



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO PARTE GENERALE

Ai sensi del D.lgs. 231/01



Versione	Data Approvazione	Organo/Funzione	Oggetto / descrizione variazioni
1.0	07/06/2024	CdA	Adozione del MOG 231/2001
2.0	29/10/2024	CdA	Semplificazione dei concetti e aggiornamento reati 231

NUMERO REA: BG-265471

CAPITALE SOCIALE: 70.000,00

INDIRIZZO PEC: italianfloordesign@legalmail.it

SITO WEB: <https://www.italianfloordesign.com/>



Sommario

1. PREMESSA: UN NUOVO PROFILO DI RESPONSABILITÀ AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001	4
2. I PRESUPPOSTI DELLA RESPONSABILITÀ DELL'ENTE.....	5
INTERESSE E VANTAGGIO	5
SOGGETTI APICALI E SOTTOPOSTI	5
IL CATALOGO DEI REATI PREVISTI DAL D.LGS. 231/01	6
3. L'EFFICACIA ESIMENTE DEI MODELLI DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/01.....	8
4. LE SANZIONI PREVISTE PER L'ENTE	9
LA SANZIONE AMMINISTRATIVA PECUNIARIA	9
LE SANZIONI INTERDITTIVE	10
LA CONFISCA	11
LA PUBBLICAZIONE DELLA SENTENZA DI CONDANNA	11
5. IL MODELLO ORGANIZZATIVO DI ITALIAN FLOOR DESIGN S.R.L.....	11
STRUTTURA ED EFFICACIA DEL MODELLO DI ITALIAN FLOOR DESIGN S.R.L.	12
COMPOSIZIONE DEL MODELLO	14
6. SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO.....	14
LO SCOPO DI UN SISTEMA SANZIONATORIO INTERNO ALLA SOCIETÀ	14
FUNZIONE PREVENTIVA DEL SISTEMA SANZIONATORIO INTERNO	15
LA STRUTTURA DEL SISTEMA DISCIPLINARE	16
SANZIONI DISCIPLINARI APPLICABILI AI DIPENDENTI	17
SANZIONI DISCIPLINARI APPLICABILI AI DIRIGENTI	19
SANZIONI DISCIPLINARI APPLICABILI AGLI AMMINISTRATORI	19
SANZIONI DISCIPLINARI APPLICABILI A COLLABORATORI E FORNITORI	20
SANZIONI DISCIPLINARI IN CASO DI SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING IMPROPRIE	21
7. L'ORGANISMO DI VIGILANZA (ODV)	21
REQUISITI DELL'ODV	21
POTERI DELL'ODV	22
IL REGOLAMENTO E IL PIANO DI AZIONE DELL'ODV	24
FLUSSI INFORMATIVI	24
8. LA PROCEDURA WHISTLEBLOWING AI SENSI DEL D.LGS. 24/2023	26
9. DIFFUSIONE DEL MODELLO ALL'INTERNO DELLA SOCIETÀ	27



ItalianFloorDesign

10. MODIFICHE E AGGIORNAMENTI DEL MODELLO 27



1. PREMESSA: UN NUOVO PROFILO DI RESPONSABILITÀ AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001

Per dare attuazione all'articolo 11 della legge delega n. 300/2000, in data 8 giugno 2001 è stato emanato il D.lgs. 231/01 recante la "disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica". Tale Decreto introduce per la prima volta nel sistema italiano una particolare e inedita responsabilità per le società e gli enti, la quale si aggiunge alla consueta responsabilità attribuita alla persona fisica ma è indipendente da quest'ultima, essendo fondata su propri e specifici presupposti. Questa nuova tipologia di responsabilità, nonostante sia espressamente rubricata come "amministrativa", in realtà viene considerata penale a tutti gli effetti, come si può evincere da alcune indicazioni palesate espressamente dallo stesso D.lgs. 231/01:

- Principio di legalità (articolo 2): "l'ente non può essere ritenuto responsabile per un fatto costituente reato se la sua responsabilità amministrativa in relazione a quel reato e le relative sanzioni non sono espressamente previste da una legge entrata in vigore prima della commissione del fatto". Tale concetto è tipico del diritto penale;
- Autonomia delle responsabilità dell'ente (articolo 8): "la responsabilità dell'ente sussiste anche quando l'autore del reato non è stato identificato o non è imputabile; e quando il reato si estingue per una causa diversa dall'amnistia";
- Disposizioni processuali applicabili (articolo 34): "per il procedimento relativo agli illeciti amministrativi dipendenti da reato, si osservano le norme di questo capo nonché, in quanto compatibili, le disposizioni del codice di procedura penale".

Le disposizioni relative alla responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato si applicano agli enti forniti di personalità giuridica, alle società e alle associazioni anche prive di personalità giuridica. Non si applicano, invece, allo Stato, agli enti pubblici territoriali, agli altri enti pubblici non economici e agli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale. La Corte di Cassazione è intervenuta per definire meglio l'ambito di applicazione in alcune circostanze controverse, in particolare ha stabilito che la disciplina si applica anche a:

- Enti privati che svolgono un servizio pubblico (Cass. Pen., Sez. III, sentenza n. 234 del 26 ottobre 2010);
- Società unipersonali (Cass. Pen., Sez. III, sentenza n. 15657 del 20 aprile 2011);
- Gruppi di società e holding (Cass. Pen., Sez. V, sentenza n. 24583 del 20 giugno 2011);

Per gli enti che commettono uno o più reati tra quelli elencati dal D.lgs. 231/01 è sempre prevista l'applicazione di una sanzione pecuniaria e, a seconda della gravità, si annoverano anche sanzioni interdittive, nonché la confisca e la pubblicazione della sentenza di condanna. Della sanzione pecuniaria, determinata dall'autorità giudiziaria tra un minimo e un massimo stabilito preventivamente dalla legge, risponde solo l'ente con il suo patrimonio.



2. I PRESUPPOSTI DELLA RESPONSABILITÀ DELL'ENTE

Il D.Lgs. 231/01 prevede che la responsabilità degli enti possa configurarsi in presenza di determinati presupposti:

- Il reato deve essere commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente;
- Il reato deve essere commesso da persone apicali o sottoposte;
- Il reato deve essere "tipico", ossia ricompreso nel catalogo dei reati presupposto tassativamente individuati dal Decreto.

INTERESSE E VANTAGGIO

La responsabilità in capo all'ente si delinea quando i reati vengono commessi "nel suo interesse o a suo vantaggio" (art. 5, comma 1), mentre è esclusa quando il soggetto ha agito "nell'interesse esclusivo proprio o di terzi" (art. 5, comma 2). I termini "interesse" e "vantaggio" non sono sinonimi, anzi esprimono due concetti diversi.

