



ITALIANA
COKE

Italiana Coke S.r.l.
Via San Vincenzo, 2
16121 Genova (GE)
Italia

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO PER
LA PREVENZIONE DEI REATI EX D.LGS 8 GIUGNO 2001 N. 231**

Titolo	Modello Di Organizzazione, Gestione E Controllo Ex D.Lgs. 231/2001
Approvazione	Consiglio di Amministrazione
Data di approvazione	29/09/2022

Tabella edizioni e revisioni

Edizione	Motivazioni	Data approvazione
01	Prima emissione	12 febbraio 2018

02	<ul style="list-style-type: none">- modifica dell'art. 25, in relazione al reato di traffico di influenze illecite (l. 3/2019);- introduzione dell'art. 25-quaterdecies, relativo ai reati in materia di gioco d'azzardo e frodi sportive (l. 39/2019);- modifica dell'art. 24-bis, in relazione agli illeciti in materia di sicurezza nazionale cibernetica (l. 133/2019);- introduzione dell'art. 25-quinquiesdecies, relativo ai reati tributari (l. 157/2019);- introduzione dell'art. 25-sexiesdecies, relativo al reato di contrabbando (D.Lgs. 75/2020).	[•]
----	---	-----

SOMMARIO

SOMMARIO	3
LEGENDA, DEFINIZIONI E ABBREVIAZIONI	7
SEZIONE I – IL D. LGS. N. 231/2001	9
1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001 E LA NORMATIVA RILEVANTE	9
2. LE SANZIONI COMMINATE DAL DECRETO	10
3. CONDIZIONE ESIMENTE DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA	11
4. LE LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA	12
SEZIONE II - IL MODELLO DI ITALIANA COKE S.R.L	14
1. LA SOCIETÀ	14
2. LE ATTIVITÀ	14
3. LA COSTRUZIONE DEL MODELLO	15
4. L'ADOZIONE DEL MODELLO	16
5. ELEMENTI FONDAMENTALI DEL MODELLO	17
6. CODICE ETICO	17
7. IL WHISTLEBLOWING	18
8. PERCORSO METODOLOGICO DI DEFINIZIONE DEL MODELLO: INDIVIDUAZIONE DELLE ATTIVITÀ E DEI PROCESSI A RISCHIO – VALUTAZIONE E INDIVIDUAZIONE DEI PRESIDI	19
9. SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO	22
10. PARTI SPECIALI PER LA PREVENZIONE DEI REATI RILEVANTI IN AMBITO 231	23
SEZIONE III - AMBIENTE GENERALE DI CONTROLLO	25
1. IL SISTEMA IN LINEA GENERALE	25
2. IL SISTEMA DI DELEGHE E PROCURE	25
3. LE ATTIVITÀ SENSIBILI	26
4. I RAPPORTI CON SOCIETÀ DI SERVICE/CONSULENTI/PARTNER: PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO	27
5. I RAPPORTI CON SOCIETÀ DI SERVICE/CONSULENTI/PARTNER: CLAUSOLE CONTRATTUALI	29
6. I RAPPORTI CON CLIENTI: PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO	29
SEZIONE IV - L'ORGANISMO DI VIGILANZA (ODV)	30
1. ORGANISMO DI VIGILANZA	30
2. DURATA IN CARICA, DECADENZA E REVOCA	30
3. FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	32
4. REPORTING DELL'ODV VERSO IL VERTICE AZIENDALE	34
5. FLUSSE INFORMATIVI VERSO L'ODV: INFORMAZIONI DI CARATTERE GENERALE ED INFORMAZIONI SPECIFICHE OBBLIGATORIE	34
6. RACCOLTA E CONSERVAZIONE DELLE INFORMAZIONI	36
SEZIONE V - LA FORMAZIONE DELLE RISORSE E LA DIFFUSIONE DEL MODELLO	37
1. PREMESSE	37
2. LA COMUNICAZIONE INIZIALE	37
3. LA FORMAZIONE	37
4. INFORMAZIONE AI CONSULENTI ED AI PARTNERS	38
SEZIONE VI – IL SISTEMA SANZIONATORIO	39
1. PREMESSE	39
2. SANZIONI PER IL PERSONALE DIPENDENTE	39
3. SANZIONI PER I LAVORATORI SUBORDINATI CON LA QUALIFICA DI DIRIGENTI	41
4. MISURE NEI CONFRONTI DEGLI APICALI	42
5. MISURE NEI CONFRONTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	42

6.	MISURE NEI CONFRONTI DEL COLLEGIO SINDACALE	42
7.	MISURE NEI CONFRONTI DEI MEMBRI DELL'OdV	42
8.	MISURE NEI CONFRONTI DELLE SOCIETÀ DI SERVICE, DEI CONSULENTI E DEI PARTNERS	43
LE PARTI SPECIALI PER LA PREVENZIONE DEI REATI RILEVANTI IN AMBITO 231		44
SEZIONE VII – PARTE SPECIALE PER LA PREVENZIONE DEI REATI NEI RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE		45
1.	I REATI	45
2.	DEFINIZIONE DI PUBBLICA AMMINISTRAZIONE, PUBBLICI UFFICIALI E DI SOGGETTI INCARICATI DI UN PUBBLICO SERVIZIO	54
3.	ATTIVITÀ SENSIBILI	55
4.	IL SISTEMA IN LINEA GENERALE	56
5.	PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO	56
6.	PRINCIPI PROCEDURALI GENERALMENTE APPLICABILI	57
7.	PRINCIPI PROCEDURALI SPECIFICI NEL CASO DI PARTICOLARI OPERAZIONI A RISCHIO	58
8.	IL SISTEMA DI CONTROLLO SPECIFICO	60
SEZIONE VIII - PARTE SPECIALE PER LA PREVENZIONE DEI REATI SOCIETARI		63
1.	I REATI	63
2.	ATTIVITÀ SENSIBILI	71
3.	IL SISTEMA IN LINEA GENERALE	72
4.	PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO	72
5.	PRINCIPI PROCEDURALI SPECIFICI	75
6.	IL SISTEMA DI CONTROLLO SPECIFICO	76
SEZIONE IX - PARTE SPECIALE PER LA PREVENZIONE DEI REATI CONTRO LA PUBBLICA FEDE E CONTRO L'INDUSTRIA ED IL COMMERCIO		78
1.	I REATI	78
2.	ATTIVITÀ SENSIBILI	84
3.	IL SISTEMA IN LINEA GENERALE	85
4.	PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO	85
5.	IL SISTEMA DI CONTROLLO SPECIFICO	86
SEZIONE X – PARTE SPECIALE PER LA PREVENZIONE DEI REATI DI CRIMINALITÀ INFORMATICA		87
1.	I REATI	87
2.	ATTIVITÀ SENSIBILI	92
3.	IL SISTEMA IN LINEA GENERALE	92
4.	PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO	93
5.	PRINCIPI PROCEDURALI SPECIFICI	93
6.	IL SISTEMA DI CONTROLLO SPECIFICO	94
SEZIONE XI – PARTE SPECIALE PER LA PREVENZIONE DEI REATI DI RICETTAZIONE, RICICLAGGIO E IMPIEGO DI DENARO, BENI O UTILITÀ DI PROVENIENZA ILLECITA NONCHÉ AUTORICICLAGGIO		95
1.	I REATI	95
2.	ATTIVITÀ SENSIBILI	97
3.	IL SISTEMA IN LINEA GENERALE	98
4.	PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO	98
5.	PRINCIPI PROCEDURALI SPECIFICI	99
6.	IL SISTEMA DI CONTROLLO SPECIFICO	100
SEZIONE XII - PARTE SPECIALE PER LA PREVENZIONE DEI REATI DI CRIMINALITÀ ORGANIZZATA, DEI REATI TRANSNAZIONALI E DEI DELITTI DI TERRORISMO		102
1.	I REATI	102

2.	ATTIVITÀ SENSIBILI	114
3.	IL SISTEMA IN LINEA GENERALE	114
4.	PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO	114
5.	PRINCIPI PROCEDURALI SPECIFICI	115
6.	IL SISTEMA DI CONTROLLO SPECIFICO	115
SEZIONE XIII – PARTE SPECIALE PER LA PREVENZIONE DEL REATO DI INDUZIONE A NON RENDERE DICHIARAZIONI O A RENDERE DICHIARAZIONI MENDACI ALL’AUTORITÀ GIUDIZIARIA		117
1.	IL REATO	117
2.	ATTIVITÀ SENSIBILI	117
3.	IL SISTEMA IN LINEA GENERALE	118
4.	PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO	118
5.	IL SISTEMA DI CONTROLLO SPECIFICO	118
SEZIONE XIV - PARTE SPECIALE PER LA PREVENZIONE DEI REATI IN TEMA DI SICUREZZA E SALUTE SUL LAVORO		119
1.	I REATI	119
2.	PRINCIPI GENERALI	120
3.	IL SISTEMA IN LINEA GENERALE	121
4.	ATTIVITÀ SENSIBILI	121
5.	MISURE DI PREVENZIONE DEI REATI	121
6.	SISTEMA DI CONTROLLO SPECIFICO	122
SEZIONE XV - PARTE SPECIALE PER LA PREVENZIONE DEI REATI AMBIENTALI		124
1.	I REATI	124
2.	PRINCIPI GENERALI	134
3.	IL SISTEMA IN LINEA GENERALE	134
4.	ATTIVITÀ SENSIBILI	135
5.	PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO	135
6.	PRINCIPI PROCEDURALI SPECIFICI	136
SEZIONE XVI - PARTE SPECIALE PER LA PREVENZIONE DEL REATO DI IMPIEGO DI CITTADINI DI PAESI TERZI IL CUI SOGGIORNO È IRREGOLARE		137
1.	IL REATO	137
2.	ATTIVITÀ SENSIBILI	138
3.	IL SISTEMA IN LINEA GENERALE	139
4.	PRINCIPI PROCEDURALI SPECIFICI	139
SEZIONE XVII – PARTE SPECIALE PER LA PREVENZIONE DEI REATI IN MATERIA DI VIOLAZIONE DEL DIRITTO D’AUTORE		140
1.	I REATI	140
2.	ATTIVITÀ SENSIBILI	144
3.	SISTEMA DI CONTROLLO	144
4.	IL SISTEMA DI CONTROLLO SPECIFICO ADOTTATO DALLA SOCIETÀ	145
SEZIONE XVIII – PARTE SPECIALE PER LA PREVENZIONE DEI REATI IN MATERIA DI RAZZISMO E XENOFOBIA		146
1.	I REATI	146
2.	ATTIVITÀ SENSIBILI	146
3.	IL SISTEMA IN LINEA GENERALE	146
4.	PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO	147
5.	PRINCIPI PROCEDURALI SPECIFICI	148
SEZIONE XIX – PARTE SPECIALE PER LA PREVENZIONE DEI REATI TRIBUTARI		149
1.	I REATI	149

2.	ATTIVITÀ SENSIBILI	154
3.	IL SISTEMA IN LINEA GENERALE	155
4.	PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO	155
5.	PRINCIPI PROCEDURALI GENERALMENTE APPLICABILI E PRINCIPI PROCEDURALI SPECIFICI	155
6.	IL SISTEMA DI CONTROLLO SPECIFICO	157
SEZIONE XX – PARTE SPECIALE PER LA PREVENZIONE DEL REATO DI CONTRABBANDO		159
1.	I REATI	159
2.	ATTIVITÀ SENSIBILI	171
3.	IL SISTEMA IN LINEA GENERALE	172
4.	IL SISTEMA DI CONTROLLO SPECIFICO	172

