteri gerarchici, funzionali e adeguati alla natura dell'incarico conferito loro, attuano le direttive del vertice aziendale, organizzando l'attività lavorativa e vigilando su di essa.
Ente od Enti	Ente od Enti richiamati dall'art. 1 del D. Lgs. n. 231/2001.

Fornitori	Soggetti che intrattengono con Ondulit rapporti negoziali di fornitura di beni, lavori e/o servizi in ottemperanza agli accordi/contratti conclusi con la Società.
Illecito o Reato-presupposto	Ognuna delle fattispecie di reato che fa sorgere la responsabilità amministrativa dell'Ente ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001, di cui agli artt. 24 e ss. del D. Lgs. n. 231/2001.
Linee Guida di Confindustria	Raccomandazioni, tempo per tempo fornite da Confindustria, contenenti specifiche indicazioni di tipo metodologico sulla corretta predisposizione di un Modello 231.
Modello o Modello 231 o MOG	Modello di organizzazione, gestione e controllo previsto e adottato da Ondulit ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 e successive modificazioni e integrazioni.
Ondulit o la Società	Ondulit Italiana S.p.A., con sede legale in Roma, Via Portuense 95/E
Organi Sociali	Gli Organi sociali di Ondulit statutariamente previsti: il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale, con i rispettivi membri.
Organismo di Vigilanza o O.d.V.	Organismo interno di controllo, preposto, ai sensi del D. Lgs. 231/2001, alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché al relativo aggiornamento.
Partner	Tutte le controparti contrattuali di Ondulit, quali, a titolo esemplificativo, fornitori, agenti, distributori, sia persone fisiche che giuridiche, con cui la Società conclude qualsivoglia forma di collaborazione regolata contrattualmente.
Responsabilità amministrativa	Autonoma forma di responsabilità che si incardina direttamente in capo alla Società, a fronte dell'accertamento circa la violazione di una o più fattispecie di reato previste dal D. Lgs. n. 231/2001.
Risk Assessment	Processo attraverso cui si individuano e si analizzano i rischi collegati allo svolgimento di attività aziendali, per quanto collegati, in astratto, alla possibile commissione di un Reato-presupposto.
Sanzioni	Costituiscono la reazione dell'ordinamento alla commissione di un reato presupposto di cui al Decreto, ivi incluse quelle pecuniarie, interdittive e accessorie.
Soggetti Apicali	Le persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società nonché le persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo degli stessi.
Soggetti Sottoposti	Tutti i soggetti che si trovano in una posizione subordinata rispetto ai Soggetti Apicali e che sono soggetti alla loro autorità, direzione e vigilanza.
Soggetti Attivi	L'insieme dei Soggetti Apicali e dei Soggetti Sottoposti per come definiti dal D. Lgs. 231/2001
Terzi	Tutti i soggetti non facenti parte di Ondulit

Whistleblower

Soggetto che riferisce alle autorità preposte di Ondulit condotte illecite o fraudolente di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro/collaborazione con la Società.

Whistleblowing

Sistema per la segnalazione delle condotte illecite ai sensi del D. Lgs. n. 24/2023.

1. Cenni introduttivi sul sistema della responsabilità amministrativa degli Enti

1.1. La Responsabilità amministrativa degli enti

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 avente ad oggetto la “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società, delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’articolo 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300”, ha introdotto nel nostro ordinamento una nuova tipologia di responsabilità degli enti (**All. 1** – Testo del D. Lgs. 231/2001).

Le disposizioni del Decreto si applicano, ex art. 1, ai seguenti soggetti:

- Enti forniti di personalità giuridica;
- Società ed associazioni anche prive di personalità giuridica.

Si tratta di una particolare forma di responsabilità giuridica che, sebbene definita come “amministrativa” dal legislatore, presenta, invero, alcuni caratteri propri della responsabilità penale, tra cui il fatto che il suo accertamento sia demandato al giudice penale e che dipenda, in via esclusiva, dalla commissione dei Reati-Presupposto annoverati nel Decreto.

L’art. 8 del Decreto sancisce l’autonomia della responsabilità dell’Ente. Infatti, un aspetto rilevante è costituito dalla circostanza per cui questa forma di responsabilità non comporta l’annullamento della responsabilità della persona fisica ma va ad aggiungersi ad essa; pertanto, entrambe le ipotesi di responsabilità dovranno essere accertate nel corso del processo penale, salvo la prova di una causa ostativa alla sua affermazione.

In relazione, poi, ai criteri di carattere obiettivo su cui si basa l’affermazione di responsabilità della società, l’art. 5, co. 1, D. Lgs. n. 231/2001 richiede che il reato sia commesso nell’interesse o a vantaggio dell’Ente.

I due criteri si pongono tra loro in rapporto di alternatività, dal momento che il primo costituisce un elemento caratterizzante la condotta della persona fisica, mentre il secondo indica un dato di natura oggettiva che può concretizzarsi o meno nell’ottenimento di un vantaggio di natura patrimoniale da parte dell’ente.

1.2. I Reati-Presupposto

Le fattispecie di Reato-Presupposto rilevanti ai fini del Decreto 231 (**All. 2** – Reati-Presupposto 231) sono riconducibili alle categorie di seguito riepilogate.

- a) Indebita percezione di erogazioni pubbliche, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell’UE o per il conseguimento di erogazione pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture (Art. 24).
- b) Delitti informatici e trattamento illecito di dati (Art. 24-bis).
- c) Delitti di criminalità organizzata (Art. 24-ter).
- d) Concussione e corruzione, induzione indebita a dare o promettere utilità, peculato (Art. 25).
- e) Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (Art. 25-bis).
- f) Delitti contro l’industria e il commercio (Art. 25-bis.1).
- g) Reati societari (Art. 25-ter).
- h) Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell’ordine democratico (Art. 25-quater).
- i) Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (Art. 25-quater.1).
- j) Delitti contro la personalità individuale (Art. 25-quinquies).
- k) Abusi di mercato (Art. 25-sexies).
- l) Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (Art. 25-septies).

- m) Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (Art. 25-octies).
- n) Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (Art. 25-octies.1).
- o) Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (Art. 25-novies).
- p) Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (Art. 25-decies).
- q) Reati ambientali (Art. 25-undecies).
- r) Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (Art. 25-duodecies).
- s) Razzismo e xenofobia (Art. 25-terdecies).
- t) Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (Art. 25-quaterdecies).
- u) Reati Tributari (Art. 25-quinquiesdecies).
- v) Contrabbando (Art. 25-sexiesdecies).
- w) Reati contro il patrimonio culturale (Art. 25-septiesdecies).
- x) Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (Art. 25-duodevicies).

Inoltre, per espressa previsione dell'art. 26 del D. Lgs. n. 231/2001, la responsabilità dell'Ente ben può ricorrere anche se il Reato-Presupposto assume la forma del cd. Delitto Tentato, con conseguente riduzione delle sanzioni pecuniarie ed interdittive ad esso applicabili, salvo il caso in cui l'Ente volontariamente impedisca il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

1.3. Gli autori dei Reati-Presupposto

La responsabilità dell'Ente sorge in occasione della commissione dei reati previsti espressamente dal Decreto e commessi nel suo interesse o a suo vantaggio da parte di soggetti legati a vario titolo all'Ente stesso. Al riguardo, l'art. 5, co. 1, lett. a) e b) del Decreto indica, rispettivamente, quali autori del reato:

- a) “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 le persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo degli stessi” (cosiddetti Soggetti Apicali);
- b) “le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a)” (cosiddetti Sottoposti), complessivamente riassumibili nella categoria dei c.d. “Soggetti Attivi”.

A questo proposito, è opportuno rilevare che potrebbero essere ricompresi nella nozione di soggetti Sottoposti anche quei prestatori di lavoro che, pur non essendo “dipendenti” dell'Ente, abbiano con esso un rapporto tale da far ritenere sussistente un obbligo di vigilanza da parte dei vertici dell'Ente medesimo: quali ad esempio, i partners commerciali, i c.d. parasubordinati in genere, fornitori, consulenti, collaboratori, ecc.

La distinzione tra le due categorie di soggetti (Apicali e Sottoposti) appare rilevante, in quanto ne deriva una diversa graduazione di responsabilità dell'Ente coinvolto, oltre ad una differente previsione dell'onere della prova (cfr. cap. I, par. 4).

Tuttavia, il Legislatore ha previsto espressamente una causa di esonero dalla responsabilità dell'Ente quando i predetti Soggetti, Apicali e/o i Soggetti Sottoposti, hanno commesso il reato nell'interesse esclusivo proprio o di terzi (art. 5 comma 2 del Decreto).

Al contrario, permane la responsabilità a carico dell'Ente quando l'autore del reato non è stato identificato o non è imputabile o nel caso in cui il reato si estingua per una causa diversa dall'amnistia. La responsabilità dell'Ente, ai sensi dell'art. 6 del Decreto, può essere esclusa anche quando, prima della commissione del fatto:

- siano predisposti ed attuati modelli di organizzazione e gestione idonei a prevenire la commissione dei reati previsti dal suddetto Decreto;
- sia istituito un organismo di controllo, con poteri di autonoma iniziativa con il compito di vigilare sul funzionamento dei modelli di organizzazione e gestione (l'Organismo di Vigilanza).

