



ARISTONCAVI

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE  
DI GESTIONE E DI CONTROLLO**

**Ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231  
e successive modifiche ed integrazioni**

*approvato il 12 settembre 2011*

- SOMMARIO -

|   |         |
|---|---------|
| Definizioni   | pag. 4  |
| <br><u>Parte Generale</u>   |         |
| 1. Il Decreto legislativo n. 231/2001   | pag. 6  |
| 2. I Modelli di organizzazione, di gestione e di controllo                            | pag. 10 |
| 3. Profilo organizzativo di Aristoncavi S.p.A.  | pag. 11 |
| 4. Adozione del Modello Organizzativo<br>da parte di Aristoncavi S.p.A.               | pag. 13 |
| 5. Codice Etico di Aristoncavi S.p.A.   | pag. 14 |
| 6. Individuazione dei Processi a Rischio  | pag. 14 |
| 6.1. Criteri  | pag. 14 |
| 6.2. Modalità di gestione delle risorse finanziarie                                   | pag. 15 |
| 6.3. Processi Regolamentati   | pag. 15 |
| 7. Destinatari  | pag. 17 |
| 8. Diffusione, comunicazione e formazione   | pag. 18 |
| 9. Organismo di Vigilanza e di Controllo  | pag. 18 |
| 9.1. Esercizio dei poteri di controllo  | pag. 19 |
| 9.2. Segnalazioni di violazioni del sistema disciplinare                              | pag. 20 |
| 9.3. Verifica dell'efficacia e dell'adeguamento<br>costante del modello Organizzativo | pag. 20 |
| 9.4. Informazioni dell'OdV agli organi sociali  | pag. 20 |
| 9.5. Flussi informativi all'OdV   | pag. 21 |
| 9.6. Raccolta e conservazione delle informazioni                                      | pag. 21 |
| 10. Sistema disciplinare  | pag. 22 |
| 10.1. Criteri generali di irrogazione delle sanzioni                                  | pag. 22 |
| 10.2. Quadri - impiegati  | pag. 23 |
| 10.2.1. Violazioni  | pag. 23 |
| 10.2.2. Sanzioni  | pag. 23 |
| 10.3. Dirigenti   | pag. 25 |
| 10.3.1. Violazioni  | pag. 25 |
| 10.3.2. Sanzioni  | pag. 26 |
| 10.4. Amministratori e/o dirigenti non dipendenti                                     | pag. 27 |
| 10.4.1. Violazioni  | pag. 27 |
| 10.4.2. Misure di tutela  | pag. 27 |
| 10.5. Collaboratori, consulenti e partner   | pag. 28 |
| 10.5.1. Violazioni  | pag. 28 |

## DEFINIZIONI

**Area Competente o Funzione Aziendale Responsabile:** si intende la Funzione alla quale è assegnata l'applicazione di un protocollo o deputata a svolgere specifiche attività o a compiere determinati atti.

**Codice Etico:** si intende il codice adottato da Aristoncavi S.p.A. contenente i valori essenziali, gli standard di riferimento e le norme di condotta, nonché i principi cui devono essere orientati i comportamenti di coloro che agiscono per conto e nell'interesse di Aristoncavi S.p.A..

**Collegio Sindacale:** si intende l'organo di controllo di Aristoncavi S.p.A..

**Consiglio di Amministrazione:** si intende l'organo amministrativo, a composizione collegiale, di Aristoncavi S.p.A..

**Decreto:** si intende il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e successive modifiche ed integrazioni recante la *"Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica"*, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 140 del 19 giugno 2001, nonché le successive modifiche ed integrazioni, ivi compresa la Legge 146/2006 che all'art. 10 ne richiama l'applicazione.

**Destinatari:** si intendono i soggetti a cui è rivolto il presente Modello Organizzativo e, a vario titolo, tenuti alla sua osservanza.

**Ente o Società:** si intende una persona giuridica, società, cooperativa o associazione anche priva di personalità giuridica (la Corte di Cassazione ha precisato che non rientrano in questa definizione le imprese individuali). Nel presente Modello Organizzativo si intende: Aristoncavi S.p.A., con sede legale a Brendola (VI), in Via Einaudi, 8, e le sue unità operative.

**Illeciti Amministrativi:** si intendono gli illeciti previsti dalla legge n. 62 del 18 aprile 2005 che, se commessi, possono comportare la responsabilità amministrativa della Società.

**Modello Organizzativo:** si intende il modello di organizzazione, gestione e controllo di cui agli artt. 6 e 7 del Decreto.

**Organismo di Vigilanza e di Controllo o OdV:** si intende l'organismo della Società, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, al quale è affidato il

compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello Organizzativo, nonché di curarne l'aggiornamento.

**Parte Generale:** si intende la parte del Modello Organizzativo nella quale sono fissate le generali regole di condotta e le procedure che la Società deve osservare nella propria operatività generale.

**Parte/i Speciale/i:** si intendono le parti del Modello Organizzativo che individuano e regolano i Processi a Rischio.

**Presidente:** si intende il Presidente di "Aristoncavi S.p.A."

**Principi di Comportamento:** si intendono i principi indicati nelle varie Parti Speciali a cui i Destinatari devono attenersi nello svolgimento dei compiti di cui alla rispettiva parte Speciale.

**Processi a Rischio:** si intendono le attività prestate dalla Società nel cui ambito possono essere commessi i Reati.

**Protocolli:** si intendono le regole e le modalità operative, delineate nelle varie Parti Speciali, a cui i Destinatari devono attenersi nello svolgimento delle specifiche attività ivi indicate.

**Pubblica Amministrazione:** si intendono gli organi e gli uffici dello Stato, i pubblici ufficiali e gli incaricati di pubblico servizio.

**Quote:** il sistema di applicazione della sanzione pecuniaria prevede l'individuazione di un numero di quote, determinate in relazione alla gravità del fatto. Il valore unitario della quota è fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente. La sanzione non può essere inferiore a cento e superiore a mille quote.

**Reati:** si intendono i reati che, se commessi, possono comportare la responsabilità amministrativa della Società.

**Sistema Disciplinare:** si intende l'insieme delle misure sanzionatorie nei confronti di coloro che non osservano i Principi di Comportamento e i Protocolli contenuti nel Modello Organizzativo.

**Società di Revisione:** si intende la società alla quale l'Ente ha affidato il controllo contabile.

**- PARTE GENERALE -****1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001**

---

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 140 del 19 giugno 2001) recante la *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”* è entrato in vigore nel nostro Paese il 4 luglio dello stesso anno, in parziale attuazione della legge delega 29 settembre 2000 n. 300 (art. 11).

L’emanazione del Decreto si inserisce in un contesto legislativo nazionale di attuazione di obblighi internazionali ed ha introdotto, per la prima volta nel nostro ordinamento, la responsabilità (c.d. amministrativa) diretta dell’ente a seguito della commissione di una serie tassativa di reati (nonché per effetto dell’entrata in vigore della L. n. 62/05 anche di illeciti amministrativi) da parte di soggetti legati con l’ente stesso da un rapporto funzionale.