LEGENDA, DEFINIZIONI E ABBREVIAZIONI

- “Codice Etico”: codice etico adottato da ITALIANA COKE S.R.L.;
- “Consulenti”: coloro che agiscono in nome e/o per conto di ITALIANA COKE S.R.L. sulla base di un mandato o di altro rapporto di collaborazione;
- “D.Lgs. 231/2001” o “Decreto”: il Decreto legislativo n. 231 dell’8 giugno 2001 e successive modifiche e integrazioni;
- “Delega”: atto interno di attribuzione di funzioni e compiti, riflesso nel sistema di comunicazioni organizzative;
- “Destinatari”: i Dipendenti, Consulenti, *Partners*, Società di *Service*, Organi Sociali ed eventuali altri collaboratori sotto qualsiasi forma di ITALIANA COKE S.R.L.;
- “Dipendente” o “Dipendenti”: tutti i dipendenti di ITALIANA COKE S.R.L. (compresi i Dirigenti);
- “Dirigenti”: i Dipendenti con qualifica dirigenziale;
- “Linee Guida”: le Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.lgs. 231/2001 approvate da Confindustria il 7 marzo 2002, aggiornate al marzo 2014, e approvate dal Ministero di Giustizia il 21/07/2014;
- “Modelli” o “Modello”: i modelli o il modello di organizzazione, gestione e controllo previsti dal D.lgs. 231/2001;
- “Operazione Sensibile”: operazione o atto che si colloca nell’ambito dei Processi Sensibili e può avere natura commerciale, finanziaria, di *lobby* tecnico-politica o societaria (quanto a quest’ultima categoria esempi ne sono le riduzioni di capitale, le fusioni, le scissioni, le operazioni sulle azioni della società controllante, i conferimenti, le restituzioni ai soci, ecc.);
- “Organi Sociali”: i membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio sindacale e l’Assemblea dei soci di ITALIANA COKE S.R.L.
- “Organismo di Vigilanza” o “OdV”: organismo di cui all’art. 6 comma 1 lettera b) del D. Lgs 231/2001 preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull’osservanza del Modello e alla cura del relativo aggiornamento;
- “P.A.” o “PA”: la Pubblica Amministrazione italiana e/o estera, inclusi i relativi funzionari ed i soggetti incaricati di pubblico servizio;
- “Partners”: controparti contrattuali di ITALIANA COKE S.R.L. quali, ad es., fornitori, agenti, *partners* commerciali, siano essi persone fisiche o persone giuridiche, con i quali la Società addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata (es. acquisto e cessione di beni e servizi, Associazione Temporanea d’Impresa, *joint venture*, consorzi, ecc.), ove destinati a cooperare con l’azienda nell’ambito dei Processi Sensibili;

- “Processi Sensibili” o “processi sensibili”: attività di ITALIANA COKE S.R.L. nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei Reati;
- “Procura”: il negozio giuridico unilaterale con cui la società attribuisce dei poteri di rappresentanza nei confronti dei terzi;
- “Reato” o “Reati”: il singolo reato o i reati ai quali si applica la disciplina prevista dal D.lgs. 231/2001 e successive modifiche e integrazioni;
- “Regole e Principi Generali”: le regole ed i principi generali di cui al presente Modello;
- “Società di Service”: Società terze che svolgono attività di servizio in favore di ITALIANA COKE S.R.L.;
- “Società” o “Ente”: ITALIANA COKE S.R.L.;
- “Whistleblowing”: qualsiasi segnalazione, ex art. 6, comma 2-bis, lett. a) del D.Lgs. 231/01, di condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto o di violazioni del Modello di organizzazione e gestione dell’ente, effettuate dai soggetti e nelle modalità indicate dalla norma.

SEZIONE I – IL D. LGS. N. 231/2001

1. Il Decreto Legislativo n. 231/2001 e la normativa rilevante

In data 8 giugno 2001 è stato emanato, in esecuzione della delega di cui all'art. 11 della legge 29 settembre 2000 n. 300, il D.lgs. 231/2001, entrato in vigore il 4 luglio successivo, che ha inteso adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune convenzioni internazionali cui l'Italia ha già da tempo aderito.

Il D.lgs. 231/2001, recante la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica", ha introdotto per la prima volta in Italia la responsabilità in sede penale degli enti per alcuni reati commessi, nell'interesse o a vantaggio degli stessi, da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso e, infine, da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati.

Tale responsabilità si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto.

La nuova responsabilità introdotta dal D.lgs. 231/2001 mira a coinvolgere, nella punizione di taluni illeciti penali, il patrimonio degli enti che abbiano tratto un vantaggio dalla commissione dell'illecito.

Quanto ai reati cui si applica la disciplina in esame, si tratta attualmente delle seguenti tipologie:

- Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 D.lgs. 231/01);
- Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24 -*bis* D.lgs. 231/01);
- Delitti di criminalità organizzata (art. 24 -*ter* D.lgs. 231/01);
- Reati in tema di falsità in monete, carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25 -*bis* D.lgs. 231/01);
- Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-*bis* 1 D.lgs. 231/01);
- Alcune fattispecie di reati in materia societaria e il delitto di corruzione tra privati (art. 25 -*ter* D.lgs. 231/01);
- Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25 -*quater* D.lgs. 231/01);
- Reati connessi a "delitti" contro la personalità individuale (artt. 25-*quater* 1 e 25-*quinqies* D.lgs. 231/01);
- Reati di abuso di mercato (art. 25 -*sexies* D.lgs. 231/01);

- Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25 -*septies* D.lgs. 231/01);
- Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio (art. 25 -*octies* D.lgs. 231/01);
- Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25 -*novies* D.lgs. 231/01);
- Delitto di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria (art. 25-*decies* D.lgs. 231/01);
- Reati ambientali (art. 25 -*undecies* D.lgs. 231/01);
- Reati transnazionali (Legge n. 146 del 16 marzo 2006);
- Reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 -*duodecies* d.lgs. 231/01);
- Reati in materia di razzismo e xenofobia (art. 25-*terdecies* D.Lgs. 231/01);
- Reati in materia di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-*quaterdecies* D.Lgs. 231/01);
- Reati tributari (art. 25-*quingiesdecies* D.Lgs. 231/01);
- Reato di contrabbando (art. 25-*sexiesdecies* D.Lgs. 231/01).

2. Le sanzioni comminate dal Decreto

Il sistema sanzionatorio descritto dal D.Lgs. 231/2001, a fronte del compimento dei reati sopra elencati, prevede, a seconda degli illeciti commessi, l'applicazione delle seguenti sanzioni amministrative:

- sanzioni pecuniarie;
- sanzioni interdittive;
- confisca;
- pubblicazione della sentenza.

Le sanzioni interdittive, che possono essere comminate solo laddove espressamente previste e anche in via cautelare, sono le seguenti:

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

Il D.Lgs. 231/2001 prevede, inoltre, che qualora vi siano i presupposti per l'applicazione di una sanzione interdittiva che disponga l'interruzione dell'attività della società il giudice, in luogo dell'applicazione di detta sanzione, possa disporre la prosecuzione

dell'attività da parte di un commissario giudiziale (art. 15 Decreto) nominato per un periodo pari alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- la società svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività;
- l'interruzione dell'attività può provocare rilevanti ripercussioni sull'occupazione tenuto conto delle dimensioni della società e delle condizioni economiche del territorio in cui è situata.

3. Condizione Esimente della Responsabilità Amministrativa

L'art. 6 del D.Lgs. 231/2001 stabilisce che l'ente non risponde a titolo di responsabilità amministrativa qualora dimostri che:

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

L'adozione del modello di organizzazione, gestione e controllo, dunque, consente all'ente di potersi sottrarre all'imputazione di responsabilità amministrativa. La mera adozione di tale documento, con delibera dell'organo amministrativo dell'ente, non è, tuttavia, di per sé sufficiente ad escludere detta responsabilità, essendo necessario che il modello sia efficacemente ed effettivamente attuato.

Con riferimento all'efficacia del modello di organizzazione, gestione e controllo per la prevenzione della commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001, si richiede che esso:

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

Con riferimento all'effettiva applicazione del modello di organizzazione, gestione e controllo il D.Lgs. 231/2001 richiede:

- una verifica periodica, e, nel caso in cui siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni imposte dal modello o intervengano mutamenti nell'organizzazione o

- nell'attività dell'ente ovvero modifiche legislative, la modifica del modello di organizzazione, gestione e controllo;
- l'irrogazione di sanzioni in caso di violazione delle prescrizioni imposte dal modello di organizzazione, gestione e controllo.

4. Le Linee Guida di Confindustria

In data 7 marzo 2002 Confindustria ha approvato la prima edizione delle proprie "Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.lgs. n. 231/2001".

Tali Linee Guida sono state oggetto di successivi aggiornamenti anche in conseguenza dell'ampliamento delle categorie di reati presupposto; l'ultimo aggiornamento risale a marzo 2014.

Nella predisposizione del proprio Modello, la Società si è ispirata alle Linee Guida emesse da Confindustria che individuano alcuni concetti di rilievo, nella costruzione dei Modelli, che possono essere così schematizzati:

- individuazione delle aree di rischio, volta a verificare in quale area/settore aziendale sia possibile la realizzazione dei Reati;
- predisposizione di un sistema di controllo in grado di prevenire i rischi attraverso l'adozione di apposite procedure.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo preventivo ideato da Confindustria per i reati "dolosi" sono:

- codice etico;
- sistema organizzativo;
- procedure manuali ed informatiche;
- poteri autorizzativi e di firma;
- sistemi di controllo e gestione;
- comunicazione al personale e sua formazione.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo preventivo ideato da Confindustria per i reati "colposi" sono:

- codice etico;
- struttura organizzativa (in materia di salute e sicurezza sul lavoro);
- formazione e addestramento;
- comunicazione e coinvolgimento;
- gestione operativa;
- sistema di monitoraggio per la sicurezza.

Tali componenti devono essere ispirate ai seguenti principi:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- applicazione del principio di separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- documentazione dei controlli.

- Previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del codice etico e delle procedure previste dal Modello;
- Individuazione dei requisiti dell'Organismo di Vigilanza, riassumibili come segue:
 - autonomia e indipendenza;
 - professionalità;
 - continuità di azione.
- Obblighi di informazione all'Organismo di Vigilanza.
- Possibilità, nell'ambito dei gruppi societari, di soluzioni organizzative che accentrino presso la capogruppo le funzioni previste dal D.lgs. 231/2001, purché siano rispettate le seguenti condizioni:
 - in ogni controllata deve essere istituito il proprio Organismo di Vigilanza con tutte le relative attribuzioni di competenze e responsabilità (fatta salva la possibilità di attribuire questa funzione direttamente all'organo dirigente della controllata, se di piccole dimensioni);
 - l'Organismo di Vigilanza istituito presso la controllata potrà avvalersi, nell'espletamento del compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello, delle risorse allocate presso l'analogo organismo della capogruppo, sulla base di un predefinito rapporto contrattuale con la stessa;
 - i dipendenti dell'Organismo di Vigilanza della capogruppo, nell'effettuazione dei controlli presso altre società del gruppo, assumono la veste di professionisti esterni che svolgono la loro attività nell'interesse della controllata, riportando direttamente all'Organismo di Vigilanza di quest'ultima, con i vincoli di riservatezza di un consulente esterno.