"Interesse" è riferito alla sfera prettamente soggettiva dell'autore del fatto criminoso ed è valutabile *ex ante*, nel senso che l'autore deve essersi prefigurato la volontà di porre in essere un indebito arricchimento per l'ente. Dunque, l'interesse richiede una valutazione circa la sfera volitiva del soggetto, indipendentemente dal fatto che l'arricchimento per la società si sia verificato o meno.

Il "vantaggio" è invece un concetto oggettivo e valutabile *ex post* ossia non si valuta se l'autore del fatto abbia effettivamente previsto di procurare un'utilità all'ente, bensì si tiene conto del vantaggio obiettivamente conseguito a seguito della commissione del reato. Quindi, in tale ipotesi, anche se l'autore ha agito nel suo interesse esclusivo e da tale condotta sia comunque derivato un beneficio per la società, si potrebbe ugualmente affermare la responsabilità di quest'ultima.

L'interesse e il vantaggio della Società, infine, non riguardano soltanto il conseguimento di un beneficio giuridicamente apprezzabile in termini di incremento economico e dei ricavi, ma intendono anche una effettiva e potenziale utilità valutabile in termini di risparmio di spesa e/o di tempo. Infatti, con particolare riferimento ai reati colposi, i concetti di interesse e vantaggio vanno ricondotti alla condotta (e non all'evento) intesa come consapevole violazione della norma cautelare al fine di attuare strategie imprenditoriali ricollegabili ad un voluto risparmio di costi e di tempo¹.

SOGGETTI APICALI E SOTTOPOSTI

I soggetti apicali della società sono "persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia

¹ È il caso del datore di lavoro che rimuove i dispositivi e le protezioni di sicurezza dalle attrezzature di lavoro per incrementare la produzione in tempi più brevi.



finanziaria e funzionale nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso” (articolo 5, comma 1, lett. a).

Quando il reato viene commesso da un soggetto apicale, automaticamente viene riconosciuta la responsabilità da reato dell’ente a meno che quest’ultimo riesca a provare le condizioni esimenti previste dall’articolo 6 del Decreto Legislativo 231/01.

I soggetti sottoposti, invece, sono “persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno degli apicali” (articolo 5, comma 1, lett. b).

Quando il reato viene commesso da un soggetto sottoposto, la responsabilità dell’ente viene addebitata solo se la pubblica accusa dimostra che fatto è stato reso possibile dall’inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza posti in capo alla società (salvo che l’ente dimostri la condizione esimente prevista dall’articolo 7, comma 2 del D.Lgs. 231/01, ossia di aver adottato ed efficacemente attuato il Modello 231).

Infine l’articolo 8, richiamando l’autonomia della responsabilità dell’ente, specifica che la responsabilità di quest’ultimo anche qualora l'autore del reato non sia stato identificato o non sia imputabile, e quando il reato si estingue per una causa diversa dall'amnistia.

IL CATALOGO DEI REATI PREVISTI DAL D.LGS. 231/01

La responsabilità amministrativa degli enti viene riconosciuta esclusivamente quando viene commesso uno dei reati tassativamente elencati all’articolo 24 e ss. del D.Lgs. 231/01, denominati “reati presupposto”. Vi è quindi un principio di tassatività che impedisce di configurare la responsabilità in capo all’ente per reati non previsti nel Decreto.

Il catalogo dei reati, tuttavia, non è statico e viene aggiornato in base a nuove fattispecie di reato che vengono introdotte con successive modifiche al Decreto Legislativo 231/01. Qualora venissero introdotte nuove fattispecie di reato presupposto, il presente Modello dovrà essere opportunamente aggiornato e integrato tenendo in considerazione i nuovi eventuali profili di rischio che sorgono dall’introduzione di nuovi reati.

Attualmente, il catalogo dei reati presupposto è il seguente:

- Articolo 24 - Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture;
- Articolo 24 bis - Delitti informatici e trattamento illecito di dati;
- Articolo 24 ter - Delitti di criminalità organizzata;



- Articolo 25 - Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio;
 - Articolo 25 bis - Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento;
 - Articolo 25 bis.1 - Delitti contro l'industria e il commercio;
 - Articolo 25 ter - Reati societari;
 - Articolo 25 quater - Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico;
 - Articolo 25 quater.1 - Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili;
 - Articolo 25 quinquies - Delitti contro la personalità individuale;
 - Articolo 25 sexies - Abusi di mercato;
 - Articolo 25 septies - Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro;
 - Articolo 25 octies - Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio;
 - Articolo 25 octies.1 - Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori;
 - Articolo 25 novies - Delitti in materia di violazione del diritto d'autore;
 - Articolo 25 decies - Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria;
 - Articolo 25 undecies - Reati ambientali;
 - Articolo 25 duodecies - Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare;
 - Articolo 25 terdecies - Razzismo e xenofobia;
 - Articolo 25 quaterdecies - Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati;
 - Articolo 25 quindecies - Reati tributari;
 - Articolo 25 sex decies – Contrabbando;
 - Articolo 25 septies decies - Delitti contro il patrimonio culturale;
 - Articolo 25 duodevicies - Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici;
 - Articolo 10 Legge 16 Marzo 2006, n. 146 - Reati transnazionali.
- *Per l'analisi delle fattispecie di reato richiamate, si rimanda alla Parte Speciale del presente Modello*



3. L'EFFICACIA ESIMENTE DEI MODELLI DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/01

Il D.Lgs. 231/01 prevede determinate ipotesi in cui l'ente non è responsabile ai sensi della presente normativa:

- Quando il reato è stato commesso da un soggetto apicale, l'ente non risponde se riesce a dimostrare che:

- a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un Organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- c) le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di cui alla lettera b).

Tali presupposti, elencati all'articolo 6, denotano l'efficacia esimente del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo il quale deve essere adottato ma anche efficacemente attuato, non essendo sufficiente la mera "adozione" per escludere la responsabilità da reato degli enti.

La normativa prevede che il Modello, per essere efficace, deve individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati; indicare specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire; definire le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati; prevedere gli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli; nonché predisporre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello stesso.

- Quando il reato è stato commesso da soggetti sottoposti, l'ente non risponde se riesce a dimostrare che, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

L'articolo 7 indica che il Modello deve prevedere misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio, in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione nonché al tipo di attività



svolta. Inoltre, per un'efficace attuazione del Modello è richiesto: una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività; un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

- Quando il soggetto ha agito “nell’interesse esclusivo proprio o di terzi” (art. 5, comma 2). Infatti, se il soggetto tiene una condotta illecita a beneficio della persona giuridica, quest’ultima non può escludere la sua responsabilità additando la colpa alle condotte estemporanee dei soggetti in questione perché sulla società grava l’obbligo di impedire che i soggetti apicali e sottoposti violino i precetti penali, benché a beneficio all’ente stesso. Dunque l’ente potrà essere esente da responsabilità qualora provi che i meccanismi di prevenzione siano stati elusi fraudolentemente (se il reato è stato commesso da apicali), oppure che non vi sia stata inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza in quanto ha preventivamente adottato ed efficacemente attuato il Modello previsto dal presente Decreto, idoneo a prevenire reati della stessa specie di quello verificatosi (se il reato è commesso da sottoposti).