Questo corpo di norme, come meglio verrà descritto nel prosieguo, si pone l’obiettivo di sanzionare il vero soggetto che si avvantaggia dalla commissione di un illecito. La giustificazione che può spingere determinati individui a compiere un reato non può, infatti, che essere rintracciata nella volontà di favorire, sotto un profilo economico, ma non solo, la propria azienda.

Dunque, non solo l’autore materiale del fatto, ma anche la società di appartenenza dello stesso, vengono puniti (ciascuno per un profilo differente ma collegato di responsabilità).

Il testo originario del Decreto prendeva in considerazione una griglia limitata di reati dalla cui commissione scaturiva la conseguente ed autonoma responsabilità amministrativa per l’ente.

Successivamente, l’elenco delle fattispecie rilevanti è stato ampliato e ricomprende, ad oggi, numerose ipotesi di reato di seguito oggetto di analitica descrizione.

La responsabilità dell’ente sussiste qualora il reato o l’illecito amministrativo è commesso nel suo interesse o vantaggio.

L’ente non rimane coinvolto, viceversa, nel caso in cui l’autore degli stessi abbia agito nell’interesse esclusivo proprio o di terzi (art. 5).

L’ente collettivo è il vero istigatore o il beneficiario della condotta criminosa materialmente commessa dalla persona fisica in esso inserita.

“L’interesse” presuppone la finalizzazione dell’atto al conseguimento di un beneficio (indipendentemente dal suo conseguimento effettivo); il “vantaggio” si concretizza nel momento in cui l’autore, con la sua condotta abbia fatto

conseguire all'ente un'utilità economica

Questi concetti trovano applicazione anche in merito al fenomeno dei "Gruppi di società".

La condotta antiggiuridica di soggetti appartenenti ad una controllante che favorisce l'aggiudicazione di un appalto in capo a società da questa controllata, ad esempio, produce un vantaggio tanto a livello della capogruppo (futura ripartizione degli utili), quanto a livello dell'ente aggiudicatario della gara che percepisce la commessa conseguente al lavoro ottenuto.

Il rapporto funzionale che lega alla persona giuridica l'autore dell'illecito penale può essere di rappresentanza, di subordinazione o di collaborazione, nei limiti previsti dal Decreto.

Esiste una distinzione (a cui si ricollegano delle conseguenze precise), dunque, a seconda dei ruoli ricoperti all'interno della società.

Qualora l'autore del reato o dell'illecito amministrativo sia una persona fisica che svolga dei ruoli rilevanti all'interno della società (coincidenti con le funzioni di rappresentanza, di amministrazione, di direzione o di controllo dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché sia una persona che esercita, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente) è stabilita una presunzione di responsabilità.

Ciò determina, sul piano pratico, un automatico coinvolgimento della società nella vicenda processuale che riguarda il proprio amministratore (ad esempio). In questo caso, per la funzione così importante svolta dal soggetto, il Decreto presuppone che lo stesso esprima sempre la volontà della sua azienda. Viceversa, nell'ipotesi in cui l'autore del reato sia una persona sottoposta alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui sopra (art. 7) (un dipendente qualsiasi) non esiste questo legame così stretto con l'ente di appartenenza.

L'azienda viene indagata solo se l'Autorità riesce a dimostrare che il reato è stato commesso grazie ad una mancanza o carenza di controllo dell'operato del dipendente.

La responsabilità dell'ente si aggiunge e non sostituisce quella della persona fisica, che resta regolata dal diritto penale. Il giudice, da una parte, deve accertare se esiste una effettiva carenza di organizzazione all'interno della società (che ha agevolato la commissione dell'illecito), dall'altra, è impegnato a dimostrare che, effettivamente, il soggetto ha commesso un illecito.

La società risponde anche nell'ipotesi in cui non sia possibile individuare l'autore del reato o qualora lo stesso non sia imputabile.

Solo nell'ipotesi di amnistia del reato presupposto, la società non deve

rispondere sul piano amministrativo. Tutte le altre cause di estinzione del reato (vedi la prescrizione) non sortiscono il medesimo effetto risolutivo (art. 8).

Per il pagamento della sanzione pecuniaria comminata, l'ente risponde unicamente con il suo patrimonio o, eventualmente, con il fondo comune. È escluso, dunque, che possano essere coinvolti i singoli soci o associati con i loro patrimoni personali (art. 27).

Si accennava che preposto all'accertamento delle rispettive responsabilità e all'applicazione delle sanzioni conseguenti è il giudice penale (art. 36).

Si osservano, in quanto applicabili, le norme del codice di procedura penale (art. 34).

È il Pubblico Ministero che provvede ad iscrivere nel registro degli indagati sia colui al quale si contesta la commissione dell'illecito sia l'ente di appartenenza. Alla conclusione della fase delle indagini, è lo stesso magistrato che, derogando alle disposizioni del codice su questo punto, dispone direttamente l'archiviazione della società (art. 58).

Il legislatore ha previsto un sistema sanzionatorio che comporta, in caso di declaratoria di responsabilità, l'applicazione alla persona giuridica, sempre, di una sanzione pecuniaria, determinata in base ad un sistema per quote in considerazione delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente (art. 10).

A ciascuna quota può corrispondere un valore che va da un minimo di € 258,00 ad un massimo di € 1.549,00

Unitamente alla sanzione pecuniaria, possono essere applicate, nei casi più gravi, specificamente previsti dalla norma (art. 13), sanzioni interdittive (art. 9, comma II) quali:

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

Si tratta di provvedimenti che hanno la finalità di bloccare quelle determinate attività o aree delle società nell'ambito delle quali è stato commesso l'illecito.

Il Decreto, inoltre, prevede che le misure interdittive - qualora sussistano gravi indizi di responsabilità dell'ente e vi siano fondati e specifici elementi che fanno ritenere concreto il pericolo di un'eventuale commissione di illeciti della stessa indole - possano essere applicate, su richiesta del pubblico ministero, anche in via cautelare, già nella fase delle indagini (art. 45).

Quindi, in determinate circostanze il pericolo di veder inibita la possibilità di avere rapporti con la Pubblica Amministrazione (partecipando a gare o per ottenere finanziamenti ad esempio) può verificarsi anche prima che il processo vero e proprio inizi.

Nel caso in cui la richiesta venga effettuata fuori udienza, il giudice ha l'onere di incardinare il contraddittorio tra le parti attraverso la fissazione di un'apposita udienza e di consentire ai difensori dell'ente di visionare tempestivamente gli atti su cui si fonda l'istanza (art. 47).

Con la sentenza di condanna viene obbligatoriamente applicata l'ulteriore sanzione della confisca del prezzo o del profitto del reato, ad eccezione della parte che può essere restituita al danneggiato (art. 19).

