



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE DI GESTIONE E DI CONTROLLO

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

*Approvato dal Consiglio di Amministrazione
in data 12 settembre 2011*

Prima edizione: 12 settembre 2011

Primo aggiornamento: 10 settembre 2012

Secondo aggiornamento: 5 febbraio 2014

Terzo aggiornamento: 17 settembre 2016

Quarto aggiornamento: 9 novembre 2018

Quinto aggiornamento: 28 ottobre 2020

Sesto aggiornamento: 30 luglio 2024

- SOMMARIO -

DEFINIZIONI.....	9
PARTE GENERALE.....	11
1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001	11
2. I MODELLI DI ORGANIZZAZIONE, DI GESTIONE E DI CONTROLLO.....	15
3. PROFILO ORGANIZZATIVO DI ARISTONCAVI S.P.A.	16
4. ADOZIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO DA PARTE DELLA SOCIETÀ	18
4.1 MODIFICHE ED INTEGRAZIONI DEL MODELLO	19
4.2 IMPLEMENTAZIONE DEL MODELLO E ATTUAZIONE DEI CONTROLLI NELL' AMBITO DI AREE ED ATTIVITÀ "SENSIBILI"	19
5. CODICE ETICO DI ARISTONCAVI S.P.A.	19
6. INDIVIDUAZIONE DEI PROCESSI A RISCHIO	20
6.1 CRITERI.....	20
6.2. MODALITÀ DI GESTIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE	20
6.3. REGOLE PER LA NOMINA DEL DIFENSORE DI FIDUCIA DELLA SOCIETÀ	20
6.4. PROCESSI REGOLAMENTATI	22
7. DESTINATARI	29
8. DIFFUSIONE, COMUNICAZIONE E FORMAZIONE	29
9. ORGANISMO DI VIGILANZA E DI CONTROLLO	30
9.1. ESERCIZIO DEI POTERI DI CONTROLLO	31
9.2. SEGNALAZIONI DI VIOLAZIONI DEL SISTEMA DISCIPLINARE	31
9.3. VERIFICA DELL'EFFICACIA E DELL'ADEGUAMENTO COSTANTE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO	31
9.4. INFORMAZIONI DELL'OdV AGLI ORGANI SOCIALI	32
9.5. FLUSSI INFORMATIVI ALL'OdV	32
9.6. RACCOLTA E CONSERVAZIONE DELLE INFORMAZIONI	35
9.7. WHISTLEBLOWING.....	35
10. SISTEMA DISCIPLINARE.....	36
10.1. CRITERI GENERALI DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI.....	36
10.2. QUADRI - IMPIEGATI.....	37

10.3 DIRIGENTI.....	39
10.4 AMMINISTRATORI E/O DIRIGENTI NON DIPENDENTI	41
PARTE SPECIALE A - REATI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE.....	44
PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO.....	48
RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE IN OCCASIONE DI ACCERTAMENTI, ISPEZIONI E VERIFICHE.....	51
1. SCOPO E PRINCIPI DI COMPORTAMENTO.....	51
2. AMBITO DI APPLICAZIONE	52
3. RESPONSABILE DEL PROTOCOLLO.....	52
4. PRESIDI DI CONTROLLO	52
5. FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'OdV	53
SELEZIONE E ASSUNZIONE DEL PERSONALE.....	55
1. SCOPO E PRINCIPI DI COMPORTAMENTO.....	55
2. AMBITO DI APPLICAZIONE	56
3. RESPONSABILE DEL PROTOCOLLO.....	56
4. PRINCIPI DI CONTROLLO.....	57
5. FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA	60
EROGAZIONE OMAGGI E REGALIE.....	62
1. SCOPO E PRINCIPI DI COMPORTAMENTO.....	62
2. AMBITO DI APPLICAZIONE	62
3. RESPONSABILE DEL PROTOCOLLO.....	62
4. PRINCIPI DI CONTROLLO.....	62
5. FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA	65
RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE IN OCCASIONE DI ADEMPIMENTI, RICHIESTE, COMUNICAZIONI DI INFORMAZIONI E DATI AZIENDALI.....	66
1. SCOPO E PRINCIPI DI COMPORTAMENTO.....	66
2. AMBITO DI APPLICAZIONE	66
3. RESPONSABILE DEL PROTOCOLLO.....	66
4. PRESIDI DI CONTROLLO	66

5. FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA	67
GESTIONE DELLE ATTIVITÀ DI VENDITA DI BENI E DI SERVIZI	69
1. SCOPO E PRINCIPI DI COMPORTAMENTO.....	69
2. AMBITO DI APPLICAZIONE	70
3. RESPONSABILE DEL PROTOCOLLO.....	70
4. PRESIDI DI CONTROLLO	70
5. FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA	73
RICHIESTA E GESTIONE DEI FINANZIAMENTI PUBBLICI.....	75
1. SCOPO E PRINCIPI DI COMPORTAMENTO.....	75
2. AMBITO DI APPLICAZIONE	75
3. RESPONSABILE DEL PROTOCOLLO.....	75
4. PRESIDI DI CONTROLLO	75
5. FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA	76
RAPPORTI CON L'AUTORITÀ GIUDIZIARIA IN OCCASIONE DI DICHIARAZIONI	
RESE NELL'AMBITO DI PROCEDIMENTI PENALI.....	78
1. SCOPO E PRINCIPI DI COMPORTAMENTO.....	78
2. AMBITO DI APPLICAZIONE	78
3. RESPONSABILE DEL PROTOCOLLO.....	78
4. PRESIDI DI CONTROLLO	78
5. FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'OdV	79
PARTE SPECIALE B - REATI SOCIETARI	80
PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO.....	81
PREDISPOSIZIONE DEI DATI PER LA REDAZIONE DEL BILANCIO.....	85
1. SCOPO	85
2. AMBITO DI APPLICAZIONE	85
3. RESPONSABILE DEL PROTOCOLLO.....	85
4. PRESIDI DI CONTROLLO	85
5. FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'OdV	87
GESTIONE DEI RAPPORTI CON SINDACI E REVISORI E/O CON LA SOCIETÀ DI	
REVISIONE.....	88
1. SCOPO	88

2. AMBITO DI APPLICAZIONE	88
3. RESPONSABILE DEL PROTOCOLLO.....	88
4. PRESIDI DI CONTROLLO	88
5. FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA	89
GESTIONE DEI RAPPORTI INFRAGRUPPO.....	90
1. SCOPO E PRINCIPI DI COMPORTAMENTO.....	90
2. AMBITO DI APPLICAZIONE	91
3. RESPONSABILE DEL PROTOCOLLO.....	91
4. PRESIDI DI CONTROLLO.....	91
5. FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA	93
PARTE SPECIALE C - REATI IN MATERIA DI SICUREZZA E SALUTE SUL LAVORO	94
RUOLI E RESPONSABILITÀ	95
PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO	105
VIGILANZA SUL SISTEMA DI GESTIONE DELLA SICUREZZA.....	106
VERIFICA DEGLI ADEMPIMENTI IN MATERIA DI SICUREZZA E SALUTE SUI LUOGHI DI LAVORO	108
1. SCOPO E PRINCIPI DI COMPORTAMENTO	108
2. AMBITO DI APPLICAZIONE	110
3. RESPONSABILE DEL PROTOCOLLO.....	110
4. DOCUMENTO DI VALUTAZIONE DEI RISCHI.....	111
5. PRESIDI DI CONTROLLO E FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'OdV	112
PARTE SPECIALE D - REATI DI RICETTAZIONE, DI RICICLAGGIO, DI IMPIEGO DI DENARO, BENI O UTILITÀ DI PROVENIENZA ILLECITA, NONCHÉ DI AUTORICICLAGGIO .	114
PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO	114
GESTIONE DEGLI ASPETTI FINANZIARI DELL'ATTIVITÀ (INCASSI E PAGAMENTI)	118
1. SCOPO E PRINCIPI DI COMPORTAMENTO.....	118
2. AMBITO DI APPLICAZIONE	119
3. RESPONSABILE DEL PROTOCOLLO.....	119

4. MODALITÀ OPERATIVE E PRESIDI DI CONTROLLO	119
SELEZIONE E GESTIONE DEI FORNITORI DI BENI, SERVIZI E INCARICHI PROFESSIONALI (CONSULENZE).....	126
1. SCOPO E PRINCIPI DI COMPORTAMENTO.....	126
2. AMBITO DI APPLICAZIONE	126
3. RESPONSABILE DEL PROTOCOLLO.....	126
4. PRESIDI DI CONTROLLO.....	127
5. FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA	131
SPONSORIZZAZIONI.....	132
1. SCOPO E PRINCIPI DI COMPORTAMENTO.....	132
2. AMBITO DI APPLICAZIONE	133
3. RESPONSABILE DEL PROTOCOLLO.....	133
4. PRESIDI DI CONTROLLO.....	133
5. FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA	134
PARTE SPECIALE E - DELITTI INFORMATICI	135
PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO	137
GESTIONE ED UTILIZZO DEI SISTEMI INFORMATICI AZIENDALI.....	142
1. SCOPO	142
2. AMBITO DI APPLICAZIONE	142
3. RESPONSABILE DEL PROTOCOLLO.....	143
4. PRESIDI DI CONTROLLO	143
5. FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'OdV	144
ATTIVITÀ DI ACQUISIZIONE E GESTIONE DELL'INSTALLAZIONE E MANUTENZIONE DI HARDWARE E SOFTWARE	146
1. SCOPO	146
2. AMBITO DI APPLICAZIONE	146
3. RESPONSABILE DEL PROTOCOLLO.....	146
4. PRESIDI DI CONTROLLO	146
5. FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'OdV	148
PARTE SPECIALE F - DELITTI CONTRO LA FEDE PUBBLICA E L'INDUSTRIA E IL COMMERCIO	149

PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO	150
PROGETTAZIONE E SVILUPPO DEL PRODOTTO	152
1. SCOPO E PRINCIPI DI COMPORTAMENTO.....	152
2. AMBITO DI APPLICAZIONE	152
3. RESPONSABILE DEL PROTOCOLLO	152
4. PRESIDI DI CONTROLLO	153
5. FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'OdV	155
PARTE SPECIALE G - REATI AMBIENTALI.....	156
PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO	161
AMBITO DI APPLICAZIONE.....	164
RESPONSABILE DEL PROTOCOLLO	165
PRESIDI DI CONTROLLO.....	165
FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA	173
PARTE SPECIALE H - REATI TRIBUTARI	174
PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO	174
GESTIONE DELLE DICHIARAZIONI FISCALI	177
1. SCOPO	177
2. AMBITO DI APPLICAZIONE	177
3. RESPONSABILE DEL PROTOCOLLO.....	177
4. PRESIDI DI CONTROLLO	177
5. FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'OdV	180
GESTIONE DELLE OPERAZIONI STRAORDINARIE.....	181
1. SCOPO E PRINCIPI DI COMPORTAMENTO	181
2. AMBITO DI APPLICAZIONE	181
3. RESPONSABILE DEL PROTOCOLLO.....	182
4. PRESIDI DI CONTROLLO	182
5. FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'OdV	182
PARTE SPECIALE I - INTERMEDIAZIONE ILLECITA E SFRUTTAMENTO DEL LAVORO	183
PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO	184
INTERMEDIAZIONE ILLECITA E SFRUTTAMENTO DEL LAVORO	186

1. SCOPO	186
2. AMBITO DI APPLICAZIONE	186
3. RESPONSABILE DEL PROTOCOLLO.....	186
4. PRESIDI DI CONTROLLO	186
5. FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'OdV	189

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 sia 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 antigiusuristica 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, Aristoncavi Gulf Distribution Jlt (Dubai), per gestire e sviluppare i mercati del *Middle East*, nel 2009 è stata aperta la filiale di Shanghai, denominata Aristoncavi Shanghai Co. Ltd., per i paesi dell'Estremo Oriente e nel 2015 è stata avviata Aristoncavi Latin America LTDA (Cile) e, nel 2019, Aristoncavi Americas con sede a Miami.

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.

In questa sede preme evidenziare che la Società ha un Consiglio di Amministrazione, che ha conferito all'Amministratore Delegato e al Consigliere Delegato ampie deleghe ai fini della gestione e supervisione delle funzioni legate all'attività produttiva della Società.

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 di gestione ambientale ISO 14001:2004 (n. 9191.IVAC); nel 2022 Aristoncavi ha altresì ottenuto la certificazione ISO 14064-1 per il monitoraggio delle emissioni di GHG ("*Green House Gas*"); 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 migliorare l'efficacia del sistema organizzativo già esistente, la Società ha deciso di affiancare al Sistema di Gestione Integrato, 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.

A seguito dell'integrazione del testo originario del Decreto di nuovi provvedimenti legislativi, che hanno ampliato il novero dei reati rilevanti nel Decreto stesso, il Modello Organizzativo è stato, dapprima, adottato dal Consiglio di Amministrazione di Aristoncavi S.p.A. con delibera del 12 settembre 2011 e, successivamente, aggiornato in ragione di adeguamenti legislativi, organizzativi ed operativi.

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.

4.1 MODIFICHE ED INTEGRAZIONI DEL MODELLO

Essendo il presente documento un "*atto di emanazione dell'organo dirigente*" (in conformità alle prescrizioni dell'art. 6 co. I, lett. a), del Decreto), le successive modifiche ed integrazioni di carattere sostanziale dello stesso sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione di Aristoncavi S.p.A., salva la facoltà di quest'ultimo di delegare all'Amministratore Delegato.

Il Consiglio di Amministrazione ratifica annualmente tutte le modifiche eventualmente apportate dall'Amministratore Delegato. In pendenza di ratifica da parte del Consiglio di Amministrazione, le modifiche apportate dall'Amministratore Delegato devono considerarsi pienamente valide e produttive di effetti.

4.2 IMPLEMENTAZIONE DEL MODELLO E ATTUAZIONE DEI CONTROLLI NELL'AMBITO DI AREE ED ATTIVITÀ "SENSIBILI"

È compito del Consiglio di Amministrazione provvedere all'attuazione del Modello, mediante valutazione e approvazione delle azioni necessarie per l'implementazione degli elementi fondamentali dello stesso. Per l'individuazione di tali azioni, l'organo amministrativo si avvale del supporto dell'Organismo di Vigilanza, come meglio precisato al successivo Par. 9 e ss. "*Organismo di Vigilanza*".

Il Consiglio d'Amministrazione deve altresì garantire, anche attraverso l'intervento dell'Organismo di Vigilanza, l'aggiornamento del Modello, in relazione alle esigenze di adeguamento che si rendessero necessarie nel futuro.