Infine vale la pena rammentare che, sebbene l’ente non risponda qualora tragga accidentalmente un beneficio irrisorio dal reato nel caso in cui l’autore abbia agito nel suo interesse esclusivo o di terzi, tuttavia l’articolo 12 comma 1 lett. a) prevede che la sanzione pecuniaria venga ridotta se l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo, oppure se il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.

4. LE SANZIONI PREVISTE PER L’ENTE

Il Decreto prevede una serie di sanzioni per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato, le quali possono essere irrogate da sole o in concorso tra loro a seconda della gravità e del tipo di reato.

LA SANZIONE AMMINISTRATIVA PECUNIARIA

Ai sensi degli artt. 10 e 11 del Decreto, per l'illecito amministrativo dipendente da reato si applica sempre la sanzione pecuniaria, la quale viene determinata dal giudice “per quote” in un numero non inferiore a cento né superiore a mille, dove l'importo di ciascuna quota va da un minimo di euro 258,23 ad un massimo di euro 1.549,37 sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell’ente al fine di assicurare l’efficacia della sanzione.

Ai sensi dell’art. 12 comma 1, inoltre, la sanzione pecuniaria è ridotta della metà se:



1. l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo;
2. il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.

Infine, al comma 2 del medesimo articolo si prevede che la sanzione è ridotta da un terzo alla metà se, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado:

3. l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;
4. è stato adottato e reso operativo un Modello Organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Nel caso in cui concorrono le condizioni previste al comma 1 e 2 dell'art. 12, la sanzione è ridotta dalla metà ai due terzi.

LE SANZIONI INTERDITTIVE

Le sanzioni interdittive consistono in:

- 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 ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Ai sensi dell'art. 13 del Decreto, le sanzioni interdittive si applicano in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

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

Le sanzioni interdittive hanno una durata non inferiore ai 3 mesi e non superiore ai 2 anni, e sono determinate dal giudice tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni in relazione al caso concreto. Nei casi più gravi, possono essere applicate sanzioni interdittive in via definitiva (art. 16 del Decreto).



LA CONFISCA

Ai sensi dell'art. 19 comma 1 del Decreto, nei confronti dell'ente è sempre disposta, con la sentenza di condanna, la confisca del prezzo o del profitto del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato. Quando non è possibile eseguire la confisca in base a quanto previsto dal comma 1, la stessa può avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato.

LA PUBBLICAZIONE DELLA SENTENZA DI CONDANNA

Ai sensi dell'art. 18 del Decreto, la pubblicazione della sentenza di condanna può essere disposta quando nei confronti dell'ente viene applicata una sanzione interdittiva. La pubblicazione avviene secondo quanto previsto dall'art. 36 del Codice Penale, nonché mediante affissione nel comune dove l'ente ha la sede principale.

5. IL MODELLO ORGANIZZATIVO DI ITALIAN FLOOR DESIGN S.R.L.

La società ha come oggetto sociale

- la vendita al dettaglio, all'ingrosso e per corrispondenza o mediante canali web, di ceramiche, marmi, graniti, parquets e mouquettes e qualsiasi materiale di pavimentazione e rivestimenti, arredo bagni, rubinetteria, sanitari, ferramenta, attrezzature e qualsiasi tipo di materiale di completamento arredi, nonché la posa in opera e/o fornitura della manodopera necessaria per la commercializzazione dei prodotti venduti;
- Lavori di edilizia in genere, comprese le controsoffittature;
- Produzione di ceramiche, marmi, graniti, parquets e mouquettes e qualsiasi materiale di pavimentazione e rivestimento per conto terzi.

Ogni altra attività comunque affine e connessa. Essa potrà altresì compiere attività affini o connesse alle precedenti nonché tutte le operazioni commerciali, finanziarie, mobiliari ed immobiliari, ritenute dall'organo amministrativo necessarie od utili per il conseguimento dell'oggetto sociale.

La società potrà inoltre concedere fidejussioni, prestare avalli e consentire iscrizioni ipotecarie a garanzia di debiti e obbligazioni anche di terzi, nonché assumere, interessenze e partecipazioni in altre società o imprese aventi oggetto analogo o affine al proprio.

Le attività finanziarie non potranno mai costituire oggetto principale della società, né essere svolte nei confronti del pubblico.



Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, adottato ai sensi del Decreto Legislativo 231/2001, mira a prevenire reati e migliorare la governance. Inoltre, tutela l'integrità e la reputazione dell'azienda, promuovendo la formazione e sensibilizzazione del personale e stabilendo un sistema di monitoraggio continuo delle attività e dei controlli interni.

STRUTTURA ED EFFICACIA DEL MODELLO DI ITALIAN FLOOR DESIGN S.R.L.

La presente parte generale del Modello di Italian Floor Design S.r.l. è stata redatta in conformità alla Linee Guida di Confindustria approvate dal Ministero della Giustizia in data 8 giugno 2021.

Italian Floor Design S.r.l. costruisce il proprio Modello sulla base delle Linee Guida, strutturandolo in modo tale da concretizzare tutti i requisiti che un Modello deve contenere per essere considerato efficace ed efficiente:

A. ORGANIZZAZIONE AZIENDALE

Per strutturare il presente Modello è stata raccolta tutta la documentazione rappresentativa e descrittiva della struttura organizzativa, dei dati dimensionali, del tipo di attività svolta, della *corporate governance*, del sistema di procure e deleghe, delle procedure e prassi diffuse all'interno della Società per lo svolgimento delle attività, e dei rapporti con i soggetti terzi, in modo da avere una visione globale della realtà aziendale per effettuare un'attenta analisi preliminare.

B. MAPPATURA DELLE AREE E DELLE "ATTIVITÀ SENSIBILI".

Dopo aver effettuato l'analisi del contesto aziendale, sono state individuate le funzioni aziendali e i processi/attività dove vi è un maggiore rischio di commissione di reati, in modo da valutare integralmente tutto l'ambito aziendale evidenziando in quale area, funzione e settore di attività (e secondo quali processi) si potrebbero verificare illeciti.

C. RISK ASSESSMENT.

Il Modello effettua una valutazione sul rischio di commissione dei reati presupposto attraverso specifiche procedure e/o protocolli interni che rappresentano idonee contromisure (o meglio, vere e proprie "misure di sicurezza") decise e attuate dalla Società per eliminare o quantomeno ridurre le criticità relative ai profili di rischio individuati. Nell'ottica di un controllo "preventivo", il processo di *risk assessment* consente di identificare (anche attraverso analisi documentali e incontri con i responsabili della struttura) le aree a rischio di potenziale commissione dei reati; le fattispecie di reato astrattamente applicabili e le modalità di commissione relative alla specifica attività; i



controlli esistenti; le eventuali aree di miglioramento e i suggerimenti per attuare tali migliorie.