Tutto ciò che è ritenuto essere il beneficio economico che deriva alla società a seguito del reato viene, dunque, irrimediabilmente tolto alla società e recuperato dallo Stato.

L'applicazione di una sanzione interdittiva può comportare la pubblicazione della sentenza di condanna, una sola volta, a spese dell'ente, in uno o più giornali indicati dal giudice nella sentenza (art. 18).

Il giudice, al verificarsi di specifiche condizioni, in sede di applicazione di una sanzione interdittiva che determinerebbe l'interruzione dell'attività dell'ente, ha la facoltà di nominare un commissario che vigili sulla prosecuzione dell'attività stessa, per un periodo che corrisponde alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata (art. 15).

Il profitto che deriva dalla prosecuzione dell'attività viene anch'esso confiscato.

Il Decreto disciplina l'attribuzione di responsabilità dell'ente in caso di sue vicende modificative quali la trasformazione, la cessione, la fusione o la scissione (artt. 28 e seguenti).

L'ente può essere chiamato a rispondere per condotte che si sono consumate all'estero purché: il soggetto che agisce sia funzionalmente legato all'ente, l'ente abbia la sede principale in Italia e nei suoi confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto (art. 4).

Restano attuali i principi stabiliti dal codice penale in questa materia agli artt. 7, 8, 9 e 10. In forza di ciò, il coinvolgimento dell'ente per un'ipotesi illecita commessa da un dipendente, straniero, in servizio presso una sede secondaria estera, avverrà solo nel caso in cui il delitto sia commesso ai danni dello Stato o di un cittadino italiano e il reo si trovi nel nostro territorio.

Ancorché non espressamente disciplinato nel Decreto, la disciplina sulla "responsabilità amministrativa degli enti" si applica anche alle società con sedi all'estero che operano in Italia, indipendentemente dall'esistenza o meno nel Paese di appartenenza di norme che regolino in modo analogo la medesima materia. Pertanto, l'ente estero che decide di svolgere in Italia parte della propria attività dovrà attivarsi e uniformarsi alle previsioni normative dello Stato.

## **2. I MODELLI DI ORGANIZZAZIONE, DI GESTIONE E DI CONTROLLO**

---

Il presupposto della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche si fonda su di una carenza organizzativa che rende possibile la commissione del reato.

Il Decreto prevede per l'ente una forma specifica di esonero dalla responsabilità se:

- a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato "modelli di organizzazione, di gestione e di controllo" idonei a prevenire i reati;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli, nonché di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- c) le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente i suddetti modelli di organizzazione, gestione e controllo;
- d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla lettera b) che precede (art. 6).

La rilevanza del Modello Organizzativo è duplice.

Da una parte, funge da criterio di esclusione della punibilità (se adottato efficacemente prima del sorgere della "patologia"); dall'altra, rappresenta uno strumento per attenuare le conseguenze sanzionatorie conseguenti all'accertamento della responsabilità per l'ente (se adottato successivamente).

I requisiti strutturali che deve possedere un Modello Organizzativo sono:

l'efficacia (l'idoneità dei meccanismi di controllo predisposti ad identificare le operazioni anomale), la specificità (l'identificazione puntuale delle aree a rischio, l'individuazione delle modalità di gestione finanziarie, in caso di precedenti illeciti focalizzazione dei sistemi di controllo che tengano conto della storia della società) e l'attualità (il costante adeguamento delle procedure anche in relazione al progressivo ampliarsi normativo che sanziona un numero sempre maggiore di illeciti).

Il Modello Organizzativo consiste in un insieme di regole di carattere generale ed operative il cui rispetto - nello svolgimento di attività nell'ambito dei processi a rischio - consente di prevenire comportamenti illeciti, scorretti, irregolari.

Le disposizioni comportamentali (le procedure) e i principi contenuti nel documento hanno lo scopo di far conoscere ai Destinatari le condotte da tenere nell'ambito dei processi a rischio e di individuare i soggetti responsabili, nonché quelli coinvolti.

Il Modello Organizzativo prevede obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dello stesso e prevede, altresì, un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto da parte dei Destinatari delle prescrizioni in esso contenute.

### **3. PROFILO ORGANIZZATIVO DI ARISTONCAVI S.P.A.**

---

Aristoncavi S.p.A. (di seguito, anche, "Aristoncavi" o la "Società") è uno dei principali produttori indipendenti di cavo elettrico con isolamento in gomma, in bassa e media tensione.

La nascita di Aristoncavi risale al 1958, e nel corso degli anni la Società ha investito specificatamente nello sviluppo tecnologico, rafforzando l'area tecnica e puntando particolarmente sulla Ricerca e Sviluppo per la realizzazione di cavi per impiego nei settori industriali e del terziario.

Oggi Aristoncavi è cresciuta costantemente in tutti i mercati ed esporta dall'Europa fino all'estremo Oriente, rappresentando un punto di riferimento internazionale, interprete creativo delle migliori tecnologie e soggetto propositivo in grado di anticipare le evoluzioni del mercato.

Le attività della Società si sviluppano principalmente nella sede produttiva di Brendola (VI), in Via Einaudi, 8. Nel 2006 è stata aperta una sede negli Emirati Arabi, a Dubai, per gestire e sviluppare i mercati del *Middle East* e nel 2009 è stata aperta la filiale di Singapore, per i paesi dell'Estremo Oriente.

L'oggetto sociale consiste nella costruzione e nel commercio di cavi elettrici ed accessori.

Il sistema organizzativo adottato dalla Società è descritto nell'organigramma aziendale, divulgato a tutto il personale.

L'organo dirigente si identifica con un Consiglio di Amministrazione composto da 5 membri; spetta alla figura del Presidente, a cui è stata attribuita la rappresentanza della Società, nonché ai due A.D., competenti per "Area commerciale e innovazione del prodotto", il primo, e "Area industriale e sistemi informativi", il secondo, la direzione che delibera le politiche e le strategie di Aristoncavi.

La Società - anche in virtù delle attività e dei servizi che offre - è sensibile all'esigenza di assicurare correttezza e trasparenza nella conduzione delle attività aziendali, a tutela non solo della qualità dei servizi erogati, ma anche a quelle che sono le esigenze legate alla protezione dell'ambiente e degli operatori al fine di garantire la loro salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro.

Aristoncavi ha progressivamente investito in risorse umane per potenziare il proprio sistema qualità, certificato sin dal 1995, e ne ha già ottenuto l'aggiornamento dalla società IMQ S.p.A., in conformità alle norme UNI EN ISO 9001:2008 (n. 9125.ARIS) e ISO 14001:2004 (n. 9191.IVAC); la Società svolge la propria attività avendo adottato il manuale di "Sistema di Gestione Integrato".

Lo scopo del documento è quello di definire i ruoli e le responsabilità all'interno dell'organizzazione al fine di promuovere continui miglioramenti e garantire un elevato livello di prevenzione e protezione della salute e della sicurezza delle persone, della salvaguardia dell'ambiente, della protezione dei beni di Aristoncavi e di terzi, della prevenzione delle "non conformità" dei prodotti, processi e servizi.