Al fine di poter fornire uno strumento utile e adeguato alla normativa in evoluzione, le Linee Guida sono in continua fase di aggiornamento.

Resta inteso che la scelta di non adeguare il Modello ad alcune indicazioni di cui alle Linee Guida non inficia la validità dello stesso. Il singolo Modello, infatti, dovendo essere redatto con riferimento alla realtà concreta della società, ben può discostarsi dalle Linee Guida che, per loro natura, hanno carattere generale.

SEZIONE II - IL MODELLO DI ITALIANA COKE S.R.L

1. La Società

Fondata nel 1897, ITALIANA COKE ha ad oggetto il commercio di materie prime per il settore energetico, la distillazione del carbon fossile per la produzione del coke, del gas e degli altri prodotti da essa derivati, la loro lavorazione nonché la vendita dei prodotti stessi, la produzione di energia elettrica e la vendita della stessa a terzi. ITALIANA COKE S.r.l., Terminal Alti Fondali Savona e Funivie formano il gruppo che gestisce tutta la filiera delle rinfuse "nere" nel porto di Savona, dallo scarico, al trasporto, allo stoccaggio, oltre che essere una delle principali realtà nazionali nella produzione di coke.

L'unità produttiva è sita in Via Stalingrado, 25, 17014 Cairo Montenotte (Savona).

2. Le attività

In esercizio dall'inizio del 1998 e potenziata nel 2003, la centrale di cogenerazione della Società oggi produce 24 MW di potenza, pari ad un totale di 160.000.000 kWh/anno.

L'impianto produce energia elettrica per la rete di distribuzione nazionale e fornisce energia elettrica e vapore alla cokeria per utilizzi interni.

In particolare, il coke è ottenuto attraverso la distillazione di carboni d'importazione di alta qualità.

La distillazione secca è il processo attraverso cui il carbone, in assenza di aria, viene progressivamente riscaldato. Regolando la temperatura e la durata del processo si ottiene il coke dalle caratteristiche desiderate.

Il carbone viene lavorato attraverso il processo di distillazione secca e vengono prodotti stabilmente 2 diversi tipi di coke, diversificati per l'utilizzo finale: il coke per fonderia e il coke metallurgico.

Il coke di qualità si ottiene partendo da un piano di controllo dettagliato su tutte le materie prime.

I carboni acquistati sono analizzati in ogni fase della catena di fornitura, cioè presso le miniere di estrazione, al momento del carico sulla nave, durante lo sbarco e lo stoccaggio, nel corso della lavorazione. In questo modo si ha la garanzia di ottenere la qualità di coke voluta.

Italiana Coke è in grado, inoltre, di fornire i dati e le certificazioni necessarie per la verifica e l'attestazione delle emissioni di gas ad effetto serra che possono derivare dall'utilizzo del coke negli impianti dei clienti, secondo le disposizioni della direttiva europea ETS.

L'azienda da oltre 20 anni si è dotata di un proprio sistema di gestione per offrire la garanzia delle prestazioni richieste nello svolgimento delle proprie attività.

Il sistema di gestione affronta, integrandole tra loro, le attività necessarie per la qualità dei prodotti e dei servizi, per la tutela ambientale, per la salute e la sicurezza sul lavoro, in modo da aumentare l'efficacia e l'efficienza dei relativi processi interni.

Il sistema di gestione aziendale di Italiana Coke è implementato secondo i pertinenti standard ISO (norme ISO 9001 e 14001).

Le norme ISO sui sistemi di gestione sono schemi gestionali ed organizzativi ad adesione volontaria. Esse stabiliscono i requisiti perché un'azienda sia in grado di

- soddisfare le esigenze dei clienti con i propri prodotti e servizi (ISO 9001)
- tenere sotto controllo i fattori delle proprie attività che interagiscono con l'ambiente (ISO 14001).

Il sistema di gestione si applica a tutte le attività aziendali, non solo quelle di produzione e consegna ma anche ai controlli analitici su prodotti e materie prime, necessari per garantire i requisiti di qualità per la clientela.

A partire già dal 1993, il sistema di gestione di Italiana Coke è certificato come conforme alla norma ISO 9001, seguendo i suoi vari successivi aggiornamenti.

Dal 2007 la certificazione si è estesa ai requisiti per la gestione ambientale secondo la norma ISO 14001.

Per queste certificazioni l'azienda si affida all'istituto Certiquality di Milano, tra i primi ad occuparsi di audit e certificazione gestionale in Italia e con una consolidata esperienza nel settore chimico-industriale.

Le certificazioni vengono rinnovate ogni 3 anni come stabilito dai relativi regolamenti e per il mantenimento della certificazione, almeno una volta all'anno, l'istituto svolge un controllo sistematico (audit) e completo sui vari aspetti organizzativi, procedurali e operativi dell'attività aziendale.

Italiana Coke da sempre considera l'accurato, tempestivo e costante controllo metrologico sul ciclo di produzione un fattore determinante per garantire la qualità del prodotto coke. Per questo dispone di un laboratorio interno, specializzato e dall'esperienza pluridecennale, le cui attività di controllo e analisi rivestono particolare importanza nel sistema di gestione aziendale.

Allo scopo di assicurare e attestare direttamente che i servizi resi dal laboratorio soddisfano i requisiti di qualità, a partire dal 2009, le attività di analisi eseguite internamente sono oggetto di una propria certificazione secondo la norma ISO 9001, che è indipendente da quella dell'attività di produzione.

A tale scopo, il controllo di qualità sul laboratorio è stato affidato ad un istituto di certificazione diverso dal precedente, RINA Service di Genova, anch'esso con un'esperienza ormai storica nel settore.

3. La costruzione del Modello

L'avvio dell'attività di Risk Assessment e Gap Analysis ai sensi del D. Lgs 231/2001 presso la Società è avvenuta nel mese di luglio 2017.

La prima versione del Modello della Società è stata approvata con delibera del Consiglio di Amministrazione in data 12 febbraio 2018. Al fine dell'aggiornamento del Modello alla presente versione, è stata svolta una completa attività di *risk assessment* e *gap analysis*, previo aggiornamento ed integrazione dell'elenco delle attività c.d. sensibili già individuate.

L'attività ha previsto l'esame della documentazione già prodotta ITALIANA COKE S.R.L. nell'ambito delle attività da essa svolte e dei documenti organizzativi disponibili nonché l'effettuazione di un ciclo di interviste delle figure chiave aziendali individuate in base all'organigramma.

L'attività è consistita nell'analizzare i principali processi aziendali e nell'identificare in quali di questi fossero configurabili, in astratto, una o più ipotesi di reato di cui al decreto legislativo 231/2001.

A tale fase di interviste e relativa attività di sopralluogo sul campo in relazione agli aspetti di salute e sicurezza e di tutela dell'ambiente, è seguita la redazione di un documento di sintesi dei dati raccolti (*"Descrizione Aree sensibili 231 e Rapporto di Risk Assessment"*).

Tale documentazione ha permesso dunque di addivenire alla stesura e alla conseguente adozione della presente versione del Modello.

4. L'adozione del Modello

La Società, consapevole dell'importanza di adottare ed efficacemente attuare un modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 idoneo a prevenire la commissione di comportamenti illeciti nel contesto aziendale, ha quindi adottato la presente versione del Modello, sul presupposto che lo stesso costituisca un valido strumento di sensibilizzazione dei destinatari ad assumere comportamenti corretti e trasparenti, idonei pertanto a prevenire il rischio di commissione di illeciti penali ricompresi nel novero dei reati presupposto della responsabilità amministrativa degli enti.

Attraverso l'adozione del Modello, la Società intende perseguire le seguenti finalità:

- vietare comportamenti che possano integrare le fattispecie di reato di cui al Decreto;
- diffondere la consapevolezza che dalla violazione del Decreto, delle prescrizioni contenute nel Modello e dei principi del Codice Etico, possa derivare l'applicazione di misure sanzionatorie (di natura pecuniaria e interdittiva) anche a carico della Società;
- consentire alla Società, grazie ad un sistema strutturato di gestione aziendale e ad una costante azione di monitoraggio sulla corretta attuazione di tale sistema, di prevenire e/o contrastare tempestivamente la commissione di reati rilevanti ai sensi del Decreto;
- promuovere l'attenzione e la particolare sensibilità della Società verso le tematiche di *compliance* normativa.

Le disposizioni del presente Modello sono vincolanti per l'intero Consiglio di Amministrazione, per i Dirigenti e, in ogni caso, per tutti coloro che rivestono, in ITALIANA COKE S.R.L, funzioni di rappresentanza, amministrazione e direzione ovvero

gestione e controllo (anche di fatto), per i Dipendenti, anche con qualifica dirigenziale, e per i collaboratori sottoposti a direzione o vigilanza delle figure apicali della Società, operanti presso le sedi centrale e periferiche.

In data 12 dicembre 2018, contestualmente all'approvazione della prima versione del Modello, il Consiglio di Amministrazione ha provveduto ad istituire il proprio Organismo di Vigilanza, attribuendo allo stesso il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento.

Successivamente, l'incarico conferito all'Organismo di Vigilanza è stato rinnovato dal Consiglio di Amministrazione con delibera del 16 aprile 2021.

Analogamente, il Collegio sindacale, presa visione del presente Modello, con atto formale si è impegnato al rispetto del Modello.

Essendo il Modello un "atto di emanazione dell'organo dirigente" (in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, comma I, lettera a del D.lgs. 231/2001), le successive modifiche e integrazioni di carattere sostanziale sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione.

5. Elementi fondamentali del modello

Gli elementi fondamentali sviluppati da ITALIANA COKE S.R.L. nella definizione del Modello, nel prosieguo dettagliatamente trattati, possono essere così riassunti:

- un'attività di individuazione dei processi e delle attività a rischio di commissione del reato (processi e attività "sensibili") - nel cui ambito, in linea di principio, potrebbero verificarsi le occasioni, le condizioni e/o i mezzi per la commissione dei reati stessi, degli specifici standard di controllo e delle eventuali azioni correttive da attuare, formalizzata – nella versione più aggiornata – del documento denominato "Descrizione Aree sensibili 231 e Rapporto di Risk Assessment";
- la descrizione di specifiche misure di prevenzione dei reati poste a presidio delle attività e dei processi sensibili, formalizzata nelle sezioni di Parte speciale dedicate a ciascuna delle macro-categorie di reato, declinate nel Capo I, Sez. III D.Lgs. 231/2001, risultate rilevanti nella realtà aziendale;
- l'istituzione di un Organismo di Vigilanza a composizione collegiale, cui sono attribuiti specifici compiti di vigilanza sull'efficace attuazione ed effettiva applicazione del Modello in conformità al Decreto;
- un sistema sanzionatorio volto a garantire l'efficace attuazione del Modello e contenente le azioni disciplinari e le misure sanzionatorie applicabili ai Destinatari, in caso di violazione delle prescrizioni contenute nel Modello stesso;
- la previsione di un'attività di informazione e formazione sui contenuti del presente Modello.

6. Codice Etico

La Società, sensibile all'esigenza di improntare lo svolgimento delle attività aziendali al rispetto del principio di legalità, ha adottato il Codice Etico, anche facendo riferimento

alle "Linee Guida", con il quale si è inteso affermare l'impegno ad attuare, in maniera coerente, le più alte norme etiche e giuridiche.