Infine, l'efficace e concreta attuazione del Modello adottato è garantita:

- dai responsabili delle varie strutture organizzative (direzioni, divisioni, funzioni, unità organizzative) della Società in relazione alle attività a rischio dalle stesse svolte;
- dall'Organismo di Vigilanza, nell'esercizio dei poteri di iniziativa e di controllo allo stesso conferiti sulle attività svolte dalle singole unità organizzative nelle aree "sensibili".

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. REGOLE PER LA NOMINA DEL DIFENSORE DI FIDUCIA DELLA SOCIETÀ

Il Decreto prevede espressamente che *"l'ente partecipa al procedimento penale con*

il proprio rappresentante legale, salvo che questi sia imputato del reato da cui dipende l'illecito amministrativo" (art. 39).

Di conseguenza, come affermato in più di un'occasione dalla giurisprudenza della Corte di Cassazione¹, nel caso in cui Aristoncavi sia coinvolta in un procedimento penale nell'ambito del quale viene o potrebbe venire contestata la sua responsabilità amministrativa ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e nel medesimo procedimento uno o più legali rappresentanti (il Presidente del Consiglio di Amministrazione, l'Amministratore Delegato e il Consigliere Delegato) siano indagati o imputati del relativo reato-presupposto, potrebbe sorgere un conflitto tra l'interesse di questi ultimi e quello della Società.

Al fine di scongiurare tale ipotesi di conflitto di interessi, Aristoncavi ha adottato i seguenti presidi:

- a) nel caso in cui uno o più dei legali rappresentanti della Società siano indagati o imputati del reato-presupposto:
 - a questi ultimi è fatto espresso divieto di procedere alla nomina del difensore di fiducia di Aristoncavi;
 - il legale rappresentante o i legali rappresentanti che non versano in una delle suddette condizioni provvede alla nomina del difensore della Società;
 - l'Organismo di Vigilanza supporta chi procede alla nomina, al fine di verificare che la difesa di Aristoncavi e quella del legale rappresentante o dei legali rappresentanti siano assunte da soggetti diversi che operano presso Studi Legali differenti;
- b) nel caso in cui tutti i legali rappresentanti della Società versino in una delle situazioni sopra indicate:
 - anche a questi ultimi è fatto espresso divieto di procedere alla nomina del difensore di fiducia di Aristoncavi;
 - il Consiglio di Amministrazione, previo confronto con l'Organismo di Vigilanza, conferisce apposita procura speciale a provvedere alla nomina del difensore di fiducia della Società ad uno dei restanti membri del Consiglio di Amministrazione che sia sprovvisto di tale potere;
 - il Consiglio di Amministrazione, supportato dall'Organismo di Vigilanza, verifica il difensore della Società sia soggetto distinto e presti la propria collaborazione in uno Studio Legale differente rispetto a chi ha assunto la difesa dei legali rappresentanti indagati o imputati.

¹ Cass. Pen., sez. III, n. 32110/2023, richiamando quanto affermato da Cass. Pen., sez. III, n. 35387/2022

6.4. 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, 640 ter, 316 bis, 316 ter, 317, 318, 319, 319 ter, 319 quater, 320, 322, 322 bis c.p.

Articolo 25 quinquies (delitti contro la personalità individuale) in relazione all'art. 603 bis c.p.

Articolo 25 decies (induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria) in relazione all'art. 377 bis c.p.

Articolo 25 duodecies (impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare) in relazione al delitto di cui all'articolo 22, commi 12 e 12-bis, del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286.

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 e regalie;
 - la gestione di adempimenti, richieste, comunicazioni di informazioni e dati aziendali;
 - la gestione delle attività di vendita di beni e di servizi;
 - la richiesta e gestione dei finanziamenti pubblici;
 - la gestione delle dichiarazioni avanti all'Autorità Giudiziaria;
 - l'assunzione e gestione amministrativa di dipendenti stranieri.

Si precisa, sin d'ora, che:

- i processi di selezione e assunzione del personale (contenuto nella Parte Speciale A) e di selezione e gestione dei fornitori di beni, servizi e incarichi professionali (contenuto nella Parte Speciale D) sono considerati aree potenzialmente a rischio anche per la commissione del reato di impiego di cittadini di Paesi Terzi il cui soggiorno è irregolare

(ex art. 25 *duodecies* del D. Lgs. 231/2001) nonché per il reato di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (ex art. 25 *quinquies* del D. Lgs. 231/2001);

- la gestione di omaggi e regalie, la selezione e assunzione e gestione amministrativa del personale anche straniero (contenuto nella Parte Speciale A), la gestione delle attività di vendita di beni e di servizi, la selezione e gestione dei fornitori di beni, servizi e incarichi professionali e le attività di sponsorizzazione al fine di promuovere o migliorare l'immagine aziendale (contenuti nella Parte Speciale D) sono state valutate come processi potenzialmente a rischio anche per la commissione del reato di corruzione tra privati (ex art. 25 *ter*) rientrante nella categoria dei reati societari;
- la gestione dei rapporti con l'Autorità Giudiziaria è stata valutata quale attività potenzialmente a rischio anche ai sensi del reato di intralcio alla giustizia (ex art. 25 *decies*).