Per implementare la qualità del sistema organizzativo già esistente, la Società ha deciso di affiancare al sistema di Gestione Qualità, l'adeguamento organizzativo basato sull'approfondimento dei rischi connessi alla gestione d'impresa e sulla prevenzione dei reati *ex D. Lgs. 231/2001*.

Pertanto, Aristoncavi S.p.A. ha proceduto alla verifica e all'adeguamento del sistema organizzativo interno con le indicazioni contenute nel D. Lgs. 231/2001, nella convinzione che possa contribuire a rafforzare la cultura della legalità (integrità etica) come valore fondante della propria natura, a costituire un valido strumento di sensibilizzazione e guida dell'operato di tutti coloro che operano in nome e per conto della Società.

La Società, consapevole della rilevanza dei valori d'impresa, unitamente ai principi fondamentali della correttezza e lealtà professionale, nonché della trasparente competizione sul mercato da parte di tutti i soggetti che vi operano, ha ritenuto opportuno integrare il sistema di *corporate governance* in essere adottando il presente Modello di Organizzazione e Gestione.

#### **4. ADOZIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO DA PARTE DELLA SOCIETÀ**

---

Aristoncavi S.p.A. - nell'ambito del sistema di controllo preventivo già esistente - ha portato a compimento le attività necessarie per l'adeguamento di tale sistema a quanto previsto dal Decreto.

La Società, con l'adozione del presente Modello Organizzativo, si pone l'obiettivo di dotarsi di un complesso di principi generali di comportamento e di procedure che, nel rispetto del sistema di attribuzione di funzioni e di deleghe di poteri, nonché delle procedure interne, risponda alle finalità ed alle prescrizioni richieste dal Decreto ed alle successive modificazioni intervenute, sia in termini di prevenzione dei reati, che in termini di controllo dell'attuazione del Modello Organizzativo e dell'eventuale irrogazione di sanzioni.

I principi di comportamento e le procedure (i protocolli) si integrano con le altre procedure, con gli organigrammi e con il sistema di attribuzione di poteri già esistenti nell'ambito dell'Ente stesso.

Tra le finalità del Modello Organizzativo vi è anche quella di sviluppare la consapevolezza nei Destinatari che operano nei processi a rischio di poter incorrere in illeciti che comportano delle sanzioni sia a carico degli stessi sia a carico della Società.

Per espressa previsione del Decreto (art. 6), i modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della

Giustizia. Allo scopo, la Società ha fatto riferimento alle Linee Guida predisposte dalle principali associazioni di rappresentanza.

Il Modello Organizzativo è stato adottato dal Consiglio di Amministrazione di Aristoncavi S.p.A. con delibera del 12 settembre 2011.

Il presente Modello Organizzativo si compone di una Parte Generale, e di una serie di Parti Speciali che individuano e regolano i Processi a Rischio.

## **5. CODICE ETICO DI ARISTONCAVI S.P.A.**

---

Contestualmente all'adottando Modello Organizzativo, Aristoncavi S.p.A. ha predisposto un Codice Etico, che contiene i principi rappresentativi della filosofia aziendale ispiratrice delle scelte e delle condotte di tutti coloro che, a vario titolo e vario livello, agiscono per conto e nell'interesse dell'Ente.

Le disposizioni del Modello Organizzativo si integrano con i principi generali contenuti nel Codice Etico.

## **6. INDIVIDUAZIONE DEI PROCESSI A RISCHIO**

---

### **6.1 CRITERI**

L'art. 6, comma II, lett. a) del Decreto Legislativo espressamente prevede che il Modello Organizzativo debba "*individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati*". A tale proposito la Società ha svolto un'analisi delle attività aziendali, dei processi di formazione e attuazione delle decisioni all'interno delle singole aree, nonché delle procedure di controllo esistenti.

Tale analisi è stata condotta da Aristoncavi S.p.A., avvalendosi anche di professionisti esterni, attraverso l'esame dell'attività e della principale documentazione aziendale (procure, disposizioni organizzative, ecc.) e attraverso una serie di interviste con i principali responsabili delle diverse funzioni.

Nell'ambito della verifica di cui sopra, la Società ha provveduto:

- a) ad individuare le attività aziendali nel cui ambito potrebbero essere astrattamente commessi i Reati e gli Illeciti Amministrativi;
- b) ad analizzare i rischi potenziali di illeciti nonché le eventuali modalità di commissione degli stessi;

- c) ad individuare i soggetti e le funzioni aziendali interessate;
- d) a definire e, all'occorrenza ad adeguare, le procedure di controlli interni.

## **6.2. MODALITÀ DI GESTIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE**

Ai sensi dell'articolo 6, comma 2 lettera c del Decreto che richiede l'individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati, la Società ha ritenuto opportuno, ad integrazione del presente Modello Organizzativo, emettere uno specifico protocollo "*Gestione degli aspetti finanziari dell'attività (Incassi e pagamenti)*" che regola per le varie tipologie di transazioni i soggetti coinvolti ed i relativi poteri, gli strumenti adottati e i collegamenti con il sistema amministrativo / contabile.

## **6.3. PROCESSI REGOLAMENTATI**

Al termine delle verifiche di cui al punto 6.1, Aristoncavi S.p.A. ha individuato le attività aziendali o le fasi delle stesse nel cui ambito possono essere astrattamente commessi reati e/o illeciti amministrativi: i Processi a rischio.

Nell'attuale versione del Modello Organizzativo risultano individuate come Processi a Rischio, in relazione al Decreto Legislativo, e, conseguentemente, regolamentate al fine della prevenzione della commissione di reati e/o illeciti amministrativi (v. le successive parti speciali), le seguenti aree di attività:

### **Parte Speciale A**

*Articoli 24 e 25 del Decreto Legislativo (reati contro la Pubblica Amministrazione) in relazione, in particolare, agli artt. 640, 640 bis, 316 bis, 316 ter, 317, 318, 319, 319 ter, 320, 322 c.p. e articolo 25 novies (Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria) in relazione all'art. 377 bis c.p..*

1. rapporti con la Pubblica Amministrazione, in particolare per:
  - la gestione di verifiche, ispezioni, accertamenti, controlli ed attività a queste assimilabili posti in essere dalla Pubblica Amministrazione;
  - l'attività di selezione e assunzione del personale;
  - l'erogazione di omaggi;
  - la gestione di adempimenti, richieste, comunicazioni di informazioni e dati aziendali;

- la gestione delle gare d'appalto per l'affidamento di lavori;
- la richiesta e gestione dei finanziamenti pubblici;
- la gestione delle dichiarazioni avanti all'Autorità Giudiziaria.

### **Parte Speciale B**

*Articolo 25 ter del Decreto Legislativo (reati societari) in relazione, in particolare, agli artt. 2621, 2622, 2625, 2627, 2629, 2632 c.c.*

1. predisposizione di dati economici, patrimoniali e finanziari per la successiva comunicazione nonché redazione del bilancio, della relazione sulla gestione e di altre comunicazioni sociali;
2. rapporti con organi di controllo.