Il Codice Etico sancisce una serie di regole di "deontologia aziendale" che la Società riconosce come proprie e delle quali esige l'osservanza da parte sia dei propri organi sociali e dipendenti, sia dei terzi che, a qualunque titolo, intrattengano con esso rapporti.

Il Modello, le cui previsioni sono in ogni caso coerenti e conformi ai principi del Codice Etico, risponde più specificamente alle esigenze espresse dal Decreto ed è, pertanto, finalizzato a prevenire la commissione delle fattispecie di reato ricomprese nell'ambito di operatività del D.Lgs. 231/2001.

Il Codice Etico afferma comunque principi di corretta conduzione degli affari sociali idonei anche a prevenire i comportamenti illeciti di cui al D.Lgs. 231/2001, acquisendo pertanto rilevanza preventiva anche ai fini del Modello, e costituendo dunque un elemento ad esso complementare.

7. Il Whistleblowing

La legge 30 novembre 2017, n. 179, recante "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato", ha previsto l'integrazione dell'art. 6 del D.Lgs. 231/01, al fine di prevedere la tutela dei soggetti che segnalino un fatto illecito del quale siano venuti a conoscenza nell'ambito del rapporto di lavoro.

Per "Whistleblowing" si intende, ai sensi dell'art. 6, comma 2-*bis* del D.Lgs. 231/01, qualsiasi segnalazione circostanziata riguardante sospette condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti o di violazioni del Modello di organizzazione e gestione della Società. Oggetto della segnalazione può dunque essere uno qualunque dei reati indicati nella parte speciale del Modello di Bordandini Iginò e C. S.r.l., che costituisce parte integrante del Presente Modello ed al quale si rinvia.

Destinatari della norma sono i soggetti indicati all'art. 5, comma 1, lett. a) e cioè:

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

Al fine di consentire dette segnalazioni, la norma prevede l'istituzione di uno o più canali idonei a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante nelle operazioni di gestione della segnalazione, dei quali almeno uno con modalità informatiche. Le specifiche regole e modalità volte a garantire la riservatezza dei dati personali del segnalante sono indicate dettagliatamente nell'apposita procedura adottata dalla Società.

Destinatario delle segnalazioni è l'Organismo di Vigilanza. Le segnalazioni possono essere inviate a questo secondo due modalità:

- indirizzo di posta elettronica: odv@italianacoke.it, tramite modalità idonee a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante (a tal fine, si consiglia di non utilizzare l'account mail aziendale);
- servizio postale: in tal caso, ai fini di garantire la riservatezza del segnalante occorre che la segnalazione sia inserita in una busta chiusa che all'esterno rechi il seguente indirizzo "Organismo di Vigilanza" e a lato la dicitura "RISERVATA PERSONALE".

Sempre a tutela della riservatezza del segnalante, è prevista inoltre l'applicabilità del sistema disciplinare di cui al presente Modello anche nei confronti di chi viola le misure a tal fine preposte.

É vietato qualunque atto di ritorsione o discriminatorio, diretto o indiretto, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione. Il comma 2-*ter* prevede che l'adozione di misure discriminatorie possa essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

L'art. 6, al comma 3-*quater*, stabilisce poi che il licenziamento ritorsivo o discriminatorio, il mutamento di mansioni ai sensi dell'art. 2103 cc., nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante sono nulli. É onere del Datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

Il sistema sanzionatorio di cui al presente Modello, infine, è applicabile anche a coloro che effettuano, con dolo o colpa grave, segnalazioni che si rivelano infondate.

La Società perciò, al fine di adempiere agli obblighi in materia di Whistleblowing, si impegna ad adottare regole procedurali idonee a garantire la riservatezza dell'identità degli autori di tali segnalazioni.

8. Percorso Metodologico di Definizione del Modello: individuazione delle attività e dei processi a rischio – valutazione e individuazione dei presidi

Il D.Lgs. 231/2001 prevede espressamente, al relativo art. 6, comma 2, lett. a), che il modello di organizzazione, gestione e controllo dell'ente individui le attività aziendali nel cui ambito possano essere potenzialmente commessi i reati inclusi nel Decreto.

Di conseguenza, la Società ha proceduto ad una analisi dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile e del contesto nel quale essa è chiamata ad operare.

Nell'ambito di tale attività, la Società ha, in primo luogo, analizzato la propria struttura organizzativa rappresentata nel documento "S/RU1/MO/2 rev. 5" (Organigramma e mansionario) che individua le Direzioni e le Funzioni aziendali, evidenziandone ruoli e

linee di riporto gerarchico-funzionali. Detto documento è custodito presso la sede dall'ufficio amministrativo, disponibile per relativa consultazione.

Successivamente, la Società ha proceduto all'individuazione delle attività e dei processi a rischio di commissione del reato, nonché delle attività e dei processi nell'ambito dei quali possono essere realizzate condotte strumentali/funzionali alla commissione degli illeciti, sulla base delle informazioni raccolte dai referenti aziendali che, in ragione del ruolo ricoperto, risultano provvisti della più ampia e profonda conoscenza dell'operatività del settore aziendale di relativa competenza.

Per ogni attività e processo sensibile sono stati altresì individuati ed analizzati dal punto di vista documentale gli elementi e i sistemi di controllo già implementati dalla Società, al fine di valutare l'idoneità degli stessi a prevenire il rischio di commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001 e di verificare l'esigenza di istituire nuovi e più efficaci presidi.

Come anticipato, i risultati di detta attività, in occasione dell'ultimo aggiornamento, sono stati raccolti e formalizzati nei documenti "*Descrizione Aree Sensibili 231 e Rapporto di risk assessment*", che illustra nel dettaglio i profili di rischio relativi alla commissione dei reati ricompresi nel D.Lgs. 231/2001.

Tale documentazione è custodita dall'ufficio amministrativo, che ne cura l'archiviazione, rendendolo disponibile – per eventuale consultazione– ad Amministratori, membri del Collegio Sindacale, componenti dell'Organismo di Vigilanza e a chiunque sia autorizzato dalla Società a prenderne visione.

Vengono di seguito riportate le macro-categorie di reato tra quelle previste dal Capo I, Sez. III D.Lgs. 231/2001 che, al termine dell'analisi suddetta, risultano maggiormente rilevanti rispetto all'attività svolta da ITALIANA COKE S.R.L.:

1. Reati contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25);
2. Delitti di criminalità organizzata (art. 24 *ter*);
3. Reati societari (art. 25 *ter*);
4. Reati colposi commessi in violazione della normativa antinfortunistica e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25-*septies*);
5. Reati in materia di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-*octies*);
6. Reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-*decies*);
7. Reati ambientali (art. 25-*undecies*);
8. Reati tributari (25-*quinqüesdecies*).

L'analisi ha riguardato inoltre il rischio potenziale di commissione del reato in relazione anche alle seguenti macro-categorie di reato:

1. Delitti informatici (art. 24-bis);
2. Reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-*bis*);
3. Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-*bis* 1);

4. Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali (art. 25-*quater*);
5. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-*novies*);
6. Impiego di cittadini di paesi terzi senza permesso di soggiorno (art. 25-*duodecies*).
7. Delitti in materia di razzismo e xenofobia (art. 25-*terdecies*);
8. Reati transnazionali (artt. 3 e 10 Legge 146/2006);
9. Reati di contrabbando (art. 25-*sexiesdecies*).

Non sono infine emerse attività sensibili per i seguenti Reati:

- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25 *quater*-1);
- Delitti contro la personalità individuale (art. 25 *quinqüies*);
- Abusi di mercato (art. 25 *sexies*);
- Reati in materia di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-*quaterdecies*).

Ad ogni Reato è stata poi attribuita una classe di rischio:

- a) Altamente rilevante;
- b) Potenzialmente rilevante;
- c) Scarsamente rilevante;
- d) Non applicabile.

Nel dettaglio, un reato è ritenuto altamente rilevante rispetto alle attività svolte dall'Ente qualora:

- Sono noti episodi in cui la commissione del reato ha causato un danno e/o
- Il pericolo esiste e può trasformarsi in un danno con una correlazione diretta e/o
- Il verificarsi dell'evento non susciterebbe sorpresa/incredulità in azienda e/o
- Vi è un elevato livello di rischio di impatto che l'impresa deve gestire e governare e/o
- Esiste una correlazione diretta tra il pericolo ed il verificarsi del danno ipotizzato e/o
- Si sono già verificati danni per la stessa mancanza rilevata nella stessa azienda o in aziende simili.

Un reato è invece ritenuto potenzialmente rilevante rispetto alle attività svolte dall'Ente qualora:

- Non sono noti episodi già verificati e/o
- L'evento può verificarsi solo in circostanze particolari e/o
- Il verificarsi dell'evento susciterebbe sorpresa in azienda e/o
- Vi è un trascurabile livello di rischio di impatto e/o

- Il pericolo può provocare un danno solo in circostanze sfortunate e/o
- Non si sono ancora verificati danni per la stessa mancanza rilevata nella stessa azienda o in aziende simili.

Un reato è ritenuto scarsamente rilevante rispetto alle attività svolte dall'Ente qualora:

- Il reato previsto è difficilmente compatibile con l'attività svolta dall'Ente e/o
- L'evento si può verificare solo per una concatenazione di eventi improbabili e tra loro indipendenti e/o
- Vi è un rischio a livello di assenza di probabilità e perciò accettabili anche in assenza di azioni correttive e/o
- La mancanza rilevata può provocare un danno per la concomitanza di più eventi poco probabili e indipendenti e/o
- Non sono noti eventi o episodi già verificatisi.

Un reato è infine ritenuto non applicabile qualora, per le caratteristiche dell'Ente, non vi siano i presupposti per la sua realizzazione.

Per un maggior dettaglio delle attività sensibili, delle Direzioni/Funzioni aziendali coinvolte e dei presidi di controllo in essere presso la Società, si rinvia all'esame della "Descrizione delle aree sensibili e Rapporto di Risk Assessment".

9. Sistema di controllo interno

Come sopra evidenziato, nella predisposizione del Modello e sulla base dei Processi aziendali risultati Sensibili, la Società ha riesaminato gli elementi e i sistemi di controllo in essere al fine di valutare l'idoneità degli stessi a prevenire il rischio di commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001 e di verificare l'esigenza di istituire nuovi e più efficaci presidi.

In generale, il sistema di controllo esistente, che coinvolge ogni settore dell'attività sociale, è risultato in grado di garantire – attraverso la distinzione dei compiti operativi da quelli di controllo – un opportuno livello di compliance normativa.

In particolare, le componenti del sistema di controllo sono:

- il quadro normativo, nazionale e sovranazionale, di riferimento;
- il Codice Etico;
- le procedure aziendali;
- prassi consolidate come rilevate nelle schede di ogni processo sensibile;
- la struttura gerarchico-funzionale disegnata nell'organigramma;
- il sistema di deleghe e procure in vigore, che garantisce coerenza tra l'attribuzione formale dei poteri e il sistema organizzativo e gestionale adottato dalla Società, anche attraverso la segregazione dei compiti fra coloro che svolgono attività cruciali di un processo a rischio;
- l'implementazione di sistemi informativi integrati, orientati alla segregazione delle funzioni, nonché ad un elevato livello di standardizzazione dei processi e alla

protezione delle informazioni in essi contenute, con riferimento sia ai sistemi gestionali e contabili che ai sistemi a supporto delle attività operative connesse al *business*.