Nell'ipotesi di reati commessi dai vertici, la responsabilità dell'Ente è esclusa qualora quest'ultimo dimostri altresì che il reato è stato commesso eludendo fraudolentemente i modelli esistenti e che vi sia stato, altresì, omesso o insufficiente controllo da parte dell'Organismo di Vigilanza, appositamente incaricato di vigilare sul corretto funzionamento e sull'effettiva osservanza del Modello di organizzazione e gestione.

Nel caso di reato realizzato dal sottoposto, invece, l'esclusione della responsabilità dell'Ente è subordinata altresì all'adozione di misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

1.4. L'adozione e l'efficace attuazione del Modello come condizione esimente della Responsabilità amministrativa

L'art. 6 del D. Lgs. n. 231/2001 dispone che non possa essere affermata la responsabilità dell'Ente per il reato-presupposto commesso dai Soggetti Apicali e/o Sottoposti, qualora, prima della sua commissione, questi abbia adottato un Modello 231, adeguato ed efficacemente attuato, ed abbia costituito un Organismo di Vigilanza con il compito di vigilarne l'osservanza e verificarne l'adeguatezza e l'efficacia.

In particolare, la previsione del Modello 231 e l'istituzione dell'Organismo di Vigilanza assumono una differente valenza dimostrativa ai fini dell'esonero della responsabilità soprattutto con riferimento alla ripartizione del relativo onere probatorio, a seconda che il fatto sia stato commesso da un Soggetto Apicale o Sottoposto:

- nel primo caso sarà l'Ente stesso a dover dimostrare l'adozione e l'efficace attuazione del Modello, la sua idoneità, l'attribuzione dei compiti di vigilanza ad un Organismo autonomo ed indipendente, nonché l'elusione fraudolenta del Modello da parte dell'autore del reato;
- nel secondo caso, invece, l'onere della prova spetta al magistrato inquirente e l'Ente è responsabile solo se la commissione del reato è stata resa disponibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza; responsabilità che, peraltro, è esclusa per implicita indicazione normativa se l'Ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire la commissione degli illeciti in questione.

Pertanto, se l'Ente dimostra di aver adottato efficacemente il Modello 231 e se quest'ultimo risulta essere stato aggirato con frode dall'autore del reato, senza che vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza, allora questo non risponde delle sanzioni previste.

Inoltre, al fine della prevenzione dei Reati-Presupposto (art. 6 del Decreto 231), il Modello 231, affinché sia considerato "idoneo", deve:

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

1.5. Le sanzioni previste dal D. Lgs. n. 231/2001

La competenza a conoscere gli illeciti amministrativi dell'Ente appartiene al giudice penale, che la esercita con le garanzie proprie del procedimento penale. L'accertamento della responsabilità può concludersi con l'applicazione di sanzioni gravi e pregiudizievoli per la vita dell'Ente, quali:

- sanzioni pecuniarie (artt. 10-12 del Decreto);
- sanzioni interdittive (artt. 16-17 del Decreto);
- confisca, anche per equivalente (art. 19 del Decreto);
- pubblicazione della sentenza (art. 18 del Decreto).

Nello specifico, le sanzioni pecuniarie sono espresse per “quote” dal valore variabile in base all'accertamento giudiziario sulla gravità del fatto e sul grado di responsabilità dell'ente, tenuto conto anche dell'attività compiuta dall'ente per eliminare o ridurre le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

Possono essere ridotte se l'autore ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'Ente non ha ricavato alcun vantaggio o comunque ne ha ricavato uno minimo; ovvero quando il danno patrimoniale è stato di particolare tenuità; oppure, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, l'Ente abbia risarcito per intero il danno o si sia adoperato in tal senso e abbia adottato e reso operativo un modello idoneo a prevenire il compimento di ulteriori reati.

Per quanto riguarda, invece, le sanzioni interdittive, applicabili in relazione ai reati per le quali sono espressamente previste, queste possono comportare significative restrizioni all'esercizio dell'attività di impresa dell'Ente, quali:

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

Tali misure possono essere applicate alla Società anche in via cautelare, e dunque prima dell'accertamento nel merito in ordine alla sussistenza del reato e dell'illecito amministrativo che da esso dipende, nell'ipotesi in cui si ravvisi l'esistenza di gravi indizi tali da far ritenere la responsabilità dell'Ente, nonché il pericolo di reiterazione dell'illecito.

Nell'ipotesi in cui il giudice ravvisi l'esistenza dei presupposti per l'applicazione di una misura interdittiva a carico di una società che svolga attività di interesse pubblico ovvero abbia un consistente numero di dipendenti, lo stesso potrà disporre che questa continui a operare sotto la guida di un commissario giudiziale.

L'elenco aggiornato, alla data di approvazione della presente parte Generale, è allegato al Modello 231 della Società (**All. 3** – Elenco/Schema Sanzioni 231).

2. Il Modello 231 di Ondulit

Il Modello persegue l'obiettivo di evidenziare e configurare un sistema strutturato ed organico di punti, specifici presidi ed attività di controllo volto a prevenire, per quanto possibile, la realizzazione di condotte che possano integrare gli estremi dei Reati-Presupposto.

Ondulit, nella consapevolezza dell'importanza rivestita dalla creazione e dal mantenimento di un sistema di governance che aderisca ai più elevati standard di eticità e che garantisca, allo stesso tempo, una gestione aziendale efficiente e rispettosa della normativa vigente, ha costruito il proprio Modello in conformità alle disposizioni del Decreto 231 e, per quanto opportuno, anche alle Linee Guida di Confindustria.

Attraverso l'individuazione delle attività esposte al rischio di reato e la loro conseguente sottoposizione a principi di controllo di diverso genere, si vuole, da un lato, determinare una piena consapevolezza in tutti coloro che operano in nome e per conto di Ondulit di poter incorrere in un illecito passibile di sanzione (illecito la cui commissione è fortemente censurata dalla Società, in quanto sempre contraria ai suoi interessi anche quando, apparentemente, foriera di un vantaggio economico immediato), dall'altro, grazie ad un monitoraggio costante dell'attività, consentire alla Società di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi.

Punti cardine del Modello, oltre ai principi sopra riportati, sono:

- la mappatura delle attività a rischio della Società, ossia quelle attività nel cui ambito è possibile o astrattamente ritenuta configurabile la commissione dei Reati-Presupposto previsti dal Decreto;
- l'individuazione dell'O.d.V. e l'attribuzione al medesimo di specifici compiti di vigilanza in ordine al corretto funzionamento del Modello;
- la verifica e la documentazione di ogni operazione rilevante;
- l'applicazione ed il rispetto del principio di separazione delle funzioni, in base al quale nessuno può gestire in autonomia un intero processo;
- la definizione di poteri organizzativi coerenti con le dimensioni della Società e le responsabilità assegnate;
- la verifica ex post dei comportamenti aziendali, nonché del funzionamento del Modello con conseguente aggiornamento periodico;
- la diffusione ed il coinvolgimento di tutti i livelli aziendali nell'attuazione delle regole comportamentali e delle procedure istituite;
- un'adeguata e periodica attività di formazione del personale cui il Modello si rivolge.

2.1. Governance e organizzazione della Società

Ondulit è una società per azioni impegnata, sin dagli anni 50 del secolo scorso, nella produzione di sistemi di rivestimento ed impermeabilizzazioni per edilizia. In particolare, la Società ha sviluppato, nel corso degli anni, una esclusiva tecnologia di rivestimento e profilatura dell'acciaio con alti spessori protettivi che costituisce oggi l'elemento distintivo della parte prevalente della gamma produttiva.

La società ha per oggetto:

- la fabbricazione ed il commercio, inclusi il design e la progettazione, di materiali, sistemi ed accessori per l'involucro edilizio;
- la fabbricazione ed il commercio di strutture e carpenterie metalliche, materiali da costruzione in generale, elementi prefabbricati;
- il montaggio e la messa in opera dei suddetti materiali;
- la fabbricazione ed il commercio di macchinari necessari per la produzione dei suddetti materiali nonché di altre apparecchiature ed impianti in genere;
- l'acquisto e la vendita di brevetti;
- l'acquisto e la cessione di licenze di fabbricazione, know-how e relativi diritti di sfruttamento, nonché la prestazione di assistenza tecnica in Italia ed all'estero.