### **Parte Speciale C**

*Articolo 25 septies del Decreto Legislativo (violazione delle norme sulla sicurezza sui luoghi di lavoro) in relazione agli artt. 589 e 590, comma III, c.p.*

1. sistema di controllo volto a verificare gli adempimenti nella prevenzione degli infortuni sul luogo di lavoro ed, in generale, dei rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori.

### **Parte Speciale D**

*Articolo 25 octies del Decreto Legislativo (reati finanziari) in relazione agli artt. 648, 648 bis e 648 ter c.p.*

1. gestione degli aspetti finanziari dell'attività (incassi e pagamenti);
2. modalità di selezione e gestione dei fornitori di beni, servizi e incarichi professionali (tra cui consulenze professionali, manutenzioni, contratti di agenzia, ecc.);
3. conduzione delle attività di sponsorizzazione svolte al fine di promuovere o migliorare l'immagine aziendale.

### **Parte Speciale E**

*Articoli 24 bis e 25-novies (delitti informatici ed in materia di violazione del diritto d'autore) in relazione agli artt. 491 bis, 615 ter, 615 quarter, 615 quinquies, 617 quater, 617 quinquies, 635 bis, 635 ter, 635 quater, 635 quinquies e 640 quinquies c.p., 171 bis L.d.A.*

1. gestione ed utilizzo dei sistemi informatici aziendali;
2. acquisizione, installazione e manutenzione di *hardware* e *software*.

### **Parte Speciale F**

*Articoli 25-bis, 25 bis 1 e (delitti contro la fede pubblica e l'industria e il commercio)*

*in relazione agli artt. 473, 474, 513, 513-bis, 517, 517-ter c.p. (ad eccezione dell'ipotesi di cui all'art. 377 bis "Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria", contenuto nella Parte Speciale A).*

#### 1. attività di progettazione e sviluppo del prodotto.

In esito all'analisi effettuata, è stata ritenuta remota la possibilità di concreta realizzazione di reati che, considerato l'assetto organizzativo e l'attività di Aristoncavi, non assumono rilevanza, sostanziandosi in condotte estranee ai processi gestiti dalla Società.

In particolare, è stata ritenuta estremamente improbabile la commissione dei seguenti reati:

- reati di criminalità organizzata (art. 24 *ter* del Decreto Legislativo);
- falsità in monete, carte di pubblico credito e in valori di bollo: artt. 453, 454, 455, 457, 459, 460, 461, 464 c.p., ad eccezione delle ipotesi di cui agli artt. 473 c.p. e 474 c.p. (art. 25 *bis* del Decreto Legislativo);
- delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25 *quater* del Decreto Legislativo) con rinvio generico, quanto all'individuazione delle singole fattispecie, al codice penale ed alle leggi speciali;
- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-*quater* 1);
- delitti contro l'incolumità e la personalità individuale: artt. 583 *bis*, 600, 600 *bis*, 600 *ter*, 600 *quater*, 600 *quinquies*, 601 e 602 c.p. (art. 25 *quinquies* del Decreto Legislativo);
- reati ed illeciti amministrativi di abuso di mercato (art. 25 *sexies* del Decreto Legislativo);
- reati transnazionali: art. 10 della L. 16.3.2006 n. 146.

Nell'eventualità in cui si rendesse necessario procedere all'emanazione di ulteriori Parti Speciali, relativamente a nuove fattispecie di reato che venissero in futuro ricomprese nell'ambito di applicazione del Decreto, o relativamente a fattispecie escluse che a seguito di mutamenti aziendali venissero a rilevare, è demandato al Consiglio di Amministrazione il potere di integrare il Modello in una fase successiva, anche su eventuale proposta dell'Organismo di Vigilanza.

## 7. DESTINATARI

---

Il presente Modello Organizzativo è destinato ai soggetti operanti in Aristoncavi, quale che sia il rapporto che li lega alla stessa e che:

- a) rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società;
- b) sono sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui sopra.

Rientrano, inoltre, nella definizione di Destinatari del Modello Organizzativo quei soggetti che di volta in volta, pur non essendo inquadrati nella struttura di Aristoncavi, operano su mandato della medesima o sono legati alla stessa da rapporti contrattuali.

## **8. DIFFUSIONE, COMUNICAZIONE E FORMAZIONE**

---

Il Consiglio di Amministrazione, avvalendosi delle strutture aziendali, provvede ad informare tutti i Destinatari dell'esistenza e del contenuto del Modello Organizzativo e promuove, coordinandosi con l'Organismo di Vigilanza e di Controllo, le iniziative per la diffusione e la conoscenza dello stesso e per la conseguente formazione, anche con riferimento agli aggiornamenti e alle integrazioni successive.

L'attività di formazione - finalizzata a prevenire la commissione di illeciti mediante la diffusione della conoscenza del Decreto, dei Principi di Comportamento e dei Protocolli - è articolata in relazione alla qualifica dei destinatari, al livello di rischio dell'area in cui operano, all'aver o meno essi funzioni di rappresentanza, amministrazione e direzione della Società.

Aristoncavi S.p.A. ha organizzato una serie di incontri formativi che informino i Destinatari dell'esistenza di regole comportamentali, dell'importanza del rispetto delle stesse e della sensibilità aziendale verso questi strumenti di organizzazione e che aggiornino gli stessi sulle novità e integrazioni della normativa.

La partecipazione ai programmi formativi è documentata.

In ogni caso, il Modello viene riesaminato periodicamente dall'Organismo di Vigilanza, al fine di verificarne l'effettività, l'adeguatezza, il mantenimento nel tempo dei requisiti di efficacia e funzionalità, curandone il relativo aggiornamento.

## **9. ORGANISMO DI VIGILANZA E DI CONTROLLO**

---

L'art. 6, comma I, lett. b) del Decreto prevede che l'ente possa essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione dei reati indicati (una volta adottato un idoneo modello di organizzazione) se affida ad un organismo specificamente individuato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello, nonché di curare il suo aggiornamento.

Il Consiglio di Amministrazione di Aristoncavi S.p.A., con la stessa delibera con la quale ha adottato il Modello Organizzativo, ha nominato l'avv. Gianmaria Palminteri, del Foro di Milano, Organismo di Vigilanza e di Controllo (di seguito, anche "OdV"), al quale è affidato il fondamentale compito di costante monitoraggio di cui sopra.

L'OdV deve avere i requisiti di onorabilità e professionalità. Per quanto concerne, in particolare, i requisiti di onorabilità, non può essere nominato componente dell'OdV colui il quale si trovi nelle condizioni previste dall'art. 2382 c.c..

L'OdV riferisce direttamente al Consiglio di Amministrazione.