L'attuale sistema di controllo interno, inteso come apparato volto a gestire e monitorare i principali rischi aziendali, assicura il raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- efficacia ed efficienza nell'impiegare le risorse aziendali, nel proteggersi dalle perdite e nel salvaguardare il patrimonio della Società;
- rispetto delle leggi e dei regolamenti applicabili in tutte le operazioni ed azioni della Società;
- affidabilità delle informazioni, da intendersi come comunicazioni tempestive e veritiere a garanzia del corretto svolgimento di ogni processo decisionale.

10. Parti speciali per la prevenzione dei reati rilevanti in ambito 231

All'esito dell'avvenuta identificazione delle attività e dei processi sensibili, nonché delle attività e dei processi strumentali/funzionali alla commissione dei reati, la Società, attenta ad assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione delle attività sociali, ha definito alcune parti speciali a prevenzione dei reati individuati nell'attività di analisi dei profili di rischio.

Le parti speciali, costituenti parte integrante del presente Modello, sono articolate e suddivise per ciascuna delle macro-categorie di reato riportate nel Capo I, Sez. III del Decreto e ritenute rilevanti nella realtà aziendale. In particolare:

1. parte speciale per la prevenzione dei reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione;
2. parte speciale per la prevenzione dei reati societari;
3. parte speciale per la prevenzione dei reati contro la pubblica fede e contro l'industria e il commercio;
4. parte speciale per la prevenzione dei reati di criminalità informatica;
5. parte speciale per la prevenzione dei reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché del reato di autoriciclaggio;
6. parte speciale per la prevenzione dei reati di criminalità organizzata e transnazionali e per la prevenzione dei delitti di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico;
7. parte speciale per la prevenzione del reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria;
8. parte speciale per la prevenzione dei reati in tema di sicurezza e salute sul lavoro;
9. parte speciale per la prevenzione dei reati ambientali;
10. parte speciale per la prevenzione del reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare;
11. parte speciale per la prevenzione dei reati in materia di violazione del diritto d'autore;
12. parte speciale per la prevenzione dei reati in materia di razzismo e xenofobia;
13. parte speciale per la prevenzione dei reati tributari;

14. parte speciale per la prevenzione del reato di contrabbando.

Le Parti Speciali del Modello descrivono in particolare:

- i) i reati presupposto;
- ii) le attività e i processi "sensibili" per ciascuna categoria di reato;
- iii) le misure di prevenzione dei reati, articolate in principi generali di comportamento e principi procedurali specifici.

SEZIONE III - AMBIENTE GENERALE DI CONTROLLO

1. Il sistema in linea generale

Tutte le Operazioni Sensibili devono essere svolte conformandosi alle leggi vigenti, alle norme del Codice Etico, e alle regole contenute nel presente Modello.

In linea generale, il sistema di organizzazione della società deve rispettare i requisiti fondamentali di formalizzazione e chiarezza, comunicazione e separazione dei ruoli in particolare per quanto attiene l'attribuzione di responsabilità, di rappresentanza, di definizione delle linee gerarchiche e delle attività operative.

La Società deve essere dotata di strumenti organizzativi (organigrammi, disposizioni e comunicazioni organizzative, procedure, ecc.) improntati a principi generali di:

- conoscibilità all'interno della Società;
- chiara e formale delimitazione dei ruoli, con una completa descrizione dei compiti di ciascuna funzione e dei relativi poteri;
- chiara descrizione delle linee di riporto.

Le procedure interne devono essere caratterizzate dai seguenti elementi:

- separazione, all'interno di ciascun processo, tra il soggetto che lo inizia (impulso decisionale), il soggetto che lo esegue e lo conclude, e il soggetto che lo controlla;
- traccia scritta di ciascun passaggio rilevante del processo;
- adeguato livello di formalizzazione;
- evitare che i sistemi premianti dei soggetti con poteri di spesa o facoltà decisionali a rilevanza esterna siano basati su target di performance sostanzialmente irraggiungibili;
- i documenti che riguardano l'attività debbono essere archiviati e conservati, a cura della funzione competente, con modalità tali da non permettere la modificazione successiva, se non con apposita evidenza, tenendo anche conto di quanto previsto in merito dalle singole legislazioni applicabili;
- regole formalizzate per l'esercizio di poteri di firma e poteri autorizzativi interni;
- disposizioni aziendali idonee a fornire almeno principi di riferimento generali per la regolamentazione dell'attività sensibile.

2. Il sistema di deleghe e procure

In linea di principio, il sistema di deleghe e procure deve essere caratterizzato da elementi di "sicurezza" ai fini della prevenzione dei Reati (rintracciabilità ed evidenziabilità delle Operazioni Sensibili) e, nel contempo, consentire comunque la gestione efficiente dell'attività aziendale.

Ai titolari di una funzione aziendale che necessitano, per lo svolgimento dei loro incarichi, di poteri di rappresentanza viene conferita una "procura generale funzionale" di

estensione adeguata e coerente con le funzioni ed i poteri di gestione attribuiti al titolare attraverso la "delega".

I requisiti essenziali del sistema di deleghe, ai fini di una efficace prevenzione dei Reati sono i seguenti:

- tutti coloro che intrattengono per conto della Società rapporti con la P.A. devono essere dotati di delega formale in tal senso;
- le deleghe devono coniugare ciascun potere di gestione alla relativa responsabilità e ad una posizione adeguata nell'organigramma ed essere aggiornate in conseguenza dei mutamenti organizzativi;
- ciascuna delega deve definire in modo specifico ed inequivoco:
 - i poteri del delegato, e
 - il soggetto (organo o individuo) cui il delegato riporta gerarchicamente;
- i poteri gestionali assegnati con le deleghe e la loro attuazione devono essere coerenti con gli obiettivi aziendali;
- il delegato deve disporre di poteri di spesa adeguati alle funzioni conferitegli.

I requisiti essenziali del sistema di attribuzione delle procure, ai fini di una efficace prevenzione dei Reati sono i seguenti:

- le procure generali funzionali sono conferite esclusivamente a soggetti dotati di delega interna o di specifico contratto di incarico, in caso di prestatori d'opera coordinata e continuativa, che descriva i relativi poteri di gestione e, ove necessario, sono accompagnate da apposita comunicazione che fissi l'estensione di poteri di rappresentanza ed eventualmente limiti di spesa numerici, comunque il rispetto dei vincoli posti dai processi di approvazione del Budget e degli eventuali *extra-budget* e dai processi di monitoraggio delle Operazioni Sensibili da parte di funzioni diverse;
- la procura può essere conferita a persone fisiche espressamente individuate nella procura stessa, oppure a persone giuridiche, che agiranno a mezzo di propri procuratori investiti, nell'ambito della stessa, di analoghi poteri;
- una procedura *ad hoc* deve disciplinare modalità e responsabilità per garantire un aggiornamento tempestivo delle procure, stabilendo i casi in cui le procure devono essere attribuite, modificate e revocate (assunzione di nuove responsabilità, trasferimento a diverse mansioni incompatibili con quelle per cui era stata conferita, dimissioni, licenziamento, ecc.).

3. Le attività sensibili

Le c.d. attività sensibili rappresentano gli ambiti di attività della Società attraverso i quali, in maniera diretta o indiretta, si possono eventualmente realizzare le condizioni per la commissione dei Reati.

Sono stati individuati alcuni processi aziendali rilevanti che trovano nell'ambito del Sistema di controllo interno della Società la loro regolamentazione.

Si tratta, in particolare, delle seguenti attività:

1. Gestione dei rapporti con soggetti pubblici per l'ottenimento di autorizzazioni, licenze e concessioni per l'esercizio delle attività aziendali;
2. Gestione dei procedimenti volti a conseguire erogazioni, contributi, sovvenzioni e finanziamenti pubblici;
3. Gestione dei rapporti con funzionari pubblici nell'ambito delle attività di verifica ispettiva e di controllo effettuate dalla Pubblica Amministrazione;
4. ACQUISTI: Gestione e selezione fornitori e consulenti, negoziazione e stipula dei relativi contratti per gli approvvigionamenti di beni e servizi;
5. VENDITE: Gestione vendite (gestione della commessa/ordine);
6. Esecuzione di contratti di vendita (logistica);
7. Gestione dei contenziosi giudiziali e stragiudiziali;
8. Gestione delle risorse finanziarie: ciclo attivo e passivo;
9. Gestione dei rapporti con l'Amministrazione Finanziaria;
10. Predisposizione di bilanci, relazioni e comunicazioni sociali in genere;
11. Gestione dei rapporti con la Società di Revisione, il Collegio sindacale;
12. Gestione sociale: gestione dei conferimenti, degli utili, delle riserve, operazioni sulle partecipazioni e sul capitale;
13. Gestione degli adempimenti relativi al funzionamento degli organi sociali;
14. Realizzazione di accordi di partnership, join venture, ATI, co-branding;
15. Gestione dei rapporti intercompany;
16. Gestione del sistema HSE;
17. Gestione del sistema AMBIENTE;
18. Selezione e assunzione del personale e gestione del personale;
19. Selezione, assunzione e gestione degli agenti;
20. Acquisizione, rivendica, registrazione e gestione di marchi, brevetti, disegni, modelli o altri titoli o diritti di proprietà industriale e comunque attività di ricerca e sviluppo e realizzazione nuovi prodotti e/o aggiornamenti tecnologici degli stessi;
21. Attività promozionali, pubblicitarie e sponsorizzazione;
22. Gestione delle risorse informatiche.

4. I rapporti con Società di Service/Consulenti/Partner: principi generali di comportamento

I rapporti con Società di Service/Consulenti/Partner, nell'ambito dei processi sensibili e/o delle attività a rischio reato, devono essere improntati alla massima correttezza e trasparenza, al rispetto delle norme di legge, del Codice Etico, del presente Modello e

delle procedure aziendali interne, nonché degli specifici principi etici su cui è impostata l'attività della Società.