Il sistema organizzativo di Ondulit è costruito in forza dei seguenti principi: è imposto il rispetto dei requisiti fondamentali costituiti da: (i) definizione delle norme comportamentali; (ii) individuazione

delle attività rilevanti poste in essere dalle funzioni principali; (iii) individuazione delle misure di controllo per prevenire il rischio di commissione dei reati di cui al Decreto.

a) Norme comportamentali:

- Codice Etico, il quale descrive le regole di comportamento generali;
- Definizione di ruoli e responsabilità;
- Sistema di deleghe e poteri in funzione dei ruoli e delle responsabilità assegnate.

b) Presidi di controllo:

- le attività sensibili sono regolamentate in modo coerente e congruo, attraverso gli strumenti normativi aziendali progressivamente recepiti a far data dall'avvio della Società ed in funzione delle dimensioni e complessità raggiunte, così che in ogni momento si possano identificare le modalità operative di svolgimento delle attività, dei relativi controlli e le responsabilità di chi ha operato;
- è individuato e formalizzato un Responsabile per ciascuna attività sensibile, tipicamente coincidente con il responsabile della struttura organizzativa competente per la gestione dell'attività stessa ovvero nel soggetto che ha poteri di firma e deleghe ad hoc sull'argomento.

c) Segregazione dei compiti:

- all'interno di ogni processo aziendale rilevante sono separate le funzioni o i soggetti incaricati della decisione e della sua attuazione rispetto a chi la registra e chi la controlla.

2.1.1. Sistema di Deleghe e poteri

Nell'ambito del sistema di governance sopradescritto assume specifico rilievo, segnatamente ai presidi di controllo e segregazione dei compiti, il sistema di deleghe e poteri, tempo per tempo adottato ed aggiornato dalla Società.

Il sistema di deleghe e poteri, con annesso procure di ulteriore livello, è definito dagli Organi di Ondulit (Consiglio di Amministrazione), per garantire l'efficienza e la continuità dell'operato aziendale, mediante una chiara e specifica assegnazione dei poteri in conformità alle previsioni dello statuto sociale, con adeguati meccanismi e limiti, anche di spesa, e di firma (singola ovvero congiunta) per l'esercizio di tali prerogative da parte dei soggetti che impegnano la Società verso l'esterno.

2.1.2. Rapporti contrattuali: "Clausole 231"

I contratti conclusi dalla Società prevedono, o dovranno necessariamente prevedere, a far data dall'approvazione del Modello 231 – *entro un termine ritenuto comunque congruo (verosimilmente entro l'anno 2026)* – specifiche Clausole 231, inerenti in particolar modo il rispetto del Modello 231 e del Codice Etico e gli obblighi in capo alle parti del contratto.

In particolare, nei contratti che regolano tali rapporti, e più in generale, in tutti i contratti stipulati dalla Società, devono essere previste dette Clausole 231, di volta in volta adattate, quanto al relativo contenuto, alle diverse fattispecie contrattuali cui sono riferite, con indicazione delle responsabilità in merito al mancato rispetto del Modello 231 e del Codice Etico, nonché, qualora ritenuto opportuno, dell'obbligo di ottemperare alle richieste di informazione e/o di esibizione di documenti della Società da parte dell'O.d.V..

2.2. Destinatari del Modello 231

Il Modello 231 è indirizzato a tutti coloro che operano per la Società e che collaborano con quest'ultima, segnatamente alle seguenti categorie di soggetti:

- i componenti degli Organi della Società;
- tutto il personale Dirigente e non Dirigente che opera in nome e per conto della Società;
- i collaboratori;
- tutti i soggetti terzi che la rappresentano senza vincoli di dipendenza (es. consulenti, fornitori ecc.).

I Destinatari sono tenuti a rispettare puntualmente tutte le disposizioni del Modello 231, anche in adempimento dei doveri di correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati con la Società.

La Società riprova e sanziona qualsiasi comportamento difforme, oltre che dalla legge, dalle previsioni del Modello 231 e del Codice Etico, anche qualora la condotta sia realizzata nella convinzione che essa persegua, anche in parte, l'interesse della Società ovvero con l'intenzione di arrecarle un vantaggio.

2.3. Struttura, componenti del Modello e Allegati

In osservanza delle disposizioni del Decreto 231, Ondulit ha adottato il proprio Modello 231 impegnandosi altresì a tenerlo costantemente aggiornato, sulla base delle indicazioni provenienti dall'Organismo di Vigilanza pro tempore, a seguito, di norma, di variazioni organizzative o novità legislative relative al D. Lgs. n. 231/2001.

Il Modello 231 descritto nel presente documento è, pertanto, composto da:

2.3.1. Parte Generale

La Parte Generale, oltre ad illustrare la ratio e i principi del Decreto 231, la struttura e la governance della compagine societaria, delinea gli elementi costituenti le componenti del Modello 231, ivi compreso il ruolo dell'Organismo di Vigilanza, deputato a sovrintendere al funzionamento e all'osservanza dello stesso nonché a curarne (rectius: promuoverne, essendo le relative attività di diretta competenza della stessa Società) l'aggiornamento presso le deputate funzioni della Società, nonché le conseguenze della sua eventuale violazione (in termini di valutazione del comportamento potenzialmente contrario ai principi del Modello 231, per le conseguenti analisi, sotto il profilo disciplinare, di esclusiva pertinenza della Società, cui compete, inoltre, il relativo potere sanzionatorio).

2.3.2. Parte Speciale

La Parte Speciale è suddivisa in diverse sezioni per ciascuna categoria di Reati-Presupposto, considerata potenzialmente rilevante per Ondulit.

Detti Reati sono stati individuati sulla base dell'attività svolta, e tempo per tempo aggiornata, di Risk Assessment, tenendo anche in considerazione il settore di operatività, l'organizzazione aziendale e la sua periodica evoluzione in rapporto alle attività sensibili che caratterizzano e qualificano il perimetro di riferimento operativo della Società.

A tal fine, ciascuna sezione della Parte Speciale contiene:

- l'analisi normativa dei singoli Reati-Presupposto richiamati dal Decreto 231;

- l'individuazione delle attività sensibili nell'ambito delle quali potrebbero essere commessi i Reati-Presupposto ritenuti astrattamente applicabili a tali attività, nonché alcuni esempi delle relative modalità di commissione degli stessi;
- l'individuazione dei Destinatari coinvolti nei processi trattati;
- i principi generali di comportamento ai quali i Destinatari del Modello dovranno ispirarsi;
- le misure specifiche di controllo associate ai Destinatari coinvolti per ciascuna delle attività sensibili ed eventuali ulteriori presidi di controllo applicabili al fine di contribuire alla prevenzione nella commissione dei reati identificati.

2.3.3. Codice Etico

L'adozione di principi etici rilevanti per la corretta conduzione dell'attività sociale, anche ai fini della prevenzione dei reati di cui al Decreto costituisce elemento essenziale del sistema di controllo preventivo, oltretutto fondamentale riferimento dei precetti comportamentali cui deve essere improntato, in generale, l'operato dei soggetti cui il Codice si rivolge. Tali principi trovano la loro specifica collocazione nel Codice di Etico adottato dalla Società (**All. 4** – Codice Etico).

Il Codice Etico, da considerarsi parte integrante ed essenziale del Modello, infatti, riconosce rilevanza giuridica ed efficacia obbligatoria ai principi etici e agli standard comportamentali descritti nello stesso e mira a raccomandare, promuovere o vietare determinati comportamenti a cui possono essere collegate sanzioni proporzionate alla gravità delle eventuali infrazioni commesse, anche in un'ottica di prevenzione dei reati d'impresa indicati dal D. Lgs. 231/2001.

2.3.4. Elenco dei Reati-Presupposto rilevanti esclusi o in via meno significativa astrattamente applicabili

All'esito delle attività di Risk Assessment, le fattispecie di Reato-Presupposto rilevanti per la Società ai fini del Decreto 231 e s.m.i. sono ricomprese nelle sezioni della Parte Speciale.

Diversamente, non sono state ritenute verosimilmente applicabili alla Società le seguenti categorie di reato:

- Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (Art. 25-quater);
- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (Art. 25-quater.1);
- Abusi di mercato (Art. 25-sexies);
- Razzismo e xenofobia (Art. 25-terdecies);
- Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (Art. 25-quaterdecies);
- Contrabbando (Art. 25-sexiesdecies);
- Delitti contro il patrimonio culturale (Art. 25-duodevicies);
- Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (Art. 25-duodevicies).

Sono state ritenute, inoltre, ricomprese nella categoria dei Reati-Presupposto, ma in via meno significativa applicabili a Ondulit:

- Reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (Art. 25-bis);
- Delitti in materia di diritto d'autore (Art. 25-novies).

2.4. Metodologia per la redazione e aggiornamento del Modello

La redazione del Modello 231 è stata sviluppata in un'ottica di allineamento tra le attività della Società e il sistema di controllo esistente e progressivamente da recepire (all'esito del completamento delle misure previste nella c.d. "Gap Analysis"), finalizzato a garantirne una quanto più agevole lettura e comprensione da parte dei Destinatari.

Nella redazione del Modello 231, Ondulit ha tenuto conto non solo delle disposizioni contenute nel Decreto, ma anche delle Linee Guida per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo elaborate da Confindustria, da ultimo rilasciate, in particolare per ciò che attiene alla definizione dell'impianto della presente Parte Generale e alla valorizzazione dell'indispensabile autonomia dell'Organismo di Vigilanza da ogni sorta di interferenza e/o di condizionamento da parte di qualsiasi soggetto interno alla Società.