Parte Speciale B

Articolo 25 ter del Decreto Legislativo (reati societari) in relazione, in particolare, agli artt. 2621, 2621 bis, 2622, 2625, 2626, 2627, 2628, 2629, 2629 bis, 2632, 2633, 2635 2636, 2637, 2638 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;
3. gestione rapporti infragruppo.

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 e, 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, 648 ter e 648 ter1 c.p.

Articolo 25 octies.1 (delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori) in relazione all'art. 512 bis 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.

La Legge 15 dicembre 2014, n. 186, in vigore dal 1° gennaio 2015, ha introdotto nell'ordinamento italiano, all'art. 648 *ter*.1 del codice penale, il delitto di autoriciclaggio, annoverandolo inoltre fra i reati presupposto della responsabilità amministrativa degli Enti *ex* D. Lgs 231/2001 (art. 25 *octies*).

La commissione del delitto di autoriciclaggio necessita – a differenza del riciclaggio – di due distinti fatti illeciti:

- la commissione di un delitto non colposo (ivi compresi i delitti non inclusi nel novero del D. Lgs. 231/2001) che ha generato la provvista (denaro, beni o altre utilità);
- l'impiego, la sostituzione, il trasferimento della provvista in modo da ostacolarne concretamente l'identificazione della provenienza illecita.

Si riportano i principali processi considerati, in senso lato, a rischio illecito:

- gestione degli aspetti finanziari dell'attività (incassi e pagamenti);
- gestione dei rapporti infragruppo (Parte Speciale B).

Si precisa, sin d'ora, che le aree a rischio di cui alla Parte Speciale D sono state valutati come processi potenzialmente a rischio anche per la commissione del reato di corruzione tra privati (*ex* art. 25 *ter*) rientrante nella categoria dei reati societari.

Inoltre, l'attività di gestione degli aspetti finanziari dell'attività (incassi e pagamenti) è stata considerata come potenzialmente a rischio anche per la commissione del reato di trasferimento fraudolento di valori *ex* art. 512 *bis* c.p. (art. 25 *octies*.1)

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, 171 bis, 171 ter, 171 septies, 171 octies 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.

Parte Speciale G

Articolo 25 undecies del Decreto Legislativo (c.d. reati ambientali), introdotti il 16 Agosto 2011 dal D. Lgs. 121/2011 e Legge 68/15 c.d. "Ecoreati".

1. gestione degli adempimenti in materia ambientale.

Parte Speciale H

Art. 25 quinquiesdecies (reati tributari) introdotto il 19 Dicembre 2019 dalla Legge n. 157, n. 231 ("Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 26 ottobre 2019, n. 124, recante disposizioni urgenti in materia fiscale e per esigenze indifferibili").

1. gestione delle dichiarazioni fiscali;
2. gestione delle operazioni straordinarie.

Si precisa, sin d'ora, che le aree a rischio di cui alla Parte Speciale H sono parzialmente disciplinate all'interno della Parte Speciale A: Protocolli Rapporti con la Pubblica Amministrazione in occasione e di accertamenti, ispezioni e verifiche / Dichiarazioni all'Autorità Giudiziaria e Parte Speciale B: Protocolli predisposizione del bilancio e Rapporti Infragruppo.

Parte Speciale I

Articolo 25 quinquies (delitti contro la personalità individuale) in relazione all'art. 603 bis c.p.

1. selezione e assunzione del personale (anche se straniero);
2. gestione dei contratti appalto;
3. selezione e gestione dei fornitori di beni, servizi e incarichi professionali (consulenze).

* * *

Con la Legge 6 novembre 2012, n. 190 recante "*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione*", pubblicata in G.U. 13 novembre 2012, n. 265, il Legislatore ha introdotto modifiche che hanno come fine una migliore precisazione delle condotte e un inasprimento delle pene nonché l'introduzione del reato di corruzione tra privati.

Vista la portata innovativa degli inserimenti nonché l'ambito di rischio in cui potrebbe potenzialmente consumarsi – ad esempio – la corruzione privata, risulta necessario fornire ai Destinatari del Modello le coordinate essenziali

dei mutamenti apportati, sia con riferimento alle condotte che alle pene comminabili.

In primo luogo, occorre evidenziare la rimodulazione di alcuni reati.

L'originaria ed unitaria fattispecie di "concussione" prevista e punita dall'art. 317 c.p. – tradizionalmente comprensiva delle condotte di costrizione e di induzione – oltre ad essere stata riferita esclusivamente al pubblico ufficiale e non più anche all'incaricato di pubblico esercizio come in passato, è stata ora circoscritta esclusivamente alla prima delle due condotte menzionate.