D. ATTUAZIONE DELLA COMPLIANCE 231

Il Modello consente di accertare che le attività svolte dalla Società sono conformi alle prescrizioni contenute nel Decreto e nelle altre normative vigenti in materia di responsabilità amministrativa degli enti attraverso una serie di accorgimenti, tra i quali rientrano (a titolo esemplificativo, ma non esaustivo):

- Previsione di un sistema di separazione dei compiti e dei poteri mediante istituzione di regole formali che definiscono i ruoli e le responsabilità di ciascun processo analizzato, in grado di costituire un apparato organizzativo ben delineato e coerente (ad esempio, un sistema di deleghe specifiche formalizzate);
- Approvazione di procedure formalizzate di controllo ad ogni livello operativo, che consentano una idonea tracciabilità e verificabilità di tutte le transazioni effettuate attraverso idonei supporti documentali (ad esempio, procedure formalizzate per la redazione dei contratti);
- Adozione di *policy* aziendali di prevenzione e gestione dei conflitti di interesse, di sistemi di certificazione volontari, di codici etici, e predisposizione di sistemi informativi che consentano la registrazione precisa e puntuale di eventuali anomalie che possano essere ricondotte alla commissione di reati;
- Individuazione di specifiche modalità e procedure formalizzate per la gestione delle risorse finanziarie, al fine di mitigare il rischio di commissione di particolari reati (ad esempio, la corruzione);
- Diffusione dei contenuti del Modello attraverso comunicazioni chiare, precise, dettagliate e periodiche nonché attività di formazione ed informazione a tutti i soggetti destinatari.

E. FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA (ODV)

Il Modello prevede l'istituzione di un Organismo di Vigilanza, un soggetto dotato di indipendenza, autonomia, continuità d'azione e professionalità il quale ha il compito di vigilare sul rispetto del Modello da parte della Società. È necessario che vi siano adeguati flussi informativi, precisi, puntuali e periodici, non solo tra i membri della Società stessa ma anche tra la Società e l'Organismo di Vigilanza, affinché quest'ultimo possa svolgere un'efficace azione di controllo e vigilanza sul rispetto del Modello 231.



COMPOSIZIONE DEL MODELLO

Il Modello di Italian Floor Design S.r.l. è strutturato in tre parti:

- PARTE GENERALE, che contiene i principi di legge contenuti nel D.Lgs. 231/01 e le regole generali di funzionamento del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, nonché struttura del Modello, la previsione dell'Organismo di Vigilanza, l'istituzione di un sistema sanzionatorio e le modalità di diffusione.
- PARTE SPECIALE, la quale individua le attività sensibili, i reati presupposto applicabili al contesto aziendale, le norme di comportamento e gli strumenti di controllo istituiti per la prevenzione degli illeciti.
- RISK ASSESSMENT, l'analisi del rischio reato.

Il Modello viene integrato, inoltre, con:

- il Codice Etico della Società;
- la Procedura *Whistleblowing* adottata ai sensi della vigente normativa ex D.Lgs. 24/2023.

Tutti i documenti ivi richiamati devono essere sottoposti ad un costante aggiornamento periodico, in funzione di eventuali modifiche intervenute all'interno dell'azienda e/o nel contesto normativo vigente.

Per la redazione della presente Parte Generale del presente Modello si è tenuto conto:

- delle Linee Guida per la costruzione dei modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo di Confindustria aggiornate a giugno 2021;
- del Documento Guida "Principi consolidati per la redazione dei modelli organizzativi e l'attività dell'organismo di vigilanza e prospettive di revisione del d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231" emanate dal CNDCEC nel dicembre 2018;
- dell'insieme delle procedure e dei controlli già in essere al momento dell'implementazione del Modello (certificate da enti terzi);
- dei Sistemi di Certificazione ottenuti dalla Società.

6. SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO

LO SCOPO DI UN SISTEMA SANZIONATORIO INTERNO ALLA SOCIETÀ



L'art. 6, comma 1 lett. e) e l'art. 7, comma 4 lett. b) del D.Lgs. 231/01 indicano che l'introduzione di "un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello" costituisce uno degli elementi in grado di esonerare l'ente da responsabilità amministrativa nel caso in cui si verifichi l'eventuale commissione di un reato presupposto da parte, rispettivamente, di un soggetto apicale o sottoposto. Tale sistema sanzionatorio deve essere non solo adottato, ma anche efficacemente attuato dalla Società. Difatti, la giurisprudenza ha sovente negato efficacia esimente a modelli organizzativi privi dell'espressa declinazione di sanzioni disciplinari, in particolare nei confronti di soggetti in posizione apicale.

Dunque, il sistema disciplinare costituisce uno dei pilastri dell'efficace attuazione del Modello. È doveroso sottolineare che si applicano sanzioni in caso di violazione delle regole e dei principi contenuti nel Modello Organizzativo e nel Codice Etico della Società, ma anche in caso di violazione delle misure di tutela del segnalante o qualora vengano effettuate, con dolo o colpa grave, segnalazioni vietate ai sensi della procedura *Whistleblowing* adottata dalla Società (alla quale si rimanda).

Il sistema sanzionatorio deve essere portato a conoscenza di tutti i soggetti sottoposti, apicali e coloro che intrattengono rapporti a vario titolo con la Società, mediante le modalità ritenute più opportune dall'azienda (affissione in bacheca, divulgazione durante sessioni informative, invio tramite e-mail, eccetera).

FUNZIONE PREVENTIVA DEL SISTEMA SANZIONATORIO INTERNO

Il sistema sanzionatorio interno alla Società, avendo una funzione "preventiva", in primo luogo mira ad evitare che vengano commessi reati in modo da contrastare comportamenti prodromici al reato: dunque, sono sanzionate condotte potenziali o parzialmente espresse, che possono comportare una responsabilità amministrativa per la Società (a prescindere dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale per il reato eventualmente commesso). In secondo luogo, il sistema sanzionatorio opera quando il reato è stato commesso per punire il soggetto che lo ha realizzato. Un tale apparato disciplinare, pertanto, è un presidio interno all'impresa che si aggiunge all'applicazione di sanzioni "esterne" da parte dello Stato.