Le Linee Guida costituiscono, da un punto di vista funzionale e strutturale, un importante strumento orientativo nella definizione del Modello, idoneo anche a fondare un ragionevole affidamento in capo ai Destinatari sul fatto che si sostanzino nella consolidazione delle Best Practices di settore. Pertanto, benché non siano vincolanti per il Giudice penale, rappresentano senza dubbio una ragionevole fonte di garanzia sull'idoneità del Modello medesimo, di guisa che potranno essere disattese solo dinanzi un'accertata inadeguatezza del sistema di cautele adottate ovvero al sopraggiungere di una nuova fonte di pari grado o superiore che se ne discosti o le modifichi.

Nell'elaborazione del Modello 231 è stato condotto il processo, suddiviso in fasi, come di seguito descritto:

- 1) Attraverso l'esecuzione della mappatura dei rischi, all'esito di apposita attività di Risk Assessment, sono state identificate le categorie di reato astrattamente applicabili avuto riguardo alle attività sensibili in cui è ipotizzabile il rischio di commissione degli illeciti di cui al D. Lgs. n. 231/2001;
- 2) Dalla definizione delle aree "a rischio", sono stati individuati i soggetti rientranti nella categoria dei c.d. Soggetti Attivi, cioè coloro che, in ragione dell'attività svolta, possono concorrere nella commissione dell'Illecito-Presupposto, con corrispondente indicazione delle modalità con cui il reato può astrattamente verificarsi e delle misure di controllo ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001.
- 3) È seguita la definizione del Modello 231, articolato, principalmente, nella Parte Generale e Parte Speciale, e relativi allegati, redatto secondo le disposizioni del Decreto e, come riferito, delle Linee Guida applicabili e rilevanti per il settore di riferimento.

L'approvazione e successivo aggiornamento del Modello è demandato ad apposita deliberazione del Consiglio di Amministrazione, di norma su proposta dell'Organismo di Vigilanza.

Al fine di mantenere nel tempo un Modello efficace ed effettivo, si dovrà procedere, tempo per tempo, a seconda delle specifiche esigenze rappresentate, ad aggiornamenti o adeguamenti "sostanziali" dello stesso, che abbiano un impatto sulla modificazione della mappatura dei rischi, in occasione di eventi quali, a titolo esemplificativo:

- Novità legislative, relative al D. Lgs. 231/2001;
- Eventuali orientamenti della Giurisprudenza e della dottrina prevalente in materia, tali da comportare una revisione del Modello, per come rappresentati dall'O.d.V.;
- Riscontri di carenze e/o lacune e/o significative violazioni delle previsioni del Modello a seguito di verifiche relative all'efficacia dello stesso, per come rappresentati dall'O.d.V.;
- Cambiamenti significativi – non meramente nominalistici o puramente formali - della struttura organizzativa o dei settori di attività della Società, aventi una ricaduta sulla complessiva impostazione del Modello;
- Considerazioni derivanti dall'applicazione del Modello, o dalle attività di vigilanza svolte dall'O.d.V. e dalle conseguenti raccomandazioni, ivi comprese, se del caso, le esperienze provenienti dal contenzioso, tipicamente penale, della Società, in quanto collegato con la materia de qua.

Le modifiche e le integrazioni di carattere "sostanziale" sono rimesse, come sopra riferito, alla valutazione e relativa deliberazione del Consiglio di Amministrazione della Società, di regola su indicazione dell'O.d.V., il quale ha l'onere di promuovere tali attività in modo tempestivo, in ossequio ai propri compiti di effettivo monitoraggio dello stato del Modello stesso.

Per quanto riguarda, invece, le modifiche o le integrazioni al Modello di natura meramente "nominalistica o formale" (ad esempio, mere rettifiche o aggiornamenti, sia della Parte Generale che

di quella Speciale, che non comportino modifiche sostanziali né alla Parte Generale né alla Parte Speciale), esse sono demandate alla iniziativa – rinveniente in apposito atto o processo formale di assunzione della decisione – di competenza dell’Amministratore Delegato e Direttore Generale, sempre su proposta dell’O.d.V., fermo restando l’obbligo, per l’Amministratore Delegato e Direttore Generale, d’intesa con l’O.d.V., di darne tempestiva comunicazione al Consiglio di Amministrazione alla prima occasione utile.

2.5. Diffusione e comunicazione del Modello

Per consentire un’efficace attuazione del Modello 231 e dei relativi Allegati, è opportuno garantire una corretta conoscenza e divulgazione delle regole ivi contenute nei riguardi di tutti i Destinatari.

La comunicazione del Modello 231 e del Codice Etico avviene tramite le seguenti modalità:

- per il personale interno (dipendenti, neoassunti, ecc.): il Modello 231, comprensivo della Parte Generale, della Parte Speciale (con le singole Sezioni) e del Codice Etico sono inviati per mail o messi a disposizione con altro mezzo idoneo. Tutto il personale viene, comunque, adeguatamente informato riguardo alla pubblicazione o alle modalità di consultazione dei documenti richiamati mediante apposita comunicazione trasmessa sulla casella di posta elettronica aziendale;
- per i soggetti esterni (collaboratori, consulenti, fornitori, ecc.): la Parte Generale del Modello e il Codice Etico sono pubblicati sul sito internet aziendale o vengono messi a disposizione di tali soggetti con l’impiego di ulteriori mezzi idonei. Inoltre, i contratti stipulati dalla Società con i soggetti esterni contengono (o dovranno contenere) apposite clausole - conformi al Decreto 231 – che vincolano le parti all’osservanza del Codice Etico, del Modello 231 di Ondulit, e/o specifiche misure di controllo in base alla natura del contratto o alla controparte di cui trattasi, a pena di risoluzione del contratto (i.e. clausola risolutiva espressa ex art. 1456 cod. civ.).

Per tutto ciò che riguarda le attività di informazione e di formazione dei Destinatari del Modello, le stesse sono supervisionate dall’Organismo di Vigilanza, destinatario dei flussi informativi sul punto, provenienti dalle competenti funzioni aziendali della Società.

2.6. Formazione periodica del personale

Ondulit, in ossequio a quanto stabilito nel Modello 231 e sentito l’O.d.V., si impegna a fornire al personale un’adeguata formazione periodica, calibrata in base all’analisi delle competenze e dei bisogni formativi del personale o di determinate categorie di Destinatari, tramite la previsione di apposite lezioni di incontri “in aula” oppure fruibili in modalità remota (F.A.D.), destinate a tutti coloro che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro subordinato o di collaborazione nelle funzioni richiamate dal Modello e devono, in particolare, avere ad oggetto:

- a) funzione e contenuti del Modello 231 e sue modificazioni o aggiornamenti;
- b) il D. Lgs. n. 231/2001 e successive modifiche;
- c) i contenuti del Codice Etico, dei protocolli di controllo, delle procedure richiamate dal Modello;
- d) il sistema sanzionatorio;
- e) le prerogative dell’attività di vigilanza svolta dall’Organismo di Vigilanza.

La formazione del personale, oltre a rappresentare un elemento imprescindibile per la corretta attuazione del Modello, di cui è Destinatario, costituisce un obbligo di legge sancito dal D. Lgs. n. 231/2001.

3. L'Organismo di Vigilanza

L'art. 6, comma 1, lett. b), del Decreto, tra i requisiti affinché la Società possa essere esonerata dalla responsabilità, conseguente alla commissione dei reati ivi elencati, individua l'istituzione di un Organismo di Vigilanza, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, con il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, promuovendone l'aggiornamento.

Il soggetto (quando in composizione c.d. "monocratica") o i soggetti (quando in composizione c.d. "collegiale") individuati dovranno possedere idonei requisiti di onorabilità, integrità, rispettabilità, imparzialità e professionalità in funzione dei compiti che dovrà o dovranno assolvere.

In particolare, i/il componenti /e dell'O.d.V. dovranno/dovrà soddisfare i requisiti di:

- autonomia ed indipendenza:
 - a) mediante l'inserimento dell'Organismo di Vigilanza nell'organizzazione aziendale in posizione tale (in collegamento con il C.d.A.) da garantire l'autonomia, l'indipendenza e l'effettività dell'azione rispetto ad ogni componente della Società;
 - b) attraverso l'accertamento in capo ai membri dell'Organismo l'assenza di cause di ineleggibilità e/o incompatibilità e verrà costantemente monitorata la sussistenza dei requisiti di onorabilità;
 - c) derivante, in ogni caso, anche dalla mancata attribuzione di compiti "operativi".
- professionalità: questo connotato si riferisce al bagaglio di strumenti e specifiche competenze professionali che i membri dell'Organismo devono possedere per poter svolgere efficacemente l'attività assegnata;
- continuità d'azione: dal momento che l'Organismo dovrà esercitare in forma continuativa i poteri di vigilanza.

È onere del Consiglio di Amministrazione verificare l'esistenza e la permanenza di tali requisiti, pena l'ineleggibilità o, in corso di mandato, qualora gli stessi vengano meno, l'eventuale decadenza dalla carica.

Sotto il profilo meramente operativo, la disciplina del funzionamento dell'O.d.V. potrà essere rimessa ad apposito regolamento operativo interno, che l'Organismo stesso, una volta insediato, potrà direttamente redigere ed approvare, dandone informativa tempestiva al Consiglio di Amministrazione.