La nuova formulazione della norma, infatti, prevede oggi una pena da 6 a 12 anni in maniera tale da bilanciarne il diverso disvalore; l'intervento su questo delitto è stato effettuato per circoscriverlo alla sola ipotesi in cui la condotta concussiva abbia provocato un effetto di **costrizione** nei riguardi del privato da parte del pubblico ufficiale che, in virtù della sua autorità, ha la facoltà di ingenerare il timore indotto dalla pubblica funzione.

Quanto all'alternativa condotta di **induzione**, è stato appositamente creato un nuovo articolo al codice penale: l'art. 319 *quater* c.p. "indebita induzione a dare o promettere utilità"; in questa norma, i soggetti attivi sono sia il pubblico ufficiale sia l'incaricato di pubblico servizio e la punibilità, oltre che per costoro (da un minimo di 3 ad un massimo di 8 anni) è prevista anche per il privato che, non essendo obbligato ma solamente "**indotto**" alla promessa o dazione, conserva una possibilità di scelta criminale che giustifica una, seppur limitata, pena (fino a 3 anni). In caso di accertato coinvolgimento di un ente è prevista una sanzione pecuniaria (da un minimo di € 75.000,00 ad un massimo di € 1.200.000,00), una sanzione interdittiva (per una durata non inferiore ad 1 anno) e la confisca del prezzo e/o profitto derivante dalla condotta illecita

Un altro articolo a subire un cambiamento è il reato di "corruzione per un atto di ufficio", di cui all'articolo 318 c.p. (corruzione impropria), ora intitolato come "corruzione per l'esercizio della funzione" che punisce il "*pubblico ufficiale che, per l'esercizio delle sue funzioni o dei suoi poteri, indebitamente riceve, per sé o per un terzo, denaro o altra utilità o ne accetta la promessa*".

Un secondo livello di modifiche attiene la componente sanzionatoria di alcune delle figure già presenti nel codice. Il riferimento va ai reati di corruzione in atti giudiziari (dove la pena contemplata per l'ipotesi base passa da tre – otto anni a quattro – dieci, mentre per la forma aggravata, di cui al secondo comma dell'articolo 319 *ter* c.p., si prolunga la pena minima da quattro a cinque anni), di corruzione propria (da quattro a otto anni rispetto agli attuali due – cinque), di peculato (la pena minima passa da tre a quattro) e di abuso di ufficio (dagli attuali sei mesi – tre anni si passa da uno a quattro anni).

Infine, la strategia di opposizione alla corruzione è messa in atto mediante un

rafforzamento dell'attuale risposta penale rispetto a dazioni illecite nell'ambito privato.

L'obiettivo è portato a termine con una revisione dell'attuale articolo 2635 del codice civile, rubricato "corruzione tra privati" (che prevede pene da uno a tre anni di reclusione). Le modifiche influiscono soprattutto sulla collettività degli autori, comprendendo tra i soggetti attivi insieme ad amministratori, direttori generali, dirigenti preposti alla formulazione dei documenti contabili societari, sindaci e liquidatori (co. 1), coloro che sono controllati o alle dipendenze di questi ultimi (co. 2). Per il reato si prevede la possibilità di procedere d'ufficio nella circostanza in cui ci sia una distorsione della concorrenza nell'acquisizione di beni e servizi (non più solo su querela di parte) e si prevedere la riferibilità della dazione o promessa di liquidità o altra utilità non solo ai soggetti attivi ma anche a terzi. In particolare, l'art. 2635 c.c. viene introdotto fra i reati presupposto della responsabilità dell'ente che conseguono un beneficio o un vantaggio, a seguito dell'atto corruttivo posto in essere da soggetti inseriti organicamente nelle società di appartenenza. In questo caso, è prevista una sanzione pecuniaria (da un minimo di € 50.000,00 ad un massimo di € 600.000,00) e la confisca del prezzo e/o profitto derivante dalla condotta illecita.

Il completamento del sistema di tutela si ha con l'introduzione nel codice del delitto di "traffico di influenze illecite", di cui all'articolo 346 *bis* c.p. (non rilevante ai fini della responsabilità dell'ente ex D. Lgs 231/01), che prevede pene da uno a tre anni di reclusione. L'obiettivo della norma è garantire una tutela anticipata dei beni del buon andamento e dell'imparzialità della pubblica amministrazione, sanzionando così gli atteggiamenti eventualmente prodromici all'accordo corruttivo: la norma, infatti, colpisce sia chi si fa consegnare o promettere del denaro o altra utilità, sia chi eroga o promette, mediante un'azione con riferimento ad un atto contrario ai doveri dell'ufficio o all'omissione o al ritardo di un atto dell'ufficio.