Le Società di Service, i consulenti, gli agenti commerciali, i fornitori di prodotti/servizi e in generale i partner (es. associazione temporanea d'impresa) devono essere selezionati secondo i seguenti principi:

- verificare l'attendibilità commerciale e professionale (ad es. attraverso visure ordinarie presso la Camera di Commercio per accertare la coerenza dell'attività svolta con le prestazioni richieste dalla Società, autocertificazione ai sensi del D.P.R. 445/00 relativa ad eventuali carichi pendenti o sentenze emesse nei loro confronti);
- selezionare in base alla capacità di offerta in termini di qualità, innovazione, costi e standard di sostenibilità, con particolare riferimento al rispetto dei diritti umani e dei diritti dei lavoratori, dell'ambiente, ai principi di legalità, trasparenza e correttezza negli affari (tale processo di accreditamento deve prevedere standard qualitativi elevati riscontrabili anche mediante l'acquisizione di specifiche certificazioni in tema di qualità);
- evitare qualsivoglia operazione commerciale e/o finanziaria, sia in via diretta che per il tramite di interposta persona, con soggetti -persone fisiche o persone giuridiche- che risultino condannati per reati presupposto di responsabilità ex D.Lgs. 231/01 e/o segnalati dalle organizzazioni/autorità europee e internazionali preposte alla prevenzione dei reati di terrorismo, riciclaggio e criminalità organizzata;
- limitare, compatibilmente con le esigenze del mercato di riferimento, i rapporti contrattuali con soggetti -persone fisiche o persone giuridiche- che abbiano sede o residenza ovvero qualsiasi collegamento con paesi considerati non cooperativi in quanto non conformi agli *standard* delle leggi internazionali ed alle raccomandazioni espresse dal FATF-GAFI (Gruppo di Azione Finanziaria contro il riciclaggio di denaro) o che siano riportati nelle liste di prescrizione (cosiddette "Black List") della World Bank e della Commissione Europea;
- riconoscere compensi esclusivamente a fronte di una idonea giustificazione nel contesto del rapporto contrattuale costituito o in relazione al tipo di incarico da svolgere ed alle prassi vigenti in ambito locale;
- in genere nessun pagamento può essere effettuato in contanti e nel caso di deroga gli stessi pagamenti dovranno essere opportunamente autorizzati; in ogni caso i pagamenti devono essere effettuati nell'ambito di apposite procedure amministrative, che ne documentino la riferibilità e la tracciabilità della spesa;
- con riferimento alla gestione finanziaria, la società attua specifici controlli procedurali e cura con particolare attenzione i flussi che non rientrano nei processi tipici dell'azienda e che sono quindi gestiti in modo estemporaneo e discrezionale; tali controlli (ad es. l'attività di frequente riconciliazione dei dati contabili, la supervisione, la separazione dei compiti, la contrapposizione delle funzioni, in particolare quella acquisti e quella finanziaria, un efficace apparato di documentazione del processo decisionale, ecc.) hanno lo scopo di impedire la formazione di riserve occulte.

5. I rapporti con Società di Service/Consulenti/Partner: Clausole contrattuali

I contratti con Società di Service/Consulenti/Partner devono prevedere la formalizzazione di apposite clausole che regolino:

- l’impegno al rispetto del Codice Etico e del Modello adottati dalla Società, nonché la dichiarazione di non essere mai stati implicati in procedimenti giudiziari relativi ai reati contemplati nel Modello della Società stessa e nel D.lgs. 231/01 (o se lo sono stati, devono comunque dichiararlo ai fini di una maggiore attenzione da parte della società in caso si addivenga all’instaurazione del rapporto di consulenza o *partnership*); tale impegno potrà esser reciproco, nel caso in cui la controparte abbia adottato un proprio e analogo codice di comportamento e Modello;
- le conseguenze della violazione delle norme di cui al Modello e/o al Codice Etico (es. clausole risolutive espresse, penali);
- l’impegno, per società di service/consulenti/partner stranieri, a condurre la propria attività in conformità a regole e principi analoghi a quelli previsti dalle leggi dello Stato (o degli Stati) ove gli stessi operano, con particolare riferimento ai reati di corruzione, riciclaggio e terrorismo e alle norme che prevedono una responsabilità per la persona giuridica (*Corporate Liability*), nonché ai principi contenuti nel Codice Etico e nelle relative Linee Guida, finalizzati ad assicurare il rispetto di adeguati livelli di etica nell’esercizio delle proprie attività.

6. I rapporti con Clienti: principi generali di comportamento

I rapporti con i clienti devono essere improntati alla massima correttezza e trasparenza, nel rispetto del Codice Etico, del presente Modello, delle norme di legge e delle procedure aziendali interne, che prendono in considerazione gli elementi qui di seguito specificati:

- accettare pagamenti in contanti (e/o altra modalità non tracciate) solo nei limiti consentiti dalla legge;
- concedere dilazioni di pagamento solamente a fronte di accertata solvibilità;
- rifiutare le vendite in violazione a leggi/regolamenti internazionali, che limitano l’esportazione di prodotti/servizi e/o tutelano i principi della libera concorrenza;
- praticare prezzi in linea con i valori medi di mercato. Fatte salve le promozioni commerciali e le eventuali donazioni, a condizione che entrambe siano adeguatamente motivate/autorizzate.

SEZIONE IV - L'ORGANISMO DI VIGILANZA (ODV)

1. Organismo di Vigilanza

L'art. 6, comma 1, del D.Lgs. 231/2001 richiede, quale condizione per beneficiare dell'esimente dalla responsabilità amministrativa, che il compito di vigilare sull'osservanza e funzionamento del Modello, curandone il relativo aggiornamento, sia affidato ad un Organismo di Vigilanza interno all'ente che, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, eserciti in via continuativa i compiti ad esso affidati.

Il Decreto richiede che l'Organismo di Vigilanza svolga le sue funzioni al di fuori dei processi operativi della Società, riferendo periodicamente al Consiglio di Amministrazione, svincolato da ogni rapporto gerarchico con il Consiglio stesso e con i singoli responsabili delle Direzioni.

In ossequio alle prescrizioni del D.Lgs. 231/2001, il Consiglio di Amministrazione della Società ha nominato l'Organismo di Vigilanza collegiale, in composizione collegiale.

In particolare, la composizione dell'Organismo di Vigilanza è stata definita in modo da garantire i seguenti requisiti:

- Autonomia e indipendenza: detto requisito è assicurato dalla composizione collegiale e dall'attività di *reporting* direttamente al Consiglio di Amministrazione, senza tuttavia vincolo di subordinazione gerarchica rispetto a detto organo.
- Professionalità: requisito questo garantito dal bagaglio di conoscenze professionali, tecniche e pratiche di cui dispongono i componenti dell'Organismo di Vigilanza. In particolare, la composizione prescelta garantisce idonee conoscenze giuridiche e dei principi e delle tecniche di controllo e monitoraggio.
- Continuità d'azione: con riferimento a tale requisito, l'Organismo di Vigilanza è tenuto a vigilare costantemente, attraverso poteri di indagine, sul rispetto del Modello da parte dei Destinatari, a curarne l'attuazione e l'aggiornamento, rappresentando un riferimento costante per tutto il personale.

2. Durata in carica, decadenza e revoca

I componenti dell'Organismo di Vigilanza restano per un anno e sono in ogni caso rieleggibili. Essi sono scelti tra soggetti in possesso di un profilo etico e professionale di indiscutibile valore e non debbono essere in rapporti di coniugio o parentela entro il quarto grado con i Consiglieri di Amministrazione. Alla scadenza dell'incarico, i componenti dell'Organismo di Vigilanza continuano a svolgere *in prorogatio* le proprie funzioni sino alla nomina dei nuovi componenti.

Possono essere nominati componenti dell'Organismo di Vigilanza dipendenti della Società o un professionista esterno, purché quest'ultimo non abbia con la Società rapporti tali da integrare ipotesi di conflitto di interessi e da pregiudicarne l'indipendenza.

Il compenso dei componenti dell'Organismo di Vigilanza, sia interni che esterni alla Società, non costituisce ipotesi di conflitto di interessi.

Non può essere nominato componente dell'Organismo di Vigilanza, e, se nominato decade, l'interdetto, l'inabilitato, il fallito o chi è stato condannato, ancorché con condanna non definitiva, ad una pena che importi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi, ovvero sia stato condannato, anche con sentenza non definitiva o con sentenza di patteggiamento, per aver commesso uno dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001.

I componenti che abbiano un rapporto di lavoro subordinato con la Società decadono automaticamente dall'incarico, in caso di cessazione di detto rapporto e indipendentemente dalla causa di interruzione dello stesso.

In ogni momento Il Consiglio di Amministrazione può revocare per giusta causa i componenti dell'Organismo, previo parere del Collegio sindacale.

Costituiscono giusta causa di revoca dei componenti:

- l'omessa comunicazione al Consiglio di Amministrazione di un conflitto di interessi che impedisca il mantenimento del ruolo di componente dell'Organismo stesso;
- la violazione degli obblighi di riservatezza in ordine alle notizie e informazioni acquisite nell'esercizio delle funzioni proprie dell'Organismo di Vigilanza;
- qualora il componente dell'Organismo di Vigilanza sia legato alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, l'avvio di un procedimento disciplinare per fatti da cui possa derivare la sanzione del licenziamento.

Qualora la revoca avvenga senza giusta causa, il componente revocato potrà chiedere di essere immediatamente reintegrato in carica.

Costituisce invece causa di decadenza dell'Organismo di Vigilanza:

- l'accertamento di un grave inadempimento da parte dell'Organismo di Vigilanza nello svolgimento dei propri compiti;
- la sentenza di condanna della Società, anche non divenuta irrevocabile, ovvero una sentenza di patteggiamento ex art. 444 c.p.p., ove risulti dagli atti l'omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Ciascun componente dell'Organismo di Vigilanza può recedere in ogni momento dall'incarico con preavviso scritto di almeno 30 giorni, da comunicarsi a mezzo di raccomandata A.R. al Presidente del Consiglio di Amministrazione, che riferirà in Consiglio di Amministrazione.

L'Organismo di Vigilanza provvede a disciplinare in autonomia le regole per il proprio funzionamento in un apposito Regolamento, in particolare definendo le modalità operative per l'espletamento delle funzioni ad esso rimesse. Il Regolamento è successivamente trasmesso al Presidente del Consiglio di Amministrazione, che riferirà in Consiglio di Amministrazione per la relativa presa d'atto.

3. Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

All'OdV è affidato in generale il compito di vigilare:

- sull'osservanza del Modello da parte dei Dipendenti, degli Organi Sociali, delle Società di Service, dei Consulenti e dei Partners;
- sull'efficacia e adeguatezza del Modello in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei Reati;
- sull'opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative.

A tal fine, all'OdV sono altresì affidati i compiti di:

- verificare l'attuazione delle procedure di controllo previste dal Modello;
- condurre ricognizioni sull'attività aziendale ai fini dell'aggiornamento della mappatura dei Processi Sensibili;
- effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o specifici atti posti in essere dalla Società, soprattutto nell'ambito dei Processi Sensibili, i cui risultati devono essere riassunti in un apposito rapporto da esporsi in sede di *reporting* agli organi sociali deputati;
- coordinarsi con il *management* aziendale (in particolar modo con il Responsabile Risorse Umane) per valutare l'adozione di eventuali sanzioni disciplinari, fermo restando le competenze aziendali per l'irrogazione della sanzione e il relativo procedimento disciplinare;
- coordinarsi con il responsabile Risorse Umane per la definizione dei programmi di formazione per il personale e del contenuto delle comunicazioni periodiche da farsi ai Dipendenti e agli Organi Sociali, finalizzate a fornire agli stessi la necessaria sensibilizzazione e le conoscenze di base della normativa di cui al D.lgs. 231/2001;
- monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, e predisporre la documentazione interna necessaria al fine del funzionamento del Modello, contenente istruzioni d'uso, chiarimenti o aggiornamenti dello stesso;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere a lui trasmesse o tenute a sua disposizione;
- coordinarsi con le altre funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per il miglior monitoraggio delle attività in relazione alle procedure stabilite nel Modello. A tal fine, l'OdV è dotato di un generale potere ispettivo ed ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale che ritiene rilevante e deve essere costantemente informato dal management : a) sugli aspetti dell'attività aziendale che possono esporre la Società al rischio di commissione di uno dei Reati; b) sui rapporti con le Società di Service, con i Consulenti e con i Partners che operano per conto della Società nell'ambito di Operazioni Sensibili; c) sulle operazioni straordinarie della Società;
- interpretare la normativa rilevante e verificare l'adeguatezza del Modello a tali prescrizioni normative;
- coordinarsi con le funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per valutare l'adeguatezza e le esigenze di aggiornamento del Modello;

- attivare e svolgere le inchieste interne, raccordandosi di volta in volta con le funzioni aziendali interessate, per acquisire ulteriori elementi di indagine (es. con la funzione Legal per l'esame dei contratti che deviano nella forma e nel contenuto rispetto alle clausole *standard* dirette a garantire la Società dal rischio di coinvolgimento nella commissione dei Reati; con la funzione Risorse Umane per l'applicazione di sanzioni disciplinari, ecc.);
- indicare al *management*, coordinandosi con la funzione Amministrazione, le opportune integrazioni ai sistemi di gestione delle risorse finanziarie (sia in entrata che in uscita) già presenti nella Società, per introdurre alcuni accorgimenti idonei a rilevare l'esistenza di eventuali flussi finanziari atipici e connotati da maggiori margini di discrezionalità rispetto a quanto ordinariamente previsto;
- coordinarsi con la funzione amministrativa per il monitoraggio degli adempimenti societari che possono avere rilevanza ai fini della commissione di reati societari;
- coordinarsi con l'Organismo di Vigilanza delle altre società del Gruppo, al fine di permetter loro di espletare correttamente i poteri di verifica e di controllo.