Resta inteso che le disposizioni del Modello 231 prevalgono, in ogni caso, su qualunque disciplina operativa o regolamentare interna, per come disposta nel rispetto di quanto sopra.

3.1. Nomina, composizione e durata

L'O.d.V. è nominato, nel rispetto delle normative vigenti, con delibera del Consiglio di Amministrazione in composizione "monocratica" ovvero "collegiale", tempo per tempo valutata a seconda delle specifiche necessità e in funzione della complessità operativa e gestionale della Società, previa valutazione circa l'assenza delle cause ostative alla nomina (nel caso di Organismo Collegiale); La delibera di nomina (nel caso di Organismo di Vigilanza collegiale):

- conferisce, altresì, l'incarico di Presidente dell'O.d.V.;
- stabilisce la durata in carica - di norma triennale, comunque sino alla scadenza del Consiglio di Amministrazione pro tempore che provvede alla nomina, con possibilità di rinnovo del mandato;
- attribuisce il relativo compenso (che può prevedere una specifica componente ove all'Organismo di Vigilanza siano assegnate anche le attribuzioni del c.d. "gestore delle segnalazioni" secondo le previsioni delle Linee Guida per la gestione delle segnalazioni adottate dalla Società).

In caso di rinuncia per sopravvenuta indisponibilità, revoca o decadenza, il Consiglio di Amministrazione provvederà alla sostituzione mediante delibera di nuova nomina.

In tal caso il componente (nel caso di O.d.V. in composizione collegiale) nominato durerà comunque in carica fino alla scadenza del mandato dell'O.d.V. in carica. In caso di O.d.V. monocratico, con la nuova nomina decorre un nuovo periodo di durata nei termini sopra riferiti.

La nomina quale componente dell'Organismo di Vigilanza è condizionata, come sopra evidenziato, alla presenza dei requisiti soggettivi dell'onorabilità, integrità e rispettabilità e, nello specifico, costituiscono causa d'ineleggibilità e/o decadenza le circostanze di cui all'art. 2382 c.c. (Ineleggibilità e decadenza degli amministratori) e quelle di cui all'art. 2399 c.c. (Ineleggibilità e decadenza dei sindaci).

In generale, la nomina quale componente dell'O.d.V. è condizionata all'insussistenza di cause di incompatibilità con la nomina stessa, ovvero di potenziali conflitti di interesse con il ruolo e i compiti da svolgere. È rimesso al Consiglio di Amministrazione, all'atto della nomina, svolgere detta verifica attraverso la valutazione del curriculum vitae del/i soggetto/i facente/i parte dell'Organismo di Vigilanza e la compatibilità della carica assegnata con altre eventuali cariche assunte.

3.2. Funzioni e poteri

All'Organismo di Vigilanza è affidato il compito di vigilare:

- sull'effettività del Modello, che si sostanzia nella verifica della coerenza tra i comportamenti concreti dei Destinatari ed il modello istituito, e sull'osservanza delle prescrizioni del medesimo, in relazione alle diverse tipologie di Reati-Presupposto contemplate dal Decreto e dalle successive leggi che ne hanno esteso il campo di applicazione;
- sull'efficacia ed adeguatezza del Modello in relazione alla struttura societaria ed all'effettiva capacità di prevenire la commissione dei Reati-Presupposto;
- sull'opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione alle mutate condizioni aziendali e/o normative;
- sul mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello.

A tal fine, all'O.d.V. sono altresì affidati i compiti di:

- curare l'attuazione dei principi di controllo previsti dal Modello 231;
- condurre, periodicamente, ricognizioni dell'attività aziendale ai fini dell'aggiornamento della mappatura delle c.d. attività sensibili;
- effettuare periodicamente, ricorrendo a specifiche funzioni aziendali e/o a professionisti esperti, in tal caso nei limiti del Budget specificamente assegnato, verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere, nell'ambito delle attività sensibili, i cui risultati vengano poi riassunti in un apposito rapporto il cui contenuto verrà riepilogato ed esposto nel corso delle relazioni periodiche agli organi societari;
- coordinarsi con l'Amministratore Delegato e Direttore Generale e con il Consiglio di Amministrazione per verificare i programmi di formazione del personale relativi al presente Modello e la relativa attuazione secondo le tempistiche concordate con il management;
- monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello 231 e verificarne la relativa attuazione;
- curare la predisposizione della documentazione interna contenente istruzioni, chiarimenti o aggiornamenti necessari al fine del funzionamento del Modello, laddove richiesto;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello;
- effettuare periodiche verifiche di monitoraggio delle attività in relazione ai principi del Modello;

- interpretare la normativa rilevante e verificare l'adeguatezza del sistema di controllo interno in relazione alle prescrizioni normative;
- verificare le esigenze di aggiornamento del Modello;
- riferire periodicamente all'organo amministrativo in merito all'attuazione del Modello;
- ricevere e gestire le segnalazioni da parte degli esponenti aziendali, dei dipendenti o di terzi estranei alla Società sulle eventuali criticità del Modello, violazioni dello stesso ovvero situazione da cui possa discendere il rischio di commissione di un illecito, compresa la procedura Whistleblowing;
- eseguire il monitoraggio sull'applicazione e il rispetto del Codice Etico, nonché effettuare i dovuti controlli sulla corretta comprensione e diffusione dello stesso, proponendone anche eventuali aggiornamenti per quanto di competenza.

Ferma la suindicata declaratoria, le attività dell'O.d.V. sono riepilogate in apposito processo verbale (i.e.: i verbali delle riunioni e tutti gli atti ufficiali riepilogativi delle attività dell'O.d.V.), tempo per tempo aggiornato e conservato presso la Società, ove sono dettagliate le iniziative intraprese e i provvedimenti adottati.

L'O.d.V. è responsabile degli audit interni eventualmente commissionati nell'ambito del proprio piano di vigilanza e si raccorderà di volta in volta con le funzioni aziendali interessate per acquisire eventuali ulteriori elementi di verifica.

Al fine di svolgere i compiti di cui sopra, l'O.d.V. ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante e deve essere costantemente informato dal management in ordine agli aspetti dell'attività aziendale che possono esporre la Società al rischio di commissione di uno dei Reati-Presupposto, nonché ai rapporti con consulenti, collaboratori e Partners commerciali;

Pertanto, l'Organismo di vigilanza può disporre:

- atti di ispezione e controllo;
- accesso ad atti aziendali riservati e non ed a qualunque documento organizzativo;
- accesso ad informazioni o dati;
- accesso a dati contabili;
- accesso ad ogni altro dato, atto o informazione ritenuti utili.

Qualora venga opposto un diniego all'accesso agli atti, è obbligatorio che il diniego sia motivato. Laddove non concordi con la motivazione addotta, l'O.d.V. dovrà trasmettere al vertice aziendale un rapporto esplicativo.

L'O.d.V. si riunisce periodicamente in misura sufficiente a garantire la continuità e l'efficacia dell'attività di controllo, e comunque almeno ogni tre mesi.

In caso di O.d.V. in composizione collegiale, le deliberazioni vengono assunte a maggioranza.

Tenuto conto della peculiarità delle attribuzioni dell'O.d.V. e dei connessi contenuti professionali, nello svolgimento dei compiti di vigilanza e controllo, esso può essere supportato da personale dedicato (comunque adibito dalla Società ad attività inerenti il perimetro dei controlli, della c.d. compliance normativa o delle diverse certificazioni ottenute da Ondulit), ovvero dalle diverse funzioni aziendali, nella misura in cui l'Organismo lo ritenga compatibile e funzionale con l'effettiva attività di supporto di cui trattasi (i.e.: la Direzione Risorse Umane).

Inoltre, può avvalersi dell'ausilio di eventuali consulenze esterne (queste ultime nei limiti del Budget assegnato) che, di volta in volta, si rendano necessarie in funzione dell'attività da svolgere.

L'O.d.V. della Società esercita i poteri e le funzioni ad esso facenti capo, anche nel rispetto di quanto previsto dal regolamento operativo interno dell'Organismo stesso, laddove adottato, integrando e non sostituendo le previsioni contenute nel presente Modello, destinato sempre a prevalere su eventuali previsioni regolamentari con esso contrastanti.

3.3. Cause di revoca e decadenza

L'Organismo di Vigilanza, o un proprio componente, cessa dalla propria carica per rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte o revoca.

La revoca, generalmente, può avvenire solo per giuste e sono tali, a titolo meramente esemplificativo, le seguenti ipotesi:

- a) il caso in cui il componente sia coinvolto in un processo penale avente ad oggetto la commissione di un reato che possa incidere sui requisiti di onorabilità;
- b) una grave negligenza nell'espletamento dei compiti connessi all'incarico;
- c) il possibile coinvolgimento della Società in un procedimento, penale o civile, che sia connesso ad un'omessa o insufficiente vigilanza, anche colposa, da parte dell'O.d.V.;
- d) in caso di intervenuta irrogazione, nei confronti della Società, di sanzioni interdittive, a causa dell'inattività del componente dell'Organismo stesso;
- e) trovarsi in una delle condizioni di ineleggibilità o decadenza previste dall'art. 2382 c.c.¹;
- f) quando siano riscontrate violazioni del Modello 231 da parte dei Destinatari e vi sia inadempimento nel riferire tali violazioni e nella verifica dell'idoneità ed efficace attuazione del Modello al fine di proporre eventuali modifiche.