L'attività svolta dall'OdV è documentata, anche in forma sintetica. La relativa documentazione deve essere custodita dallo stesso OdV in modo tale che ne sia assicurata la riservatezza, anche nel rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali (D. Lgs. n. 196/03).

Nello svolgimento della propria funzione l'OdV può avvalersi della collaborazione di risorse professionali interne ed esterne. L'OdV presenta periodicamente al Consiglio di Amministrazione il proprio piano d'intervento, individuando le attività che andrà a svolgere e le aree che saranno oggetto di verifiche.

Ai fini specifici dell'esecuzione delle attività di vigilanza e di controllo, il Consiglio di Amministrazione, tenuto conto anche delle attività dell'OdV, attribuisce allo stesso un *budget* di spesa annuale per lo svolgimento dell'attività, in piena autonomia economica e gestionale.

Detto *budget* sarà di volta in volta aggiornato a seconda delle specifiche esigenze che si verranno a determinare.

Eventuali superamenti del *budget* determinati da necessità specifiche saranno comunicati dall'OdV al Consiglio di Amministrazione.

Il compito di vigilanza e di controllo caratteristico dell'OdV si esplica in via generale attraverso le seguenti attività.

### **9.1. ESERCIZIO DEI POTERI DI CONTROLLO**

L'OdV può in qualsiasi momento, nell'ambito della propria autonomia e discrezionalità, procedere ad atti di controllo e di verifica riguardo all'applicazione del Modello Organizzativo.

Nell'esercizio di tali poteri è autorizzato alla consultazione della documentazione afferente l'attività svolta in relazione ai processi a rischio oggetto di controllo e/o di verifica, estraendone eventualmente copia, nonché alla effettuazione di interviste di soggetti coinvolti negli stessi.

In particolare sono previste:

- a) verifiche su singoli atti. A tal fine procederà periodicamente ad una verifica degli atti e dei contratti relativi ai processi a rischio, secondo modalità dallo stesso individuate;
- b) verifiche delle procedure. A tal fine procederà periodicamente ad una verifica dell'efficacia e dell'attuazione delle procedure del presente Modello Organizzativo;
- c) verifiche del livello di conoscenza del Modello Organizzativo anche attraverso l'analisi delle richieste di chiarimenti o delle segnalazioni pervenute, nonché la predisposizione di specifici programmi di formazione organizzati a cura dello stesso.

L'OdV, a seguito delle verifiche effettuate, può segnalare alle Funzioni interessate eventuali osservazioni e/o suggerimenti.

### **9.2. SEGNALAZIONI DI VIOLAZIONI DEL SISTEMA DISCIPLINARE**

L'OdV, nell'ambito della propria funzione di controllo e verifica, accertata la violazione dell'osservanza delle disposizioni del Modello Organizzativo, avvia la procedura che porta all'applicazione della sanzione disciplinare conseguente.

Qualora la violazione sia di particolare gravità l'OdV informa il Consiglio di Amministrazione.

### **9.3. VERIFICA DELL'EFFICACIA E DELL'ADEGUAMENTO COSTANTE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO**

L'OdV, coordinandosi con i responsabili delle Funzioni interessate dal controllo, deve verificare periodicamente l'efficacia e l'idoneità del Modello Organizzativo a prevenire la commissione degli illeciti oggetto delle successive Parti Speciali.

L'OdV, a seguito delle verifiche effettuate, delle modifiche normative, di volta in volta intervenute, nonché dell'eventuale insorgenza di nuovi processi a rischio, propone agli organi competenti gli adeguamenti e gli aggiornamenti del Modello Organizzativo che ritiene opportuni.

### **9.4. INFORMAZIONI DELL'ODV AGLI ORGANI SOCIALI**

L'OdV riferisce direttamente al Consiglio di Amministrazione e mantiene rapporti con il Collegio Sindacale in ordine alle tematiche inerenti il Modello

Organizzativo.

L'OdV informa, anche per iscritto, il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale dei risultati della propria attività di verifica almeno semestralmente (indicando in particolare i controlli effettuati e l'esito degli stessi, nonché l'eventuale aggiornamento dei processi a rischio).

L'OdV potrà essere convocato dal Consiglio di Amministrazione della Società per riferire sulla propria attività.

L'OdV è competente a fornire i chiarimenti opportuni in presenza di problematiche interpretative o di quesiti relativi al Modello Organizzativo.

#### **9.5. FLUSSI INFORMATIVI ALL'ODV**

I flussi informativi hanno ad oggetto tutte le informazioni e tutti i documenti che devono essere portati a conoscenza dell'OdV, secondo quanto previsto dal Modello Organizzativo.

L'Organismo di Vigilanza deve essere informato, mediante apposite segnalazioni da parte dei Destinatari, in merito a eventi che potrebbero ingenerare responsabilità della Società ai sensi del Decreto o a violazioni del Modello Organizzativo.

Aristoncavi S.p.A. garantirà il rispetto degli obblighi generali di riservatezza stabiliti dalla legge.

In particolare, i Destinatari devono trasmettere all'OdV le informazioni concernenti i provvedimenti provenienti dalla magistratura, da organi di polizia giudiziaria, o da altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di attività di indagine o giudiziaria per una delle fattispecie rilevanti ai sensi del Decreto riguardanti l'Ente e/o i Destinatari, garantendo in ogni momento il rispetto degli obblighi generali di riservatezza stabiliti dalla legge.

Inoltre il vertice aziendale di Aristoncavi S.p.A. comunica all'OdV:

- a) ogni informazione rilevante per il rispetto, il funzionamento e l'adeguamento del Modello Organizzativo;
- b) ogni cambiamento avente ad oggetto sia il sistema delle deleghe che la struttura organizzativa della Società;
- c) le operazioni societarie straordinarie dell'Ente;
- d) ogni nuova attività aziendale.

Le modalità e le tempistiche del flusso informativo all'OdV potranno essere regolamentate più in dettaglio dallo stesso OdV.

## **9.6. RACCOLTA E CONSERVAZIONE DELLE INFORMAZIONI**

Tutta la documentazione concernente l'attività, come sopra descritta, raccolta dall'OdV (relazioni, informative, segnalazioni ecc.) deve essere conservata per un periodo di 10 anni in un apposito archivio all'uopo creato, fatti salvi gli obblighi generali di riservatezza, anche con riferimento alla normativa sulla protezione dei dati personali.

## **10. SISTEMA DISCIPLINARE**

---

Il presente sistema disciplinare è adottato ai sensi dell'art. 6, comma secondo, lett. e) e dell'art. 7, comma quarto, lett. b) del Decreto.

Le regole che seguono integrano e non sostituiscono le norme di legge e le clausole della pattuizione collettiva in tema di sanzioni disciplinari. Esse dunque fanno diretto riferimento alla Legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) e al "CCNL per gli addetti all'industria della gomma, cavi elettrici ed affini e all'industria delle materie plastiche".