Data la funzione preventiva del sistema sanzionatorio, in esso devono essere contemplate una pluralità di sanzioni graduate in relazione alla gravità delle violazioni accertate, tenendo conto dei seguenti principi:

- proporzionalità e adeguatezza: la sanzione irrogata deve essere commisurata all'entità e alla gravità dell'atto contestato;



- rispetto del contraddittorio con il soggetto interessato: dopo aver formulato la contestazione tempestiva e specifica dell'addebito, occorre dare al soggetto interessato la possibilità di addurre giustificazioni a difesa del suo comportamento;
- condotta (dolo o colpa);
- mansioni, qualifica e livello dell'autore;
- rilevanza degli obblighi violati;
- potenzialità del danno derivante alla Società.;
- recidiva.

In caso di commissione di più violazioni, punibili con sanzioni diverse, potrà applicarsi la sanzione più grave.

La violazione delle disposizioni del Codice Etico e del Modello potrà costituire inadempimento delle obbligazioni contrattuali ai sensi degli artt. 2104, 2106 e 2118 c.c., 7 della Legge 300/70, nonché della Legge n. 604/66, del CCNL applicato e vigente, con l'applicabilità dell'art. 2119 c.c. nei casi più gravi. Le condotte potenzialmente rischiose o parzialmente espresse vengono individuate dall'Consiglio di Amministrazione o segnalate da soggetti interni o esterni alla Società (per le segnalazioni, si rimanda anche alla procedura *Whistleblowing*).

Nel rispetto di quanto previsto anche dalla Linee Guida di Confindustria, l'instaurazione di un procedimento disciplinare, così come l'applicazione delle relative sanzioni, prescindono dall'eventuale instaurazione e/o dall'esito di eventuali procedimenti penali aventi ad oggetto le medesime condotte rilevanti ai fini del Sistema Disciplinare. L'adeguatezza del sistema sanzionatorio alle prescrizioni del Decreto deve essere costantemente monitorata dall'Organismo di Vigilanza, al quale dovrà essere garantito un adeguato flusso informativo in merito alle tipologie di sanzioni comminate ed alle circostanze poste a fondamento delle stesse.

LA STRUTTURA DEL SISTEMA DISCIPLINARE.

La definizione di un sistema di sanzioni commisurate alla violazione e dotate di deterrenza applicabili in caso di violazione delle regole di cui al presente Modello costituisce, ai sensi dell'art. 6 secondo comma lettera e) del d.lgs. 231/2001, un requisito essenziale dello stesso e ne garantisce l'effettività.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito della conclusione del procedimento penale avviato dall'Autorità Giudiziaria nel caso in cui il comportamento da censurare possa avere rilevanza in sede penale.

Sono soggetti al sistema disciplinare di cui al presente Modello tutti i lavoratori dipendenti, gli Organi Sociali ed i collaboratori di Italian Floor Design S.r.l.

Ai fini dell'applicazione del sistema disciplinare sono considerati, a titolo esemplificativo e non esaustivo, comportamenti sanzionabili:



- la violazione di disposizioni e di procedure interne previste dal Modello (ad esempio la non osservanza dei protocolli, l'omissione di comunicazioni all'OdV in merito a informazioni prescritte, omissione di controlli);
- l'adozione, nell'espletamento di attività connesse ai «processi sensibili», di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello;
- le violazioni delle norme generali di condotta contenute nel Codice Etico.

SANZIONI DISCIPLINARI APPLICABILI AI DIPENDENTI

La violazione da parte dei dipendenti delle singole regole comportamentali di cui al presente Modello costituisce illecito disciplinare. L'art. 2104 c.c., individuando il dovere di «obbedienza» a carico del lavoratore, dispone che il prestatore di lavoro debba osservare nello svolgimento delle proprie mansioni le disposizioni impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo dai quali gerarchicamente dipende. Il rispetto delle prescrizioni del presente Modello e del Codice Etico rientra nel generale obbligo del lavoratore di rispettare le disposizioni stabilite dalla direzione per soddisfare le esigenze tecniche, organizzative e produttive della Società.

Le sanzioni irrogabili rientrano tra quelle previste dalla normativa vigente e dalla contrattazione collettiva applicata, che, nel caso specifico, è rappresentata dal CCNL di comparto, nel rispetto della vigente legislazione, delle procedure previste dalla legge 30 maggio 1970 n. 300 (Statuto dei lavoratori) e delle relative disposizioni contenute nel CCNL.

Le infrazioni verranno accertate, ed i conseguenti procedimenti disciplinari avviati, secondo quanto previsto nella normativa suindicata. I lavoratori saranno pertanto passibili dei provvedimenti previsti CCNL indicato, e precisamente:

- richiamo verbale;
- ammonizione scritta;
- multa non superiore a 3 ore di retribuzione individuale;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 3 giorni;
- licenziamento.

In particolare si prevede, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, che:

1. incorre nel provvedimento del richiamo verbale, oltre a quanto previsto dal CCNL di riferimento, il lavoratore che violi il Codice Etico o adotti, nell'espletamento della sua attività, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello organizzativo della società (ad esempio, che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, eccetera);



2. incorre nell'ammonizione scritta, oltre a quanto previsto dal CCNL di riferimento, il lavoratore che sia recidivo nel violare il Codice Etico o nell'adottare comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello e alle procedure ivi contenute;

3. incorre nel provvedimento della multa, oltre a quanto previsto dal CCNL di riferimento, il lavoratore che, violando il Codice Etico o adottando, nell'espletamento della sua attività, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, esponga l'integrità dei beni aziendali ad una situazione di oggettivo pericolo;

4. incorre nel provvedimento della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione, oltre a quanto previsto dal CCNL di riferimento, il lavoratore che, violando il Codice Etico o adottando, nell'espletamento della sua attività, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, arrechi danno alla Società.

E', altresì, sottoposto a tale sanzione il lavoratore che sia recidivo oltre la terza volta nell'anno solare con riferimento ai tre punti precedenti.

5. incorre nel provvedimento del licenziamento, oltre a quanto previsto dal CCNL di riferimento, il lavoratore che adotti, nell'espletamento della sua attività, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal d.lgs. 231/01 e/o che adotti, nell'espletamento della sua attività, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso e tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società, anche solo in sede cautelare, delle misure previste dal Decreto.

Il procedimento di applicazione della sanzione disciplinare dovrà avvenire nel rispetto delle previsioni del CCNL ed alla normativa applicabile; si richiama in questa sede:

- l'obbligo - in relazione all'applicazione di qualunque provvedimento disciplinare - della previa contestazione dell'addebito al dipendente e dell'ascolto di quest'ultimo in ordine alla sua difesa;
- l'obbligo - salvo per il richiamo verbale - che la contestazione sia fatta per iscritto. Al fine di garantire il pieno esercizio del diritto di difesa, si prevede che dal momento della contestazione scritta il lavoratore ha 5 giorni di tempo nel corso dei quali potrà presentare le sue giustificazioni scritte o chiedere di essere ascoltato. Nel caso di audizione orale viene redatto un verbale sottoscritto da entrambe le parti, ed è facoltà del lavoratore chiedere di essere ascoltato con l'assistenza di un rappresentante sindacale. Se il provvedimento non verrà emanato entro i 5 giorni successivi da quando sono rese le giustificazioni scritte o orali, tali giustificazioni si riterranno accolte e il relativo provvedimento non verrà emanato;
- l'obbligo di motivare al dipendente e comunicare per iscritto la comminazione del provvedimento;
- la rilevanza, ai fini della graduazione della sanzione, di precedenti disciplinari a carico del dipendente e l'intenzionalità del comportamento.