Qualora venga riscontrata una delle predette ipotesi, durante la vigenza del mandato, il componente dell'Organismo di vigilanza è tenuto ad informarne tempestivamente il Consiglio di Amministrazione.

La revoca è deliberata dal C.d.A., sentito il Collegio Sindacale.

Costituiscono cause di decadenza/ineleggibilità di un componente dell'Organismo di Vigilanza:

- l'interdizione, l'inabilitazione o, in ogni caso, la condanna penale, anche non passata in giudicato, per uno dei reati previsti dal Decreto o ad una delle pene di cui all'art. 2 D.M. n. 162/2000 ovvero che comporti l'interdizione anche temporanea dai pubblici uffici o l'incapacità di esercitare uffici direttivi;
- assumere un ruolo dirigenziale apicale o divenire membro del Consiglio di Amministrazione della Società;
- l'esistenza di relazioni di parentela, coniugio o affinità fino al quarto grado con il Presidente o l'Amministratore delegato o con i membri del Collegio Sindacale;
- l'esistenza di rapporti di natura patrimoniale o di conflitti di interesse tra il componente dell'O.d.V. e la Società, tali da minare l'indipendenza del componente stesso.

Le fattispecie di ineleggibilità/decadenza si applicano anche ai soggetti di cui l'O.d.V. si avvale per l'espletamento delle proprie funzioni.

3.4. Regolamento operativo dell'O.d.V.

L'Organismo di Vigilanza, come sopra richiamato, può adottare un proprio regolamento operativo, contenente la disciplina sugli aspetti e le modalità prevalenti con cui si estrinseca la propria azione, non direttamente richiamati dal Modello.

Nell'ambito di tale regolamento sono previsti, in via esemplificativa: i) il funzionamento e l'organizzazione interna; ii) la pianificazione e lo svolgimento delle attività di vigilanza; iii) le modalità di convocazione e lo svolgimento delle riunioni. Del regolamento, ove adottato, ed in occasione di ogni aggiornamento, viene data informativa al Consiglio di Amministrazione

¹ Art. 2382 c.c.: “Non può essere nominato amministratore, e se nominato decade dal suo ufficio, l'interdetto, l'inabilitato, il fallito, o chi è stato condannato ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi”.

3.5. Whistleblowing e gestione delle segnalazioni

I Soggetti Apicali, i Soggetti Sottoposti e, altresì, i Terzi possono segnalare condotte illecite idonee a integrare i Reati presupposto rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 nonché violazioni del presente Modello nel rispetto di quanto previsto dal D. Lgs. n. 24/2023 e dalle specifiche Linee Guida per la gestione delle segnalazioni adottate dalla Società.

Il sistema di protezione delle segnalazioni è considerato strumento fondamentale per l'applicazione efficace del sistema di prevenzione dei rischi di reato.

In ogni caso, trovano applicazione tutte le tutele previste a favore del segnalante dagli artt. 16,17,19 e 22 D. Lgs. 24/2023.

Inoltre, chi segnala una violazione del Decreto o del Modello o del Codice Etico anche se non costituente reato, non deve trovarsi in alcun modo in posizione di svantaggio per questa azione, indipendentemente dal fatto che la sua segnalazione sia poi risultata fondata o meno.

Chi, nella sua qualità di segnalante, ritenga di aver subito atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione effettuata dovrà segnalare l'abuso tramite i canali indicati nella Procedura per la gestione delle segnalazioni in conformità al D. Lgs. n. 24/2023.

La violazione delle prescrizioni del presente paragrafo comporta, a seconda dei casi, l'irrogazione delle sanzioni disciplinari e/o l'applicazione delle altre misure previste nella presente Parte Generale del Modello.

In ogni caso, ferma l'applicazione, da parte dell'autorità competente, delle sanzioni di cui all'art. 21, comma 1, lett. c) del D. Lgs. 24/2023, chi effettua con dolo o colpa grave una segnalazione che risulti essere infondata e porti ad una condanna penale, anche con sentenza di primo grado, per il reato di diffamazione o calunnia, oppure ad una condanna civile, anche con sentenza di primo grado, per lo stesso titolo, non avrà diritto alle tutele offerte dal sistema qui descritto e sarà soggetto, a seconda dei casi, alle sanzioni disciplinari e/o alle altre misure previste nella presente Parte Generale del Modello. I Destinatari del Modello sono tenuti a segnalare tempestivamente all'Organismo di Vigilanza gli eventi di seguito riportati di cui vengano direttamente o indirettamente a conoscenza, ai sensi dell'art. 6 D. Lgs. n. 231/2001, come modificato dal D. Lgs. n. 24/2023:

- a) la commissione, la presunta commissione o il pericolo di commissione di uno dei reati o degli illeciti contenuti nel D. Lgs. n. 231/2001, anche qualora comportino la violazione del diritto dell'Unione Europea;
- b) la violazione o le presunte violazioni del Modello o del Codice Etico;
- c) ogni altro fatto/comportamento/situazione con profili di criticità e che potrebbe esporre la Società alle sanzioni di cui al D. Lgs. n. 231/01.

In conformità a quanto sopra, la Società, come evidenziato, si è dotata di apposite Linee Guida per la gestione delle segnalazioni in conformità al D. Lgs. n. 24/2023 intese a disciplinare gli aspetti organizzativi e procedurali delle segnalazioni di illeciti e a indicare le tutele a favore del dipendente di Ondulit che, venutone a conoscenza, in ragione del suo rapporto di lavoro, segnali, attraverso le modalità indicate, fatti e condotte illecite o irregolari ai danni dell'integrità della Società o dell'interesse pubblico.

A tal fine, la Società, in relazione al sistema di comunicazione interno per la gestione della segnalazione e per il cd. Whistleblowing, ha adottato i seguenti canali di comunicazione:

- 1) **(link web):** <https://www.iubenda.com/whistleblowing-form/it/514e1659-dd66-47f2-b4d7-ef219bd906cf>: piattaforma informatica appositamente individuata quale strumento di gestione delle segnalazioni. Essa assicura il rispetto della riservatezza, della protezione dei dati e della segretezza del Segnalante;
- 2) **E-mail** (Gestore delle segnalazioni/Organismo di Vigilanza) all'indirizzo: whistleblowing@ondulit.it;

- 3) **A mezzo posta ordinaria:** la Segnalazione deve essere racchiusa in propria busta, debitamente sigillata. La stessa va inoltrata a: Ondulit Italiana S.p.A. - All'attenzione del Gestore delle Segnalazioni / Organismo di Vigilanza - Via Portuense 95/E - 00158 Roma.

Ulteriori segnalazioni e/o violazioni del Modello 231 o del Codice Etico, pervenute alla Società al di fuori dei canali sopra richiamati, dovranno comunque essere tempestivamente inoltrate all'Organismo di Vigilanza.

Quest'ultimo, considerata la necessità di valutare le segnalazioni ricevute, vagliandone la veridicità e ponendo in essere i necessari accertamenti, dovrà verificare:

- la presenza di informazioni sufficientemente circostanziate e basate su elementi di fatto precisi e concordanti, fornite a corredo della segnalazione;
- la valenza dei fatti segnalati rispetto al quadro normativo di riferimento;
- la presenza di segnalazioni/analisi precedenti aventi lo stesso oggetto e già esaminate;
- la presenza di fatti o situazioni, rispetto ai quali sono già in corso approfondimenti interni o indagini da parte di pubbliche autorità (autorità giudiziarie ordinarie o speciali, organi amministrativi ed authority indipendenti investiti di funzioni di vigilanza e controllo).

In esito all'attività di verifica, l'O.d.V. trasmette le risultanze emerse alle competenti strutture della Società.

È ulteriormente stabilito che la Società, al fine di garantire la massima protezione all'autore della segnalazione, assicuri discrezione e riservatezza dell'intero processo di gestione delle segnalazioni, sin dalla fase di ricezione fino a quella istruttoria e conclusiva, tutelando il segnalante da ogni forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, diretta o indiretta, collegata alla segnalazione stessa. L'identità del whistleblower è infatti protetta e non può essere rivelata in alcun modo senza il suo espresso consenso. La violazione del predetto obbligo comporta l'insorgere della responsabilità disciplinare (o altre forme previste dalla legge) a carico dell'autore della violazione.

L'obbligo di riservatezza può venir meno esclusivamente nelle ipotesi in cui la segnalazione sia stata fatta al solo scopo di danneggiare o recare un pregiudizio al segnalato (cfr. artt. 368 (calunnia) e 595 (diffamazione) c.p.) ovvero perché l'anonimato non è opponibile per legge (ad esempio, nel caso di indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di controllo).

3.6. Dotazione economica ed autonomia operativa

Il Consiglio di amministrazione di Ondulit, su proposta dell'O.d.V., delibera annualmente l'assegnazione delle risorse economiche e finanziarie ritenute necessarie per lo svolgimento dell'incarico conferito (Budget).