L'irrogazione di sanzioni disciplinari per violazione dei Principi di Comportamento e dei Protocolli indicati nel Modello Organizzativo prescinde dall'eventuale instaurazione di un procedimento penale e dall'esito del conseguente giudizio per la commissione di uno dei reati previsti dal Decreto.

### **10.1. CRITERI GENERALI DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI**

La Società prevede una graduazione delle sanzioni applicabili, in relazione al differente grado di pericolosità che i comportamenti possono presentare rispetto alla commissione dei reati.

La commissione o il concorso nella commissione dei reati previsti dal Decreto dunque è sanzionata dal codice penale, mentre, sul piano del rapporto di lavoro, le conseguenze non possono che essere quelle previste dagli artt. 2118 e 2119 c.c.

Nei singoli casi, il tipo e l'entità delle sanzioni specifiche verranno applicate in proporzione alla gravità delle mancanze e, comunque, in considerazione degli elementi di seguito elencati:

- a) elemento soggettivo della condotta, a seconda del dolo o della colpa;
- b) rilevanza degli obblighi violati;
- c) livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica;
- d) presenza di circostanze aggravanti o attenuanti con particolare riguardo alla professionalità, alle precedenti esperienze lavorative, alle circostanze in cui è stato commesso il fatto;

- e) eventuale condivisione di responsabilità con altri soggetti che abbiano concorso nel determinare la mancanza;
- f) comportamenti che possano compromettere, sia pure a livello potenziale, l'efficacia del Modello Organizzativo.

Qualora con un solo atto siano state commesse più infrazioni, punite con sanzioni diverse, potrà essere applicata la sanzione più grave.

L'eventuale irrogazione della sanzione disciplinare, prescindendo dall'eventuale instaurazione del procedimento e/o dall'esito dell'eventuale giudizio penale, dovrà essere, per quanto possibile, ispirata ai principi di tempestività.

#### **10.2. QUADRI - IMPIEGATI**

I comportamenti tenuti da impiegati e quadri in violazione delle singole regole previste dal presente Modello sono definiti come illeciti disciplinari. Con riferimento alle sanzioni irrogabili verso i lavoratori dipendenti, esse, nel rispetto delle procedure di cui all'art. 7 della legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori), rientrano tra quelle previste dal "CCNL per gli addetti all'industria della gomma, cavi elettrici ed affini e all'industria delle materie plastiche" (in particolare, nei limiti previsti e previo espletamento della procedure indicate dal Titolo VII, sez. IV, art. 8 e ss. CCNL).

##### **10.2.1. VIOLAZIONI**

Le sanzioni potranno essere applicate nel caso di violazioni consistenti:

- a) nel mancato rispetto dei Principi di Comportamento e dei Protocolli indicati nel Modello Organizzativo;
- b) nella mancata o non veritiera evidenza dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione, di conservazione e di controllo degli atti relativi ai Protocolli, in modo da impedire la trasparenza e verificabilità della stessa;
- c) nella violazione e/o nella elusione del sistema di controllo, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dai Protocolli ovvero nell'impedimento ai soggetti preposti e all'OdV del controllo o dell'accesso alle informazioni richieste ed alla documentazione;
- d) nell'inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e al sistema delle deleghe;
- e) nella omessa vigilanza da parte dei superiori gerarchici sui propri sottoposti circa la corretta e l'effettiva applicazione dei Principi di Comportamento e dei Protocolli indicati nel Modello Organizzativo.

L'elenco delle fattispecie è a titolo esemplificativo e non tassativo.

### 10.2.2. SANZIONI

Ai soci lavoratori ed ai dipendenti, in caso di mancato rispetto delle prescrizioni indicate nel Modello, e in proporzione alla gravità delle infrazioni verranno applicate le sanzioni qui di seguito indicate:

- a) richiamo verbale;
- b) ammonizione scritta;
- c) multa per un importo fino a tre ore di retribuzione ed indennità di contingenza;
- d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a tre giorni;
- e) licenziamento per mancanze ai sensi dell'art. 54 del CCNL.

Ove i dipendenti sopra indicati siano muniti di procura con potere di rappresentare all'esterno la Società, l'irrogazione della sanzione può comportare la revoca della procura stessa.

#### a) Richiamo verbale

La sanzione del richiamo verbale potrà essere comminata nei casi di lieve violazione colposa dei Principi di Comportamento e/o dei Protocolli previsti dal Modello Organizzativo o di errori procedurali dovuti a negligenza.

#### b) Ammonizione scritta

La sanzione dell'ammonizione scritta potrà essere comminata nei casi di recidiva nelle violazioni di cui alla lettera a).

#### c) Multa

Oltre che nei casi di recidiva nella commissione di infrazioni da cui possa derivare l'applicazione dell'ammonizione scritta, la multa potrà essere applicata nei casi in cui, per il livello di responsabilità gerarchico o tecnico, o in presenza di circostanze aggravanti, il comportamento colposo e/o negligente possa compromettere, sia pure a livello potenziale, l'efficacia del Modello Organizzativo.

#### d) Sospensione dalla retribuzione e dal servizio

La sanzione della sospensione dalla retribuzione e dal servizio, sino a 3 giorni, potrà essere comminata nei casi di gravi violazioni dei Principi di Comportamento e/o dei Protocolli, tali da esporre la Società a responsabilità nei confronti dei terzi, nonché nei casi di recidiva nella commissione di infrazioni da cui possa derivare l'applicazione della multa.

#### e) Licenziamento senza preavviso

La sanzione del licenziamento senza preavviso potrà essere comminata per

mancanze così gravi da far venir meno il rapporto fiduciario con la Società e non consentire, pertanto, la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro, quali a titolo esemplificativo e non tassativo:

- i. violazione dei Principi di Comportamento e dei Protocolli aventi rilevanza esterna e/o elusione fraudolenta degli stessi, realizzata con un comportamento diretto alla commissione di un illecito rilevante ai sensi del Decreto;
- ii. violazione e/o elusione del sistema di controllo, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dai Protocolli ovvero nell'impedimento ai soggetti preposti e all'OdV del controllo o dell'accesso alle informazioni richieste ed alla documentazione.

Qualora il lavoratore sia incorso in una delle mancanze passibili di licenziamento, Aristoncavi potrà disporre la sospensione cautelare del lavoratore con effetto immediato.

Nel caso in cui la Società decida di procedere al licenziamento, lo stesso avrà effetto dal giorno in cui ha avuto inizio la sospensione cautelare.

### **10.3 DIRIGENTI**

Ai sensi del combinato disposto degli artt. 5, lettera b) e 7 del Decreto e delle vigenti norme di legge e di contratto, le sanzioni indicate nel presente punto potranno essere applicate, tenuto conto dei criteri generali di irrogazione, nei confronti dei dirigenti.