Le tipologie e l'entità delle sanzioni applicate in ciascun caso di violazione saranno proporzionate alla gravità delle mancanze; in particolare si terrà conto della gravità della condotta, anche alla luce



dei precedenti disciplinari del lavoratore, delle mansioni dallo stesso svolte e dalle circostanze in cui è maturata e si è consumata l'azione o l'omissione.

Il sistema disciplinare è soggetto a costante verifica da parte dell'Consiglio di Amministrazione, che è soggetto responsabile della concreta applicazione delle misure disciplinari delineate.

SANZIONI DISCIPLINARI APPLICABILI AI DIRIGENTI

La violazione, da parte dei dirigenti, delle procedure previste dal presente Modello o l'adozione, nell'espletamento delle attività nell'ambito dei «processi sensibili», di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello o del Codice Etico e la commissione di reati previsti dal d.lgs. 231/2001 e dalla legge 190/2012 (per quanto applicabili), tenuto conto anche della particolare natura fiduciaria del rapporto di lavoro, determineranno l'applicazione delle misure idonee in conformità a quanto previsto dalla normativa vigente e dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro della categoria applicato.

SANZIONI DISCIPLINARI APPLICABILI AGLI AMMINISTRATORI

Le norme ed i principi contenuti nel Modello e nei Protocolli ad esso connessi devono essere rispettati, in primo luogo, dai soggetti che rivestono una posizione c.d. "apicale". Fanno parte di questa categoria 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 e il controllo" della Società (cfr. art. 5, comma 1, lett. a), del Decreto).

In tale contesto, assume rilevanza, in primis, la posizione dei componenti degli organi di amministrazione e controllo di Italian Floor Design S.r.l. Inoltre, sono ritenuti soggetti in "posizione apicale", sia gli Amministratori che il legale rappresentante della società.

Tutti i membri di tali organi sono passibili delle sanzioni, tenendo sempre in considerazione l'elemento psicologico della violazione (ovvero se la condotta è stata posta in essere con dolo o colpa), previste nel presente Sistema Disciplinare per l'ipotesi di violazione delle previsioni del Modello, del Codice Etico e delle procedure.

Per quanto riguarda i provvedimenti disciplinari nei confronti dei soggetti apicali, il ventaglio delle sanzioni previste dal presente Modello sono le seguenti:

- Richiamo scritto;



- Sanzione economica fino ad un importo pari ad 1/12 dell'ultimo compenso percepito quale amministratore;
- Sospensione dalla carica da 1 a 6 mesi;
- Decadenza dalla carica;

Si precisa, altresì, che le suddette sanzioni possono essere predisposte sole od in modo congiunto tra esse. La scelta della sanzione maggiormente idonea (tra il suddetto ventaglio) è decisa dall'OdV medesimo, ovvero, nei casi diversi dal richiamo scritto, da una commissione come riportato sotto. Pertanto, nella scelta della sanzione è rilevante comprendere l'elemento psicologico del soggetto apicale; valutando, dunque, se la condotta è posta in essere per lieve inosservanza, inosservanza colposa, colpa grave oppure con intenzione (quindi con dolo), del MODELLO e delle procedure insite nello stesso, delle linee guida, delle buone pratiche consolidate o del Codice Etico.

L'OdV salvo che non si tratti di ipotesi di semplice richiamo scritto, per accertare la violazione, ha facoltà di istituire una commissione con altri due membri che devono essere individuati in base ad indipendenza e professionalità (il costo di costituzione è a carico dell'Ente).

La procedura può anche essere organizzata tramite procedimento telematico e a distanza.

Al fine di garantire il pieno esercizio del diritto di difesa è previsto un termine di giorni 7 entro il quale l'interessato possa far pervenire giustificazioni e/o scritti difensivi e possa essere ascoltato.

SANZIONI DISCIPLINARI APPLICABILI A COLLABORATORI E FORNITORI

In caso di violazione del Modello da parte di Collaboratori o di partner commerciali ed in relazione alla gravità della violazione, il Presidente del Consiglio di Amministrazione valuterà se porre termine alla relazione e comminerà l'eventuale sanzione prevista dal contratto in virtù di specifiche clausole in esso previste. Tali clausole potranno anche prevedere la facoltà di risoluzione del contratto e/o il pagamento di penali.

Sebbene quanto detto in precedenza, il presente Modello dispone l'applicabilità di una o più sanzioni, di cui al precedente paragrafo, al legale rappresentante di Italian Floor Design S.r.l. per "culpa in eligendo", che può tradursi in una colpa nella scelta. La ratio della suddetta affermazione è il rimprovero ai datori di lavoro per il fatto di non aver curato con la dovuta accortezza la scelta dei propri collaboratori.

Per quanto attiene alla procedura fa fede quanto scritto nel precedente paragrafo (sanzioni disciplinari applicabili agli amministratori).



SANZIONI DISCIPLINARI IN CASO DI SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING IMPROPRIE

La procedura Whistleblowing, che integra il presente Modello, prevede responsabilità, anche disciplinari, per il segnalante che effettui segnalazioni improprie. In caso di segnalazioni inappropriate o intenzionalmente diffamatorie (con il solo scopo di danneggiare o altrimenti recare pregiudizio al segnalato o ad altri soggetti), nonché infondate ed effettuate con dolo o colpa grave e/o volte alla strumentale e volontaria falsità di accuse, rilievi, censure, eccetera, la Società si riserva di applicare opportuni provvedimenti disciplinari.

Per le segnalazioni si rimanda alla procedura *Whistleblowing*.

7. L'ORGANISMO DI VIGILANZA (ODV)

REQUISITI DELL'ODV

Ai fini di un'effettiva *compliance* al dettato normativo e del rispetto del requisito dell'efficace attuazione del Modello, il D.Lgs. 231/2001 all'art. 6, comma 1, lett. b) prevede che "il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli, di curare il loro aggiornamento sia stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo", e alla successiva lett. d) che "non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di cui alla lett. b)".

Come ogni altra componente del Modello, anche l'istituzione dell'OdV deve essere guidata dal principio di effettività, ossia non deve rappresentare un adempimento meramente formale: l'OdV, infatti, deve essere posto nelle condizioni di assolvere realmente ai complessi e delicati compiti di cui la legge lo investe, affinché il Modello possa essere considerato efficace.