L'O.d.V. può chiedere al Consiglio di Amministrazione, mediante comunicazione scritta motivata, l'assegnazione di ulteriori risorse qualora ne ravvisi la necessità nel corso della propria attività, in relazione alle proprie esigenze di vigilanza e controllo.

4. Flussi informativi

4.1. Flussi informativi verso l'O.d.V.

Come espressamente previsto dall'art. 6 D. Lgs. n. 231/2001, il Modello della Società deve prevedere specifici obblighi informativi da parte di tutti i soggetti aziendali per ciò che attiene alle possibili violazioni di norme di legge o regolamento, del Modello, del Codice Etico e delle procedure interne, e da parte dei terzi, tenuti all'osservazione delle previsioni del Modello.

I flussi informativi verso l'O.d.V., oltre a quanto specificato nel Modello, sono definiti dallo stesso Organismo in un apposito documento (cd. Schema dei Flussi Informativi verso l'O.d.V.), periodicamente aggiornato (ad esempio, per modifiche organizzative o relative all'aggiornamento del Modello 231 e delle attività sensibili nel medesimo evidenziate) e trasmesso ai Destinatari, su proposta dell'Organismo, a cura della Società.

I flussi informativi sono, di norma, distinti in:

- Flussi Informativi Periodici, aventi specifica periodicità, i quali devono essere inviati dall'owner del processo considerato direttamente all'O.d.V. alla scadenza del periodo di riferimento;
- Flussi Informativi ad Evento, i quali devono essere trasmessi all'O.d.V. senza indugio nel momento in cui si verifica l'evento oggetto del Flusso medesimo e, al contrario, qualora tale evento non si verifichi, l'owner del relativo Flusso dovrà inviare, su base periodica, coerentemente con la periodicità delle riunioni dell'Organismo di Vigilanza, o da quest'ultimo richiesta, una dichiarazione negativa, prevista per confermare all'Organismo l'assenza di eventi della specie di quelli ritenuti rilevanti.

Fermo quanto sopra, in generale, devono essere obbligatoriamente trasmesse all'O.d.V. le informazioni concernenti:

- a) le operazioni significative e rilevanti che ricadono nelle Aree a rischio, previa individuazione da parte dell'O.d.V. stesso;
- b) i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini in capo alla Società, anche nei confronti di ignoti, per la commissione dei Reati-Presupposto;
- c) le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal Decreto;
- d) i rapporti predisposti dai Responsabili di altre funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto de quo;
- e) le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello 231, con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso i dipendenti), ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti, con le relative motivazioni;
- f) le richieste di documenti o informazioni da parte di Pubbliche Autorità;
- g) il sistema delle deleghe e dei poteri adottato, e aggiornato tempo per tempo dalla Società, con la comunicazione:
 - della delibera di C.d.A. che approva/aggiorna detto sistema di deleghe e poteri;
 - delle eventuali sub-deleghe o procure, anche ad hoc;
 - di tutte le disposizioni organizzative;
 - degli ulteriori documenti finalizzati a definire l'assetto del personale (i.e.: organigramma, funzionigramma, etc.);
 - di ogni altra informazione che, sebbene non ricompresa nell'elenco che precede, risulti rilevante ai fini di una corretta e completa attività di vigilanza e aggiornamento del Modello.

Si specifica, per tutti i Destinatari del Modello, che il mancato invio dei Flussi informativi ai sensi del presente Modello, costituisce formale comportamento omissivo, valutabile, dall'O.d.V. e dalla Società, alla stregua della violazione del Modello stesso, con conseguente applicazione del Sistema disciplinare vigente, con riferimento al contratto di lavoro applicabile, e, a seconda del caso, delle tutele contrattuali previste caso per caso in relazione ai rapporti negoziali con i terzi.

4.2. Flussi informativi (cd. reporting) dell'O.d.V. verso gli Organi della Società

L'Organismo di Vigilanza deve relazionarsi costantemente con il Consiglio di Amministrazione:

- all'occorrenza, qualora si renda necessario formulare proposte per gli aggiornamenti o per gli adeguamenti del Modello 231 adottato;
- immediatamente, quando, a seguito di accertate violazioni al Modello 231 adottato, tali da comportare l'insorgere della responsabilità della Società, sia fondamentale prendere gli opportuni provvedimenti ovvero, laddove i provvedimenti vadano assunti nei confronti degli amministratori, l'O.d.V. debba darne comunicazione al C.d.A. e agli organi sociali;
- periodicamente, mediante una relazione informativa, con periodicità semestrale, inviata al Consiglio di Amministrazione per condividere le attività svolte nel periodo di riferimento considerato o per evidenziare specifiche questioni rilevate nello svolgimento delle attività demandate all'O.d.V. stesso.

Ogni informazione, segnalazione, report e relazione prevista nel Modello è conservata dall'O.d.V. in un apposito archivio, cartaceo e/o informativo, messo a disposizione dalla Società, ad accesso riservato.

4.3. Rapporti con il Collegio Sindacale e il Revisore Unico

L'Organismo di Vigilanza si rapporta periodicamente (almeno semestralmente) con il Collegio Sindacale per gli ambiti di controllo di comune interesse. Nel rispetto della reciproca autonomia, l'Organismo di Vigilanza informa il Collegio Sindacale, a richiesta dello stesso, in merito all'osservanza e all'aggiornamento del Modello 231.

Nei rapporti con il Revisore Unico, l'O.d.V. incontra annualmente anche quest'ultimo, in occasione della predisposizione del bilancio di esercizio o quando lo ritiene opportuno o necessario.

5. Il Sistema sanzionatorio disciplinare

5.1. Principi generali e funzione

L'art. 6, co. 2, lett. e) e l'art. 7, co. 4, lett. b) del Decreto individuano, come condizione di efficacia del Modello 231, la predisposizione di un sistema sanzionatorio disciplinare che rappresenta il presidio di tutela alle procedure interne.

Le sanzioni previste dal sistema disciplinare saranno applicate ad ogni violazione delle disposizioni contenute nel Modello, a prescindere dallo svolgimento o dall'esito di un procedimento penale per un comportamento integrante gli estremi di una fattispecie di illecito ex D. Lgs. n. 231/2001.

In particolare, il sistema sanzionatorio di Ondulit risulta ispirato ai principi di:

- legalità: il procedimento disciplinare e le relative sanzioni non possono porsi in contrasto con le norme di legge o con il C.C.N.L. che regola il rapporto di lavoro con la società;
- specificità: le sanzioni vengono concepite come strumenti atti a reprimere ogni violazione del Modello, indipendentemente dal fatto che questa costituisca o meno un fatto di reato;
- autonomia: il sistema disciplinare è autonomo rispetto al sistema penale; quindi, l'applicazione delle sanzioni de quo prescinde dall'andamento del giudizio penale;
- idoneità: il sistema deve essere idoneo a prevenire la commissione dei reati;

- proporzionalità e correlazione: la sanzione applicabile deve essere proporzionata rispetto al fatto commesso e alla tipologia di rapporto in essere con il prestatore, tenuto conto del grado del dolo o della colpa, delle conseguenze derivanti dall'illecito e, infine, delle circostanze aggravanti/attenuanti rilevate;
- forma scritta ed idonea divulgazione: il sistema sanzionatorio deve essere redatto per iscritto e deve essere portato a conoscenza dei Destinatari, tramite informazione e formazione specifica e puntuale.

5.2. Le violazioni

I Destinatari sono tenuti all'osservanza delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal Modello, analiticamente evincibili per quanto riguarda le fattispecie incriminatrici nella Parte Speciale, ad integrazione delle regole generali di condotta ivi consacrate - e negli allegati del Modello 231 - nonché degli obblighi fondamentali di diligenza del prestatore di lavoro in ordine alle disposizioni particolari impartite dai superiori gerarchici.

Il mancato rispetto di tali regole e disposizioni integra in ogni caso un illecito disciplinare. La normativa interna della Società, citata all'interno del Modello e comunicata a tutti i dipendenti mediante gli strumenti di diffusione e formazione previsti nel Modello, è vincolante per tutti i dipendenti della stessa.

Come sopra puntualmente descritto, ad ogni segnalazione riguardante la violazione del Modello, corrisponde l'esercizio, per quanto di competenza, di un'attività istruttoria da parte dell'O.d.V., finalizzata all'accertamento della responsabilità della violazione stessa. In particolare, nella fase di accertamento viene previamente contestato al dipendente – dai soggetti preposti, secondo il sistema delle procure aziendali – l'addebito e gli viene, altresì, garantito un congruo termine per presentare le sue difese e giustificazioni alla contestazione in conformità anche all'art. 7 L. n. 300/1970 (c.d. "Statuto dei Lavoratori"). Una volta accertata tale responsabilità viene irrogata all'autore, a cura della Società, sulla scorta della valutazione compiuta dalla struttura aziendale competente, una sanzione disciplinare proporzionata alla gravità della violazione commessa.