#### **10.3.1. VIOLAZIONI**

Le sanzioni potranno essere applicate nel caso di violazioni consistenti:

- a) nel mancato rispetto dei Principi di Comportamento e dei Protocolli indicati nel Modello Organizzativo;
- b) nella mancata o non veritiera evidenza dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione, di conservazione e di controllo degli atti relativi ai Protocolli in modo da impedire la trasparenza e verificabilità della stessa;
- c) nella violazione e/o nella elusione del sistema di controllo poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dai Protocolli ovvero nell'impedimento ai soggetti preposti e all'OdV del controllo o dell'accesso alle informazioni richieste ed alla documentazione;
- d) nell'inosservanza 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;
- e) nell'omessa supervisione, controllo e vigilanza da parte dei superiori

gerarchici sui propri sottoposti circa la corretta e l'effettiva applicazione dei Principi di Comportamento e dei Protocolli indicati nel Modello Organizzativo;

- f) nell'inosservanza dell'obbligo di informativa all'OdV e/o al diretto superiore gerarchico circa eventuali violazioni del Modello Organizzativo poste in essere da altri dipendenti, di cui si abbia prova diretta e certa;
- g) se di competenza, mancata formazione e/o mancato aggiornamento e/o omessa comunicazione al personale operante nell'ambito dei processi regolati dai Protocolli.

L'elenco delle fattispecie è a titolo esemplificativo e non tassativo.

### **10.3.2. SANZIONI**

Con riferimento alle sanzioni irrogabili nei riguardi dei dirigenti, esse rientrano tra quelle previste dal CCNL Dirigenti di aziende della gomma e materie plastiche, qualora applicato.

La commissione degli illeciti disciplinari, di cui al precedente paragrafo, da parte dei dirigenti è sanzionata con i seguenti provvedimenti disciplinari in ragione della gravità delle inosservanze, tenuto conto della particolare natura fiduciaria del rapporto di lavoro:

- a) censura scritta;
- b) licenziamento senza preavviso.

Ove i dirigenti siano muniti di procura con potere di rappresentare all'esterno la Società, l'irrogazione della censura scritta potrà comportare anche la revoca della procura stessa.

#### **a) Censura scritta**

La sanzione della censura scritta potrà essere comminata nei casi di violazione colposa dei Principi di Comportamento e dei Protocolli previsti dal Modello Organizzativo.

#### **b) Licenziamento senza preavviso**

La sanzione del licenziamento senza preavviso potrà essere comminata nei casi da cui derivi una lesione del rapporto di fiducia tale da non consentire la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto di lavoro, quali a titolo esemplificativo e non tassativo:

- i. la violazione dei Principi di Comportamento e dei Protocolli aventi rilevanza esterna e/o l'elusione fraudolenta degli stessi realizzata con un comportamento diretto alla commissione di un illecito rilevante ai sensi del Decreto;

- ii. la violazione e/o l'elusione del sistema di controllo, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dai Protocolli ovvero nell'impedimento ai soggetti preposti e all'OdV del controllo o dell'accesso alle informazioni richieste ed alla documentazione.

Qualora il dirigente sia incorso in una delle mancanze passibili di licenziamento, la Società potrà disporre la sospensione cautelare con effetto immediato.

Nel caso in cui Aristoncavi decida di procedere al licenziamento, questo avrà effetto dal giorno in cui ha avuto inizio la sospensione cautelare.

#### **10.4 AMMINISTRATORI E/O DIRIGENTI NON DIPENDENTI**

In caso di violazioni del Modello da parte degli amministratori e di eventuali dirigenti non dipendenti, l'Organismo di Vigilanza informa dell'accaduto il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale della Società, i quali adottano gli opportuni provvedimenti nel rispetto delle norme di legge vigenti.

Costituisce violazione del Modello anche il mancato esercizio dei doveri di direzione e vigilanza in capo ai soggetti in posizione apicale, siano essi amministratori o dirigenti.

A seconda della gravità dell'infrazione, il Consiglio di Amministrazione applicherà le misure di tutela, che riterrà più opportune nel rispetto della vigente normativa, inclusa, nei casi più gravi, la revoca della carica e/o dell'incarico attribuiti al soggetto.

##### **10.4.1. VIOLAZIONI**

Quanto previsto nel presente paragrafo potrà essere applicato nel caso di violazioni, da parte dei soggetti suddetti, consistenti:

- a) nel mancato rispetto dei Principi di Comportamento e dei Protocolli contenuti nel Modello Organizzativo;
- b) nella violazione e/o nella elusione del sistema di controllo, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dai Protocolli ovvero nell'impedimento ai soggetti preposti e all'OdV del controllo o dell'accesso alle informazioni richieste ed alla documentazione;
- c) nella violazione delle disposizioni relative ai poteri di firma ed, 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;
- d) nella violazione dell'obbligo di informativa all'OdV e/o all'eventuale soggetto sovraordinato circa comportamenti diretti alla commissione di un reato ricompreso fra quelli previsti dal Decreto.

L'elenco delle fattispecie è a titolo esemplificativo e non tassativo.

#### **10.4.2. MISURE DI TUTELA**

A seconda della gravità dell'infrazione e su conforme decisione del Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale, potranno essere applicate misure di tutela, nell'ambito di quelle previste dalla vigente normativa, ivi compresa la revoca della delega e/o dell'incarico conferiti al soggetto.

Nei casi più gravi il Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale, potrà proporre all'assemblea di procedere anche alla revoca della carica.

Indipendentemente dall'applicazione della misura di tutela è fatta comunque, salva la facoltà della Società di proporre le azioni di responsabilità e/o risarcitorie.

#### **10.5. COLLABORATORI, CONSULENTI E PARTNER**

Ai fini di una piena e perfetta efficacia preventiva del Modello, rispetto ai reati indicati dal D.Lgs. 231/2001, sono istituite previsioni che valgono anche nei rapporti con i collaboratori e consulenti esterni, nonché i partner commerciali.

Allo scopo, nei contratti stipulati tra Aristoncavi ed i predetti soggetti devono essere inserite specifiche clausole che evidenzino l'adozione del Modello, la cui violazione potrà determinare la risoluzione di diritto del rapporto contrattuale ai sensi dell'art. 1456 c.c.

Resta salva, in ogni caso, l'eventuale richiesta da parte della Società del risarcimento dei danni subiti.

##### **10.5.1. VIOLAZIONI**

Quanto previsto nel presente paragrafo potrà essere applicato nel caso di violazioni da parte dei soggetti suddetti, consistenti:

- a) nella elusione fraudolenta dei Principi di Comportamento e dei Protocolli attinenti l'oggetto dell'incarico, aventi rilevanza esterna ovvero violazione degli stessi realizzata attraverso un comportamento diretto alla commissione di un illecito rilevante ai sensi del Decreto;
- b) nella violazione e/o nella elusione del sistema di controllo, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dai Protocolli attinenti l'incarico, ovvero nell'impedimento ai soggetti preposti e all'OdV del controllo o dell'accesso alle informazioni richieste ed alla documentazione;
- c) **mancata, incompleta o non veritiera documentazione dell'attività svolta, tale da impedire la trasparenza e verificabilità della stessa.**