I requisiti principali che l'Organismo di Vigilanza deve possedere sono:

- autonomia e indipendenza;
- professionalità;
- continuità di azione.

L'autonomia e l'indipendenza dell'OdV risiedono nell'autonomia dell'iniziativa di controllo rispetto ad ogni forma d'interferenza o di condizionamento da parte di qualunque esponente della persona giuridica e, in particolare, dell'organo amministrativo. Il requisito della continuità di azione è



necessario per garantire all'OdV la piena conoscenza delle attività aziendali, dei processi operativi in atto e dei cambiamenti che possono intervenire nel corso della vita aziendale.

A tal proposito la Società assegna un *budget* di spesa all'OdV, tenuto conto delle richieste di quest'ultimo. L'assegnazione del *budget* permette all'Organismo di Vigilanza di operare in autonomia e con gli strumenti opportuni per un efficace espletamento dei compiti assegnatigli dal presente Modello, secondo quanto previsto dal D.Lgs. 231/2001. In caso di necessità, l'Organismo di Vigilanza potrà richiedere all'Consiglio di Amministrazione di disporre anche di cifre superiori, dandone adeguata rendicontazione successiva. In tal modo l'Organismo di Vigilanza potrà giovare, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, nello svolgimento dei compiti affidatigli, non solo della collaborazione di tutte le funzioni e strutture della Società, ma anche di consulenti esterni, assicurando un elevato livello di professionalità e la necessaria continuità di azione.

POTERI DELL'ODV

All'Organismo di Vigilanza sono conferiti i poteri di iniziativa e controllo necessari per assicurare un'effettiva ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello secondo quanto stabilito dall'art. 6 del D.lgs. 231/01.

In particolare, all'Organismo di Vigilanza sono affidati, per l'espletamento e l'esercizio delle proprie funzioni, i seguenti compiti e poteri:

- vigilare sulla reale efficacia del Modello rispetto all'esigenza di prevenire e impedire la commissione dei reati previsti dal D.lgs. 231/01;
- verificare l'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte dei destinatari;
- verificare l'adeguatezza del Modello nel caso in cui si riscontrassero esigenze di adeguamento in relazione alle mutate condizioni aziendali o normative.

In particolare, all'Organismo di Vigilanza sono affidate, per l'espletamento e l'esercizio delle proprie funzioni, le seguenti prerogative (a titolo esemplificativo, e non esaustivo):

- convocare i responsabili delle funzioni aziendali – che non potranno esimersi dal presentarsi, salvo giustificato motivo - per riferire su fatti ritenuti rilevanti;
- verificare l'adeguatezza della normativa interna (istruzioni operative, protocolli, procedure aziendali, eccetera) dedicata alla prevenzione dei rischi reato rilevanti;
- monitorare le iniziative di informazione/formazione finalizzate alla diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello in ambito aziendale;



- segnalare, qualora opportuno, all'Consiglio di Amministrazione eventuali violazioni di protocolli e/o procedure o le carenze rilevate in occasione delle verifiche svolte, affinché questo possa adottare i necessari interventi di adeguamento coinvolgendo, ove necessario, l'Consiglio di Amministrazione;
- disporre verifiche straordinarie e/o indagini mirate con possibilità di accedere direttamente alla documentazione rilevante laddove si evidenzino disfunzioni del Modello o si sia verificata la presunta commissione dei reati oggetto delle attività di prevenzione;
- proporre l'applicazione coerente delle sanzioni previste dalle normative interne nei casi di violazione del Modello che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla Società, ferma restando la competenza dell'organo dirigente per l'applicazione dei provvedimenti sanzionatori;
- formulare proposte all'organo dirigente per gli eventuali aggiornamenti e adeguamenti del Modello, da realizzare mediante le modifiche e integrazioni rese necessarie da:
 - i. significative violazioni delle prescrizioni del Modello stesso;
 - ii. rilevanti modificazioni dell'assetto interno della società, delle attività d'impresa o delle relative modalità di svolgimento;
 - iii. modifiche normative
- predisporre con periodicità annuale un resoconto sull'efficacia e l'attuazione del Modello indirizzato all'Consiglio di Amministrazione e al Sindaco.

Ai fini dell'effettiva ed efficace attuazione dei compiti previsti per la figura dell'Organismo di Vigilanza, è necessario che:

- le attività poste in essere dall'OdV non possano essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale, fermo restando che l'organo dirigente vigila sull'adeguatezza del suo intervento, poiché ad esso compete la responsabilità ultima del funzionamento (e dell'efficacia) del Modello organizzativo;
- l'OdV deve avere libero accesso presso tutte le funzioni della società - senza necessità di alcun consenso preventivo - onde ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal Decreto 231;
- l'OdV può avvalersi, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, dell'ausilio di tutte le strutture della società, ovvero di consulenti esterni.
- la Società dovrà approvare un idoneo e adeguato *budget* per l'OdV, del quale quest'ultimo può disporre per ogni esigenza necessaria (esempio: consulenze specialistiche, trasferte, eccetera). In caso di necessità, l'Organismo di Vigilanza potrà richiedere all'Consiglio di Amministrazione di disporre anche di cifre superiori rispetto al *budget* originariamente previsto, dandone adeguata rendicontazione successiva.



- L'OdV potrà chiedere all'Consiglio di Amministrazione di essere sentito ogni qualvolta lo ritenga necessario.

IL REGOLAMENTO E IL PIANO DI AZIONE DELL'ODV

L'Organismo di Vigilanza ha la facoltà di adottare un Regolamento il quale disciplina il proprio funzionamento, prevedendo:

1. la calendarizzazione delle attività, con determinazione delle cadenze temporali dei controlli;
2. la modalità di convocazione e funzionamento, nonché la verbalizzazione delle attività compiute;
3. la disciplina dei flussi informativi (protocollo, archiviazione, accesso ai documenti, eccetera);
4. l'individuazione dei criteri e delle procedure di analisi.

L'OdV è tenuto altresì a redigere un "Piano di Azione" annuale allegato al regolamento OdV, che ha lo scopo di individuare:

- le azioni minime che l'OdV deve effettuare nell'arco dell'anno;
- le azioni ordinarie pianificate dall'OdV;
- le azioni straordinarie che non possono essere pianificate (esempio le segnalazioni Whistleblowing).

Per il Piano di Azioni si rimanda al Regolamento dell'Organismo di Vigilanza.