5.3. Le sanzioni

5.3.1. Sanzioni nei confronti dei lavoratori dipendenti

Le sanzioni irrogabili nei confronti dei lavoratori dipendenti della Società, conformemente a quanto previsto dall'articolo 7 della L. n. 300/1970 ed eventuali normative speciali applicabili, sono quelle previste dalla legge nonché dall'apparato sanzionatorio dei Contratti di lavoro, e precisamente per gli aspetti significativi anche ai fini del Decreto, sono costituite da:

- il rimprovero verbale, in caso di lieve violazione di tipo colposo;
- l'ammonizione scritta: incorre in tale provvedimento il lavoratore che sia recidivo nel violare le procedure previste dal Modello o nell'adottare, nell'espletamento delle attività sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello. Tali comportamenti costituiscono una ripetuta mancata osservanza delle disposizioni impartite da Società;
- la multa non superiore a tre ore della retribuzione;
- la sospensione dal lavoro per una durata non superiore a tre giorni;
- la sanzione pecuniaria, nei limiti di cui all'art 7 L. n. 300/1970, per reiterata violazione colposa o per violazione dolosa;
- la risoluzione del rapporto, tramite il licenziamento disciplinare, per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo, nel caso di plurime reiterazioni di violazioni colpose, o nel

caso di violazioni tali da far incorrere la Società in una delle ipotesi di applicazione della responsabilità amministrativa, di cui al Decreto 231.

5.3.2. Sanzioni nei confronti dei dirigenti

Le violazioni commesse da parte dei Dirigenti possono aver ad oggetto il mancato rispetto delle procedure interne previste dal Modello ovvero possono consistere in comportamenti non conformi al predetto Modello.

Tra le violazioni possono segnalarsi, a titolo puramente esemplificativo, le seguenti fattispecie:

- mancato rispetto dei principi e dei protocolli indicati nel Modello;
- mancata o non veritiera evidenza dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione, di conservazione e di controllo degli atti relativi ai protocolli aziendali in modo da impedire la trasparenza e verificabilità della stessa;
- violazione e/o elusione del sistema di controllo poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dalle procedure aziendali ovvero nell'impedimento ai soggetti preposti e all'Organismo di Vigilanza del controllo o dell'accesso alle informazioni richieste ed alla documentazione;
- violazioni delle disposizioni relative ai poteri di firma e al sistema delle deleghe, ad eccezione dei casi di estrema necessità e di urgenza, di cui dovrà essere data tempestiva informazione al superiore gerarchico;
- omessa supervisione, controllo e vigilanza da parte dei superiori gerarchici sui propri sottoposti circa la corretta e l'effettiva applicazione dei principi indicati nel Modello;
- violazione dell'obbligo di informativa all'Organismo di Vigilanza e/o al diretto superiore gerarchico circa eventuali violazioni del Modello poste in essere ad altri Destinatari del presente Sistema Disciplinare o di cui comunque si abbia prova diretta e certa;
- se di competenza, mancata formazione e/o mancato aggiornamento e/o omessa comunicazione al personale operante nell'ambito dei processi regolati dai protocolli aziendali relativi ad aree sensibili.

La violazione delle prescrizioni relative alle diverse misure di presidio, contenute nel Modello, comporta l'irrogazione di una delle sanzioni previste dal C.C.N.L. vigente, sulla scorta del giudizio di gravità dell'infrazione e di adeguatezza della sanzione.

Se le violazioni, invece, si spingono fino ad integrare una delle fattispecie penalmente rilevanti, previste dal Decreto 231, la Società si riserva di applicare ai responsabili, in attesa di giudizio penale, le misure alternative della sospensione cautelare, con diritto alla retribuzione integrale, o della attribuzione di una diversa collocazione all'interno della società.

Qualora la violazione sia considerata grave, la Società si riserva la facoltà di risolvere anticipatamente il contratto di lavoro, senza obbligo di preavviso, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 2119 cod. civ.

5.3.3. Sanzioni nei confronti degli Amministratori (art. 5, co. 1, lett. a), D. Lgs. n. 231/2001)

La Società valuta con estremo rigore le violazioni del Modello 231 commesse da chi rappresenta l'organo di vertice della stessa e ne influenza l'immagine verso l'esterno e, non di meno, verso i propri dipendenti, Partner, creditori, ecc.

Possono considerarsi, a titolo esemplificativo, come presupposto delle sanzioni le seguenti condotte:

- mancato rispetto dei principi contenuti nel Modello;
- violazione e/o elusione delle misure di presidio, poste in essere mediante la sottrazione, la distribuzione o l'alterazione della documentazione relativa alle attività del Consiglio di Amministrazione ovvero nell'impedimento ai soggetti preposti e all'Organismo di Vigilanza del controllo o dell'accesso alle informazioni richieste ed alla documentazione sopra citata;
- violazione delle disposizioni relative ai poteri di firma e, in generale, al sistema delle deleghe, ad eccezione dei casi di necessità e di urgenza, di cui dovrà essere data tempestiva informazione al Consiglio di Amministrazione;

- violazione dell'obbligo di informativa all'Organismo di Vigilanza circa comportamenti diretti alla commissione di un reato o di un illecito amministrativo ricompreso fra quelli previsti dal Decreto;

Le infrazioni commesse dagli Amministratori nei riguardi della Società devono essere comunicate senza indugio dall'Organismo di Vigilanza al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale, per assumere i provvedimenti necessari.

Le sanzioni applicabili nei confronti degli Amministratori sono costituite dalla revoca delle deleghe o dell'incarico e, se sono anche dipendenti della Società, può essere disposto il licenziamento.

Rimane fermo, comunque, quanto disposto dall'art. 2392 c.c.² in tema di responsabilità degli amministratori verso la Società.

5.3.4. Sanzioni nei confronti dei Sindaci

In caso di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento di cui al Modello, da parte di uno o più sindaci, l'Organismo di Vigilanza dovrà tempestivamente informare l'intero Collegio Sindacale e il Consiglio di Amministrazione, mediante relazione scritta.

Qualora si tratti di violazioni tali da integrare giusta causa di revoca, il Consiglio di Amministrazione propone l'adozione dei provvedimenti di competenza e provvede agli ulteriori incombeni previsti dalla legge.

5.3.5 Sanzioni nei confronti dell'O.d.V.

Le violazioni al Modello, poste in essere direttamente dall'O.d.V. (quando in composizione monocratica) o da uno dei membri dell'Organismo di Vigilanza (quando in composizione collegiale), devono essere tempestivamente segnalate da parte di uno dei Sindaci o degli Amministratori al Collegio Sindacale e al Consiglio di Amministrazione stesso.

Tali organi, previa contestazione della violazione posta in essere e con la garanzia del contraddittorio difensivo, adotteranno gli opportuni provvedimenti tra i quali, a titolo esemplificativo, la revoca dell'incarico.

5.3.6. Sanzioni nei confronti dei soggetti esterni

Ogni comportamento posto in essere dai soggetti esterni (quali collaboratori, agenti, rappresentanti, e consulenti nonché i fornitori e i Partner anche sotto forma di eventuale associazione temporanea di imprese, o altra forma di associazione) in contrasto con le linee di condotta indicate dal Modello 231 e tale da comportare il rischio di commissione di un Reato-Presupposto, così come ogni inosservanza in materia di Whistleblowing, consistente in una violazione degli obblighi di riservatezza sull'identità dell'autore della segnalazione o in atti di ritorsione o discriminazione a danno del segnalante, potrà determinare, secondo quanto disposto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o nei contratti, la risoluzione del rapporto contrattuale, ovvero il diritto di recesso dal medesimo, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento danni qualora da tale comportamento derivi un pregiudizio alla Società, come, a puro titolo di esempio, nel caso di applicazione, anche in via cautelare, delle sanzioni previste dal Decreto a carico della Società.

² Art. 2393 c.c.: “1. Gli amministratori devono adempiere i doveri ad essi imposti dalla legge e dallo statuto con la diligenza richiesta dalla natura dell'incarico e dalle loro specifiche competenze. Essi sono solidalmente responsabili verso la società dei danni derivanti dall'inosservanza di tali doveri, a meno che si tratti di attribuzioni proprie del comitato esecutivo o di funzioni in concreto attribuite ad uno o più amministratori.

2. In ogni caso gli amministratori, fermo quanto disposto dal comma terzo dell'articolo, sono solidalmente responsabili se, essendo a conoscenza di fatti pregiudizievoli, non hanno fatto quanto potevano per impedirne il compimento o eliminarne o attenuarne le conseguenze dannose.

3. La responsabilità per gli atti o le omissioni degli amministratori non si estende a quello tra essi che, essendo immune da colpa, abbia fatto annotare senza ritardo il suo dissenso nel libro delle adunanze e delle deliberazioni del consiglio, dandone immediata notizia per iscritto al presidente del collegio sindacale”.

L'Organismo di Vigilanza, in coordinamento con l'Amministratore Delegato e Direttore Generale o altro soggetto da questi nominato, verifica che siano appositamente previste, nei suddetti contratti, come in precedenza riferito, idonee "clausole 231" e adottate procedure specifiche per trasmettere ai soggetti esterni i principi e le linee di condotta contenute nel presente Modello 231 e nel Codice Etico e verifica che questi ultimi vengano informati delle conseguenze che possono derivare dalla violazione degli stessi.