Ai fini dello svolgimento degli adempimenti sopra elencati, l'Organismo è dotato dei poteri di seguito indicati:

- emanare disposizioni e ordini di servizio intesi a regolare le proprie attività e predisporre e aggiornare l'elenco delle informazioni che devono pervenirgli dalle Direzioni/Funzioni aziendali;
- accedere, senza autorizzazioni preventive, a ogni documento aziendale rilevante per lo svolgimento delle funzioni allo stesso attribuite dal D.Lgs. 231/2001;
- disporre che i responsabili delle Direzioni/Funzioni aziendali, e in ogni caso tutti i Destinatari, forniscano tempestivamente le informazioni, i dati e/o le notizie loro richieste per individuare aspetti connessi alle varie attività aziendali rilevanti ai sensi del Modello e per la verifica dell'effettiva attuazione dello stesso;
- ricorrere a consulenti esterni di comprovata professionalità nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento delle attività di verifica e controllo ovvero di aggiornamento del Modello.

Per un miglior svolgimento delle proprie attività, l'Organismo può delegare uno o più compiti specifici a singoli suoi componenti, che li svolgeranno in nome e per conto dell'Organismo stesso. In merito ai compiti delegati, la responsabilità da essi derivante ricade sull'Organismo nel suo complesso. L'Organismo, nel caso sia formato da soli componenti esterni può anche avvalersi, nell'esercizio delle proprie funzioni, del supporto coordinato e continuativo di una funzione interna alla Società.

Il Consiglio di Amministrazione della Società ha assegnato all'Organismo di Vigilanza un *budget* di spesa annuale nell'importo di € 5.000,00. L'Organismo delibera in autonomia le spese da sostenere nel rispetto dei poteri di firma aziendali e, in caso di spese eccedenti il *budget*, dovrà essere autorizzato direttamente dal Consiglio di Amministrazione.

Qualora i componenti dell'Organismo di Vigilanza concorrano nel compimento di taluni reati, i componenti dell'Organismo risponderanno a titolo di concorso nel reato.

4. Reporting dell'OdV verso il vertice aziendale

L'OdV riferisce in merito all'attuazione del Modello e all'emersione di eventuali criticità.

L'OdV ha due linee di *reporting*:

- la prima, su base continuativa, verso il Presidente del CdA e l'Amministratore Delegato, ai quali l'OdV si rivolgerà tempestivamente ogniqualvolta si dovesse presentare una problematica o una criticità relativa ad un'area sensibile di cui al D.lgs. 231/2001;
- la seconda, in base alla quale l'OdV si rivolgerà con cadenza annuale verso il Collegio sindacale e il Consiglio di Amministrazione mediante un rapporto scritto.

Annualmente, l'OdV presenterà agli Organi societari citati il piano delle attività previste per l'anno successivo.

Qualora l'OdV rilevi criticità riferibili a qualcuno dei soggetti referenti, la corrispondente segnalazione andrà prontamente indirizzata ad uno degli altri soggetti sopra indicati.

Il reporting ha ad oggetto:

- l'attività svolta dall'OdV;
- le eventuali criticità (e spunti per il miglioramento) emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni, sia in termini di efficacia del Modello.

Gli incontri con gli organi cui l'OdV riferisce devono essere verbalizzati e copia dei verbali deve essere custodita dall'OdV.

Il Consiglio di Amministrazione e il Collegio sindacale hanno la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV il quale, a sua volta, ha la facoltà di richiedere, attraverso le funzioni o i soggetti competenti, la convocazione dei predetti organi per motivi urgenti.

5. Flussi informativi verso l'OdV: informazioni di carattere generale ed informazioni specifiche obbligatorie

L'OdV è domiciliato presso la sede della Società ove viene ricevuta e custodita ogni corrispondenza allo stesso indirizzata e dispone di una casella di posta elettronica all'indirizzo dedicato odv@italianacoke.it. Il medesimo indirizzo, come specificato nell'apposito paragrafo, è utilizzato anche per le segnalazioni in materia di c.d. Whistleblowing.

L'OdV deve essere informato, mediante apposite segnalazioni da parte dei Dipendenti, degli Organi Sociali, delle Società di Service, dei Consulenti e dei Partners in merito ad eventi che potrebbero ingenerare responsabilità della Società ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

In particolare, uno qualsiasi dei Destinatari che venga a conoscenza di palesi violazioni del Codice Etico, comunque, sia testimone di comportamenti in generale non in linea con le regole prescritte dal Modello, ne deve dare immediata segnalazione all'OdV o, in alternativa, se il segnalante è un Dipendente, al suo superiore gerarchico il quale provvederà a trasmetterla all'OdV.

Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- devono essere raccolte eventuali segnalazioni relative a comportamenti in generale non in linea con le regole di comportamento di cui al presente Modello;
- coerentemente con quanto stabilito dal Codice Etico, se un Dipendente desidera segnalare una violazione (o presunta violazione) del Modello, lo stesso deve contattare il suo diretto superiore; qualora la segnalazione non dia esito, o il Dipendente si senta a disagio nel rivolgersi al suo diretto superiore per la presentazione della segnalazione, il Dipendente ne riferisce all'OdV, i componenti degli Organi Sociali e, per quanto riguarda la loro attività svolta nei confronti di ITALIANA COKE S.R.L., le Società di Service, i Consulenti e i Partners, effettuano la segnalazione direttamente all'OdV;
- l'OdV valuta le segnalazioni ricevute; gli eventuali provvedimenti conseguenti sono applicati in conformità a quanto previsto nell'ambito del "Sistema Disciplinare";
- i segnalanti in buona fede saranno garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione ed in ogni caso sarà assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede;
- la segnalazione dovrà essere preferibilmente in forma non anonima e potrà essere inoltrata attraverso vari canali tra i quali la posta elettronica all'indirizzo dedicato;
- eventuali segnalazioni anonime circostanziate (e, pertanto, contenenti tutti gli elementi oggettivi necessari alla successiva fase di verifica) saranno prese in considerazione per approfondimenti.
- oltre alle segnalazioni relative a violazioni di carattere generale sopra descritte, devono essere obbligatoriamente ed immediatamente trasmesse all'OdV le informazioni concernenti:
 - i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i Reati;
 - le richieste di assistenza legale inoltrate dai Dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i Reati;
 - i rapporti preparati dai responsabili di altre funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del D.lgs. 231/2001;
 - le notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti e alle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso i Dipendenti) ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
 - l'evidenza di qualunque criticità o conflitto di interesse sorto nell'ambito del rapporto con la PA;
 - eventuali situazioni di irregolarità o anomalie riscontrate da coloro che svolgono una funzione di controllo e supervisione su adempimenti connessi all'espletamento di attività sensibili (pagamento di fatture, destinazione di finanziamenti ottenuti dallo Stato o da organismi comunitari, ecc.);
 - ispezioni giudiziarie, tributarie e amministrative (es. relative alle norme in materia di tutela della sicurezza e dell'igiene sui luoghi di lavoro, verifiche tributarie, INPS, ecc.) nel caso in cui il verbale conclusivo evidenziasse criticità

- a carico dell'azienda (trasmissione a cura del responsabile della funzione coinvolta);
- verbali e rapporti di audit di terza parte;
- altro relativo alla tutela della sicurezza e dell'igiene sui luoghi di lavoro e dell'ambiente (lista infortuni, verbale incidente, nuove nomine, ispezioni particolari, budget e piano avanzamento ecc.).

Ulteriori flussi informativi obbligatori sono definiti dall'OdV di concerto con le funzioni aziendali competenti alla loro trasmissione.

6. Raccolta e conservazione delle informazioni

Ogni informazione, segnalazione, *report* previsti nel presente Modello sono conservati dall'OdV in un apposito *data base* (informatico o cartaceo) per un periodo di 10 anni.

L'accesso al data base, oltre ai componenti dell'OdV, è consentito esclusivamente ai membri del Consiglio di Amministrazione, nonché ai membri del Collegio sindacale che siano specificatamente autorizzati dai rispettivi organi societari di appartenenza.

Segue un elenco esemplificativo delle informazioni particolari da conservarsi nel database:

- ogni informazione utile riguardante le decisioni relative alla richiesta, erogazione e utilizzo di finanziamenti pubblici;
- i prospetti riepilogativi degli appalti o delle concessioni dei quali la Società è risultata aggiudicataria a seguito di gare a livello nazionale ed internazionale, ovvero a trattativa privata;
- le notizie e la documentazione relative ad appalti affidati da enti pubblici o soggetti che svolgono funzioni di pubblica utilità;
- le richieste di assistenza legale inoltrate da dirigenti, dipendenti o altri soggetti che ne avessero titolo, nei confronti dei quali la magistratura abbia avviato procedimenti per i reati previsti dal D.lgs. 231/2001;
- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al D.lgs. 231/2001;
- le notizie relative al rispetto, a tutti i livelli aziendali, del Modello o del Codice Etico, con evidenza dei procedimenti disciplinari avviati e delle eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione, con le relative motivazioni;
- i rapporti preparati dai responsabili di altre Funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali possono emergere fatti, atti, eventi od omissioni rilevanti ai fini dell'osservanza delle norme del D.lgs. 231/2001;
- il sistema aggiornato di deleghe e procure;
- i verbali e i rapporti degli *audit* di terza parte;
- i documenti rilevanti predisposti dall'organizzazione preposta alla tutela della sicurezza, della salute e dell'igiene sui luoghi di lavoro (documenti di valutazione dei rischi, nomine degli RSPP, dei medici competenti, procedure d'emergenza, ecc.) e per l'ambiente (richieste di autorizzazioni, AIA, formulari, ecc.).

SEZIONE V - LA FORMAZIONE DELLE RISORSE E LA DIFFUSIONE DEL MODELLO

1. Premesse

Ai fini dell'efficacia del presente Modello, è obiettivo della Società garantire una corretta conoscenza, sia alle risorse già presenti in azienda sia a quelle da inserire, delle regole di condotta ivi contenute, con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nei Processi Sensibili.