* * *

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 *quater*1, 600 *quinqies*, 601 e 602, e 609 *undecies* c.p. (art. 25 *quinqies* 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;
 - reati ambientali (art. 25-*undecies* del Decreto Legislativo): artt. 727 *bis* e 733 *bis* c.p., nonché dei reati previsti dalla Legge 7 febbraio 1992, n. 150, in materia di commercio internazionale di esemplari di flora e fauna in via di estinzione e detenzione animali pericolosi e dei reati previsti dal D. Lgs. 6 novembre 2007, n. 202, in materia di inquinamento dell'ambiente marino provocato da navi;
 - reati ambientali (art. 25-*undecies* del Decreto Legislativo): Disastro ambientale (art. 452-*quater* c.p.) e Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452-*sexies* c.p.);
 - reati di razzismo e xenofobia di cui all'art. 3, co. 3 *bis* della L. 13 ottobre 1975, n. 654 (art. 25-*terdecies* del Decreto Legislativo)²;
 - reati di frode in competizione sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a messo di apparecchi vietati di cui agli artt. 1 e 4 Legge 13 dicembre 1989, n. 401 (art. 25-*quaterdecies*);
 - reati di contrabbando di cui al D.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43 (art. 25-*sexiesdecies*);
 - reati contro il patrimonio culturale previsti dagli artt. 518 *bis*, 518 *ter*, 518 *quater*, 518 *octies*, 518 *novies*, 518 *decies*, 518 *undecies*, 518 *duodecies*, 518 *quaterdecies* (art. 25-*septiesdecies*);
 - reati di riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio dei beni culturali di cui agli artt. 518 *sexies* e 518 *terdecies* (art. 25-*duodecies*).

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.

² Introdotto dall'art. 5, co. 2 della L. 20 novembre 2017, n. 167 (in G.U. 27/11/2017, n. 277).

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 all'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'obbligo di un flusso informativo strutturato viene concepito quale strumento per garantire l'attività di vigilanza sull'efficacia ed effettività del Modello e per l'eventuale accertamento *a posteriori* delle cause che hanno reso possibile il verificarsi dei reati previsti dal Decreto.

L'Organismo di Vigilanza deve, pertanto, 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.

In particolare, devono essere tempestivamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza le informazioni concernenti:

- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra pubblica autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di attività di indagine nei confronti dell'Ente e/o dei Destinatari per i reati di cui al Decreto, avviate anche nei confronti di ignoti;
- le decisioni relative alla richiesta, erogazione ed utilizzo di finanziamenti pubblici;
- l'esito di visite ispettive e verifiche di qualsiasi natura effettuate dalla P.A. (pubblici ufficiali e/o incaricati di pubblico servizio) presso Aristoncavi, trasmettendo i verbali contenenti le eventuali prescrizioni impartite dall'organo accertatore, nonché i verbali di diffida ovvero i provvedimenti e le sanzioni eventualmente irrogate;

- ogni violazione del Modello e dei suoi elementi costitutivi e ogni altro aspetto potenzialmente rilevante ai fini dell'applicazione del D. Lgs. n. 231/2001;
- l'aggiornamento sulla partecipazione a gare di appalto pubbliche;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti nei confronti dei quali la magistratura procede per i reati di cui al Decreto;
- l'andamento delle assunzioni, con particolare riferimento al personale proveniente dalla Pubblica Amministrazione o che abbia rapporti di parentela o affinità con dipendenti / collaboratori o con soggetti che ricoprono cariche rilevanti nell'ambito della Pubblica Amministrazione (es. Ufficio I.V.A., I.N.P.S., VVF ecc.);
- i rapporti predisposti dai responsabili delle funzioni aziendali nell'ambito dell'attività di controllo svolte, dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto alle norme del Decreto;
- l'elenco degli omaggi erogati a soggetti appartenenti alla Pubblica Amministrazione;
- notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello, evidenziando i procedimenti disciplinari svolti e le eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti assunti nei confronti dei dipendenti), ovvero i provvedimenti motivati di archiviazione dei procedimenti disciplinari;
- eventuali comunicazioni del collegio sindacale e/o della società di revisione riguardanti aspetti che possono indicare carenze nel sistema di controllo interno, fatti censurabili, osservazioni sul bilancio della Società;
- comunicazioni specifiche in materia di salute e di sicurezza nei luoghi di lavoro (es. statistiche sugli infortuni, evento infortunistico (anche lieve), corsi di formazione, modifiche organigramma sicurezza, ecc.), di cui alla Parte Speciale C del Modello.

Le segnalazioni possono essere inviate al seguente indirizzo di posta elettronica: odv@aristoncavi.com.

Le informazioni fornite all'Organismo di Vigilanza mirano a migliorare le sue attività di pianificazione dei controlli e non comportano un'attività di verifica puntuale e sistematica di tutti i fenomeni rappresentati.

Oltre ai predetti flussi informativi generali, l'OdV può definire flussi informativi più specifici nell'ambito di ogni singola Parte Speciale ovvero in altri documenti separati.

Le segnalazioni possono essere inviate, alternativamente, con le seguenti modalità: *i*) utilizzando le apposite cassette di posta ubicate presso le sedi della Società (per i soli dipendenti); *ii*) a mezzo del servizio postale: in tal caso, per poter usufruire della garanzia della riservatezza, è necessario che la segnalazione venga inserita in una busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "*All'attenzione del Responsabile Risorse Umane – riservata/personale*"; *iii*) inviando una e-mail alla casella di posta elettronica *segnalazioni@aristoncavi.com* (con accesso limitato al solo Responsabile Risorse Umane)

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

Il mancato adempimento dell'obbligo di comunicazione delle suddette informazioni configura comportamento sanzionabile ai sensi del Sistema Disciplinare (vedi *infra* par. 10).