FLUSSI INFORMATIVI

L'art. 6, comma 2, lett. d) indica che il Modello deve prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'OdV. Dato che la Relazione ministeriale di accompagnamento al Decreto non fornisce ulteriori chiarimenti in merito, viene dato seguito all'interpretazione fornita dalle Linee Guida Confindustria aggiornate al 2021. L'obbligo di fornire informazioni all'OdV è posto in capo all'Consiglio di Amministrazione della Società, e in linea generale consistono in:

- a) risultanze periodiche dell'attività di controllo posta in essere per dare attuazione al Modello (report riepilogativi dell'attività svolta, attività di monitoraggio, eccetera);



- b) la documentazione necessaria ai fini di un corretto espletamento delle funzioni di controllo da parte dell'OdV (esempio copia della reportistica periodica in materia di salute e sicurezza sul lavoro, eccetera)
- c) le anomalie o atipicità riscontrate nell'ambito delle informazioni disponibili.

Le informazioni indicate alla lett. c) possono riguardare, a titolo esemplificativo ma non esaustivo:

- le decisioni relative alla richiesta, erogazione e utilizzo di finanziamenti pubblici;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti nei confronti dei quali la Magistratura procede per i reati previsti dal Decreto 231 e/o per altri reati;
- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al decreto 231 e/o per altri reati;
- le relazioni interne dalle quali emergano responsabilità per le ipotesi di reato di cui al decreto 231;
- le notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti e alle eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- visite, ispezioni e accertamenti effettuati dalle Autorità competenti, con le relative conclusioni ed eventuali sanzioni comminate alla Società;
- ogni notizia rilevante per il corretto funzionamento del Modello, inclusi i cambiamenti relativi al sistema delle deleghe e/o della *governance* della Società, nonché ogni altra variazione significativa.

Con particolare riferimento ai flussi informativi periodici provenienti dal *management*, vale la pena sottolineare che vi è un obbligo di comunicare gli esiti dei controlli già effettuati dal *management* stesso – e non informazioni e/o documenti da controllare – in quanto, come specificato dalle Linee Guida Confindustria, è il *management* che deve esercitare l'azione di controllo, mentre l'OdV è un mero meccanismo di *assurance* che ha il compito di valutare ex post i controlli effettuati dal *management*.

Relativamente ai flussi informativi tra gli organi di controllo, l'OdV è destinatario di flussi da parte del Sindaco, nel caso in cui esso rilevi carenze e violazioni che presentino rilevanza sotto il profilo del Modello Organizzativo 231, nonché di ogni fatto o anomalia riscontrati che rientrino nell'ambito dei processi valutati come sensibili per la commissione dei reati presupposto.

Inoltre, pur nel rispetto dei rispettivi ruoli nel sistema dei controlli interni, sarebbe poi auspicabile uno scambio di flussi informativi tra funzione *internal audit* o segretario dell'organismo di vigilanza e l'OdV sulle risultanze delle rispettive attività di verifica che abbiano una rilevanza comune ai fini 231.



A sua volta, l'Organismo di Vigilanza svolge attività di *reporting* verso gli organi aziendali, in merito all'attuazione del Modello e ad eventuali criticità. Per il *reporting* dell'OdV si rimanda al Regolamento dell'OdV.

8. LA PROCEDURA WHISTLEBLOWING AI SENSI DEL D.LGS. 24/2023

In data 9 marzo 2023 il Consiglio dei Ministri ha approvato in via definitiva il D. Lgs. n. 24/2023 di attuazione della direttiva UE 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, recante prescrizioni per la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali e violazioni del diritto dell'Unione Europea. Tale decreto ha superato la previgente disciplina in materia, ossia la legge n. 179/2017 recante disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reato o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato.

Lo scopo della norma è quello di contrastare la corruzione negli ambienti di lavoro pubblici e privati, mediante la protezione delle persone segnalanti da ritorsioni di qualsiasi natura che potrebbero essere messe in atto nei loro confronti a causa della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile, o dalla divulgazione pubblica di informazioni apprese nel corso del rapporto con un soggetto pubblico o privato. La legge, dunque, mira a incentivare la concreta collaborazione dei lavoratori allo scopo di favorire l'emersione di fenomeni corruttivi all'interno di enti pubblici e privati, anche con la previsione di sistemi che consentono ai lavoratori di segnalare in condizioni di tutela e sicurezza gli eventuali illeciti di cui dovessero venire a conoscenza.

La Società, al fine di dare attuazione alle integrazioni apportate dal D.lgs. 24/2023, adotta una specifica procedura in materia di *Whistleblowing* che rende edotti i dipendenti circa l'esistenza di appositi canali di comunicazione che consentono di presentare le eventuali segnalazioni, fondate su elementi di fatto precisi e concordati, garantendo la riservatezza dell'identità del segnalante.

La Società assicura, altresì, la puntuale informazione di tutto il personale dipendente e dei soggetti che con la stessa collaborano, non soltanto in relazione alla procedura adottata, ma anche con riferimento alla conoscenza, comprensione e diffusione degli obiettivi e dello spirito con cui la segnalazione deve essere effettuata.

Per i canali e le modalità di segnalazione si rimanda alla "Procedura *Whistleblowing*" della Società.



9. DIFFUSIONE DEL MODELLO ALL'INTERNO DELLA SOCIETÀ

La Società si impegna a divulgare l'adozione del Modello, dei suoi contenuti e delle regole ivi contenute a tutti i Destinatari del Modello stesso. La formazione e l'informazione è attuata con un differente grado di approfondimento, in relazione al diverso coinvolgimento dei soggetti in merito alle attività sensibili.

La diffusione del Modello ai dipendenti della Società si esplica in due modalità:

1. Comunicazione

Preso atto che ogni dipendente dovrà obbligatoriamente essere avvisato dell'adozione del Modello. Le Modalità potrebbero essere l'invio di una e-mail contenente il Codice Etico, il Modello 231, la Procedura *Whistleblowing* e gli altri allegati, nonché mediante inserimento di una parte dei suddetti documenti nel sito internet della Società. Ogni dipendente deve dichiarare, mediante firma di un apposito modulo, di essere messo a conoscenza del Decreto 231 e di rispettare il contenuto del Modello e del Codice Etico.

2. Formazione

L'attività di formazione viene effettuata ai soggetti apicali e sottoposti coinvolti nelle attività sensibili, con frequenza e contenuti idonei a garantire la conoscenza del Modello 231. La partecipazione ai programmi di formazione è obbligatoria e prevede anche verifiche dell'apprendimento.

10. MODIFICHE E AGGIORNAMENTI DEL MODELLO

L'Consiglio di Amministrazione delibera in merito all'adozione e agli eventuali aggiornamenti del Modello, a seguito di modifiche e/o integrazioni necessarie. Gli eventi che comportano una necessaria modifica del Modello, nonché l'aggiornamento e/o l'implementazione di nuove procedure in Azienda devono essere comunicate all'Organismo di Vigilanza che ha facoltà di esprimere il proprio parere.

Le modifiche delle norme e/o dei processi aziendali per l'attuazione del Modello avvengono ad opera delle funzioni aziendali competenti.