Il sistema di informazione e formazione è supervisionato ed integrato dall'attività realizzata in questo campo dall'OdV in collaborazione con i responsabili delle funzioni di volta in volta coinvolte nella applicazione del Modello.

2. La comunicazione iniziale

Dell'adozione del Modello è stata data comunicazione a tutti i Dipendenti.

Ai nuovi assunti e ai soggetti che per la prima volta dovessero ricoprire una carica sociale, invece, verrà consegnato un set informativo (es. Codice Etico, CCNL, Modello, Decreto Legislativo 231/2001, ecc.), con il quale assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza.

3. La formazione

L'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al D.Lgs. 231/2001 è svolta in maniera differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'avere o meno funzioni di rappresentanza della Società.

In particolare, devono essere garantiti livelli diversi di informazione e formazione attraverso idonei strumenti di diffusione per :

- Apicali, componenti dell'OdV e degli Organi Sociali;
- Dipendenti che operano in aree sensibili;
- Dipendenti che non operano in aree sensibili.

Tutti i programmi di formazione avranno un contenuto minimo comune consistente nell'illustrazione dei principi del D.Lgs. 231/2001, degli elementi costitutivi il Modello di organizzazione gestione e controllo, delle singole fattispecie di reato previste dal D.Lgs. 231/2001 e dei comportamenti considerati sensibili in relazione al compimento dei sopraccitati reati.

In aggiunta a questa matrice comune, ogni programma di formazione sarà modulato al fine di fornire ai suoi fruitori gli strumenti necessari per il pieno rispetto del dettato del Decreto in relazione all'ambito di operatività e alle mansioni dei soggetti destinatari del programma stesso.

La partecipazione ai programmi di formazione sopra descritti è obbligatoria e il controllo circa l'effettiva frequenza è demandato all'OdV.

All'OdV è demandato altresì il controllo circa la qualità dei contenuti dei programmi di formazione così come sopra descritti.

4. Informazione ai Consulenti ed ai Partners

I Consulenti ed i Partners devono essere informati del contenuto del Modello e dell'esigenza che il loro comportamento sia conforme ai disposti del D.lgs. 231/2001.

SEZIONE VI – IL SISTEMA SANZIONATORIO

1. Premesse

La definizione di un sistema sanzionatorio, applicabile in caso di violazione da parte dei Destinatari delle disposizioni del presente Modello, costituisce condizione necessaria per garantire l'efficace attuazione del Modello stesso, nonché presupposto imprescindibile per consentire alla Società di beneficiare dell'esimente dalla responsabilità amministrativa.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'instaurazione e dagli esiti di un procedimento penale eventualmente avviato nei casi in cui la violazione integri un'ipotesi di reato rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Le sanzioni comminabili sono diversificate in ragione della natura del rapporto tra l'autore della violazione e la Società, nonché del rilievo e gravità della violazione commessa e del ruolo e responsabilità dell'autore.

In ogni caso la Corte Costituzionale con sent. n. 220/1995 ha statuito che l'esercizio del potere disciplinare riferito allo svolgimento di un qualsiasi rapporto di lavoro subordinato ovvero di lavoro autonomo e professionale deve sempre conformarsi ai principi di:

- proporzione, commisurando la sanzione irrogata all'entità dell'atto contestato;
- contraddittorio, assicurando il coinvolgimento del soggetto interessato (formulata la contestazione dell'addebito, tempestiva e specifica, occorre dargli la possibilità di addurre giustificazioni a difesa del suo comportamento)

In generale, le violazioni possono essere ricondotte ai seguenti comportamenti e classificate come segue:

- comportamenti che integrano una mancata attuazione colposa delle prescrizioni del Modello, ivi compresi protocolli, procedure o altre istruzioni aziendali;
- comportamenti che integrano una trasgressione dolosa delle prescrizioni del Modello, tale da compromettere il rapporto di fiducia tra l'autore e la Società in quanto preordinata in modo univoco a commettere un reato.

Il procedimento sanzionatorio è, in ogni caso, rimesso alla Funzione e/o agli organi sociali competenti.

2. Sanzioni per il personale dipendente

I provvedimenti nei confronti del personale Dipendente devono rispettare i limiti di cui all'art. 7 della Legge 300/1970 (Statuto dei lavoratori) e le previsioni contenute nei Contratti collettivi nazionali di lavoro applicabili, sia con riguardo alle sanzioni comminabili che alle modalità di esercizio del potere disciplinare.

L'inosservanza da parte del Dipendente delle disposizioni del Modello, e di tutta la documentazione che di esso forma parte, costituisce inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro ex art. 2104 cod. civ. e illecito disciplinare.

Più in particolare, l'adozione, da parte di un Dipendente, di un comportamento qualificabile, in base a quanto indicato al comma precedente, come illecito disciplinare, costituisce inoltre violazione dell'obbligo del lavoratore di eseguire con la massima diligenza i compiti allo stesso affidati, attenendosi alle direttive impartite dalla società.

Al personale Dipendente (salvo specifiche eccezioni e differenze specificamente illustrate) possono essere comminate le seguenti sanzioni:

- a) Richiamo verbale;
- b) Richiamo o rimprovero scritto;
- c) Multa;
- d) Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione;
- e) Licenziamento;
- f) Risoluzione del contratto di lavoro.

Al fine di evidenziare i criteri di correlazione tra le violazioni e i provvedimenti disciplinari si precisa che:

- a) incorre nel provvedimento disciplinare del richiamo verbale il Dipendente che violi, per mera negligenza, le procedure aziendali, le prescrizioni del Codice Etico o adottati, nello svolgimento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel Modello, qualora la violazione non abbia rilevanza esterna;
- b) incorre nel provvedimento disciplinare del richiamo scritto il Dipendente che:
 - risulti recidivo, durante il biennio, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile il rimprovero verbale;
 - violi, per mera negligenza, le procedure aziendali, le prescrizioni del Codice Etico o adottati, nello svolgimento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel Modello, qualora la violazione abbia rilevanza esterna;
- c) incorre nel provvedimento disciplinare della multa, il Dipendente che:
 - risulti recidivo, durante il biennio, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile il rimprovero scritto;
 - per il livello di responsabilità gerarchico o tecnico, o in presenza di circostanze aggravanti, leda l'efficacia del Modello con comportamenti quali:
 - l'inosservanza dell'obbligo di informativa all'Organismo di Vigilanza;
 - la reiterata inosservanza degli adempimenti previsti dalle prescrizioni indicate nel Modello, nell'ipotesi in cui riguardino un procedimento o rapporto in cui è parte la Pubblica Amministrazione;
- d) incorre nel provvedimento disciplinare della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione il dipendente che:
 - risulti recidivo, durante il biennio, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile la multa;

- violi le procedure aziendali concernenti la tutela della salute, della sicurezza e dell'ambiente;
 - violi le disposizioni concernenti i poteri di firma e il sistema delle deleghe attribuite con riguardo ad atti e documenti rivolti alla Pubblica Amministrazione;
 - effettui false o infondate segnalazioni inerenti le violazioni del Modello e del Codice Etico;
- e) incorre nel provvedimento disciplinare del licenziamento o della risoluzione del contratto di lavoro il Dipendente che:
- eluda fraudolentemente le prescrizioni del Modello attraverso un comportamento inequivocabilmente diretto alla commissione di uno dei reati ricompreso fra quelli previsti nel D.Lgs. 231/2001;
 - violi il sistema di controllo interno attraverso la sottrazione, la distruzione o l'alterazione di documentazione ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni e alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza in modo da impedire la trasparenza e verificabilità delle stesse.

La Società non potrà in ogni caso adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del Dipendente senza il rispetto delle procedure previste nel CCNL per le singole fattispecie.

I principi di correlazione e proporzionalità tra la violazione commessa e la sanzione irrogata sono garantiti dal rispetto dei seguenti criteri:

- gravità della violazione commessa;
- mansione, ruolo, responsabilità e autonomia del Dipendente;
- prevedibilità dell'evento;
- intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia;
- comportamento complessivo dell'autore della violazione, con riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari nei termini previsti dal CCNL;
- altre particolari circostanze che caratterizzano la violazione.

L'esistenza di un sistema sanzionatorio connesso al mancato rispetto delle disposizioni contenute nel Modello, e nella documentazione che di esso forma parte, deve essere necessariamente portato a conoscenza del personale Dipendente e dei nuovi assunti attraverso i mezzi ritenuti più idonei dalla Società.

3. Sanzioni per i lavoratori subordinati con la qualifica di Dirigenti

L'inosservanza - da parte dei Dirigenti - delle disposizioni del Modello e di tutta la documentazione che di esso forma parte, ivi inclusa la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza e di controllo sui comportamenti dei propri collaboratori, determina l'applicazione delle sanzioni di cui alla contrattazione collettiva per le altre categorie di dipendenti, nel rispetto degli artt. 2106, 2118 e 2119 cod. civ., nonché dell'art. 7 della Legge 300/1970.

In via generale, al personale Dirigente possono essere comminate le seguenti sanzioni:

- a) Sospensione dal lavoro;
- b) Licenziamento.

L'accertamento di eventuali violazioni, nonché dell'inadeguata vigilanza e della mancata tempestiva informazione all'Organismo di Vigilanza, potranno determinare a carico dei lavoratori con qualifica dirigenziale, la sospensione a titolo cautelare dalla prestazione lavorativa, fermo il diritto del dirigente alla retribuzione, nonché, sempre in via provvisoria e cautelare per un periodo non superiore a tre mesi, l'assegnazione ad incarichi diversi nel rispetto dell'art. 2103 cod. civ.

4. Misure nei confronti degli apicali

In ogni caso, anche la violazione dello specifico obbligo di vigilanza sui sottoposti gravante sui soggetti apicali comporterà l'assunzione, da parte della Società, delle misure sanzionatorie ritenute più opportune in relazione, da una parte, alla natura e gravità della violazione commessa e, dall'altra, alla qualifica dell'apicale che dovesse commettere la violazione.

5. Misure nei confronti del Consiglio di Amministrazione

In caso di violazione accertata delle disposizioni del Modello, ivi incluse quelle della documentazione che di esso forma parte, da parte di un membro del Consiglio di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza informa tempestivamente l'intero Consiglio di Amministrazione e il Collegio sindacale, affinché provveda ad assumere o promuovere le iniziative più opportune ed adeguate, in relazione alla gravità della violazione rilevata e conformemente ai poteri previsti dalla vigente normativa e dallo Statuto sociale.

6. Misure nei confronti del Collegio sindacale

In caso di violazione accertata delle disposizioni del Modello, ivi incluse quelle della documentazione che di esso forma parte, da parte del Collegio sindacale, l'OdV informa il Consiglio di Amministrazione il quale prenderà gli opportuni provvedimenti al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

7. Misure nei confronti dei Membri dell'OdV

In caso di violazione accertata delle disposizioni del Modello, ivi incluse quelle della documentazione che di esso forma parte, da parte di uno o più membri dell'OdV, gli altri membri dell'OdV ovvero uno qualsiasi tra i membri del Collegio sindacale o del Consiglio di Amministrazione informano il Collegio sindacale e il Consiglio di Amministrazione che prenderanno gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la revoca dell'incarico ai Membri dell'OdV che hanno violato il Modello e la conseguente nomina di nuovi membri in sostituzione degli stessi ovvero la revoca dell'incarico all'intero organo e la conseguente nomina di un nuovo OdV.