Allo scopo di svolgere i propri compiti, l'OdV può incontrare periodicamente:

- a) il Sales & Marketing Manager Europa in merito ad eventuali criticità riscontrate nella gestione delle gare di appalto per l'affidamento di lavori;
- b) il Direttore Acquisti & IT in merito ad ipotizzabili segnalazioni di procedimenti penali in corso che vedano coinvolti Esponenti Aziendali o altri Destinatari a causa delle attività svolte per la Società;
- c) il Direttore Amministrazione, Finanza e Controllo in ordine a: *i*) ispezioni della Pubblica Amministrazione e sugli adempimenti richiesti alla Società; *ii*) eventuali anomalie riscontrate nella gestione degli adempimenti fiscali che potrebbero assumere rilevanza penale;
- d) il Datore di Lavoro delegato ed il Qualità, Sicurezza, Ambiente & Sustainability Manager in merito a problematiche afferenti la materia della salute, sicurezza sul lavoro e della tutela dell'ambiente.

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 modifica e integrazione avente ad oggetto sia il sistema delle deleghe e procure che la struttura organizzativa della Società;
- c) le operazioni societarie straordinarie dell'Ente;
- d) ogni nuova attività aziendale.

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.

9.7. WHISTLEBLOWING

Aristoncavi ha altresì predisposto un sistema di segnalazione degli illeciti realizzati nell'ambito della propria attività di impresa (c.d. *whistleblowing*) in ossequio al dettato normativo contenuto nel D. Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 (*"Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali"*), che ha modificato sensibilmente l'istituto del c.d. *"whistleblowing"* introdotto dalla Legge n. 179/2017.

Il D. Lgs. 24/2023 ha esteso la portata dell'istituto del *whistleblowing*, tanto dal punto di vista delle violazioni e degli illeciti che possono formare oggetto di segnalazione, quanto in merito ai soggetti che possono segnalare gli stessi, nonché, in particolar modo, per le tutele riconosciute a chi segnala.

La Società, pertanto, ha ritenuto opportuno recepire il dettato normativo mediante:

- i. l'istituzione di un canale di segnalazione interno (ulteriore rispetto a quello di cui al Par. 9.5) che consenta ai soggetti legittimati – siano essi interni o esterni alla Società – di denunciare fenomeni illeciti, irregolarità nella conduzione della Società, così come atti o fatti che possono costituire una violazione delle norme interne o esterne;
- ii. la tutela della riservatezza dell'identità del segnalante e di ogni altro soggetto menzionato o coinvolto nella segnalazione, così come del contenuto di quest'ultima;
- iii. la previsione del divieto di porre in essere atti ritorsivi o discriminatori nei confronti del segnalante o di soggetti a lui vicini, per motivazioni che siano – direttamente o indirettamente – collegati alla segnalazione;
- iv. la possibilità per la Società di sanzionare disciplinarmente, secondo quanto previsto dal Par. 10, eventuali violazioni in materia di *whistleblowing*.

Detta Procedura prevede, infatti, la possibilità di inoltrare le proprie segnalazioni mediante un'apposita piattaforma informatica fornita da una società esterna e disponibile sul sito web di Aristoncavi, con cui è possibile

inoltrare, anche in forma anonima:

- una segnalazione scritta all'OdV, compilando il modulo disponibile sulla piattaforma informatica;
- richiedere un incontro diretto con l'OdV.

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.

Saranno, altresì, comminate sanzioni disciplinari nei confronti di coloro che non adempiranno a quanto contenuto nei Paragrafi 9.5 e 9.7, nonché chiunque violi i principi comportamentali di cui alla Procedura PRO 550 "*Segnalazioni Whistleblowing*" adottata da Aristoncavi.

In particolare, si considerano condotte sanzionabili secondo quanto stabilito dal presente paragrafo:

- la violazione delle misure poste a tutela della riservatezza dell'identità del segnalante e del segnalato, nonché del contenuto della segnalazione, definite dalla Società all'interno della PRO 550 "*Segnalazioni Whistleblowing*" in ossequio a quanto previsto dal D. Lgs. 24/2023;
- la commissione di atti ritorsivi o discriminatori rivolti, direttamente o indirettamente nei confronti del segnalante o di soggetti a lui vicini (es. le persone operanti nel medesimo contesto lavorativo che abbiano un legame affettivo di parentela con il segnalante);
- interporre o tentare di interporre degli ostacoli all'effettuazione di una segnalazione;
- effettuare, con dolo o colpa grave, segnalazioni che si rivelino infondate, quando viene accertata la responsabilità del segnalante per diffamazione o calunnia anche con sentenza penale o civile di primo grado.

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 delle procedure indicate dagli artt. 52 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 industriali, 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 all'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 attinente all'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.