

TECHNOFABRIC S.p.A.

MODELLO 231

*Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex
D.Lgs. 231/01*

INDICE

PARTE GENERALE

Introduzione	pag. 3
Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo dell'Azienda.....	pag. 4
Sistema Disciplinare	pag. 7
• Funzione del Sistema Disciplinare	
• Sanzioni	
• Procedimento per l'irrogazione delle sanzioni	
Organismo di Vigilanza (OdV).....	pag.10
• Identificazione dell'OdV - Nomina e revoca	
• Funzioni e poteri dell'OdV	
• L'attività di <i>reporting</i> dell'OdV verso altri organi aziendali	
• Obblighi di informazioni nei confronti dell'OdV	
• Raccolta e conservazione delle informazioni	

PARTE GENERALE

INTRODUZIONE

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, dai seguenti soggetti (art. 5, comma 1):

- 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;
- persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati.

La responsabilità della Società si aggiunge così 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 avuto interesse o tratto vantaggio dalla commissione dell'illecito:

- per tutti gli illeciti commessi è sempre prevista l'applicazione di una sanzione pecuniaria;
- per i casi più gravi ed in relazione ai soli reati per i quali siano espressamente previste, si applicano altresì sanzioni interdittive di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni (con la precisazione che, ai sensi dell'art. 14, comma 1, D.Lgs. 231/2001, "Le sanzioni interdittive hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente") che, a loro volta, possono consistere in:
 - interdizione dall'esercizio dell'attività;
 - sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
 - divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
 - esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi;
 - divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- è altresì sempre prevista la confisca (e sequestro preventivo in sede cautelare) del prezzo o del profitto del reato nonché, in caso di applicazione di sanzioni interdittive, può essere irrogata quale pena accessoria la pubblicazione della sentenza.

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

- reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione;
- reati commessi in ambito informatico;
- reati in tema di falsità in monete, carte di pubblico credito e valori di bollo;
- reati contro l'industria ed il commercio;
- varie fattispecie di reati in materia societaria e di abuso di mercato;
- reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico;
- reati contro la personalità individuale;
- reati transnazionali;
- Reati di ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro di provenienza illecita;
- Reati in materia di violazione del diritto d'autore;
- reati di omicidio e lesioni colpose in materia di sicurezza sul lavoro.;
- reato di induzione a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria.

Gli articoli 6 e 7 del D.Lgs. 231/2001 prevedono una forma di esonero dalla responsabilità qualora l'ente dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato "modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire la realizzazione dei reati" considerati.

Il sistema prevede, inoltre, l'istituzione di un Organismo di controllo dell'ente con il compito di vigilare sul funzionamento e osservanza dei Modelli nonché di curarne l'aggiornamento.

I suddetti Modelli devono rispondere alle seguenti esigenze:

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

IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DELL'AZIENDA

1.1 La costruzione del Modello

Successivamente all'emanazione del D.Lgs. 231/2001 ed in virtù del crescente ampliamento della categoria dei "reati presupposto" (in particolare con l'introduzione dell'art.25-septies D.Lgs.231/01, ad opera della Legge 3/8/2007 n.123, con cui è stata estesa la responsabilità degli Enti in conseguenza della commissione dei reati di omicidio e lesioni colpose in materia di sicurezza sul lavoro), l'Azienda ha avviato un progetto interno finalizzato a garantire la predisposizione del Modello di cui all'art. 6 del citato Decreto.

La Società, nel quadro del recente assestamento societario tradottosi in data 26/10/2010 con atto del Notaio BONANNO in SALUZZO (CN) l'operazione di "fusione per incorporazione" della TECHNOFINISH S.p.A. (azienda dedita al finissaggio dei tessuti tessili) nella TECHNOFABRIC S.p.A., stante la tipologia dell'attività attualmente svolta ed incentrata principalmente nella produzione, finissaggio e commercio di prodotti tessili ed affini, ha avvertito l'esigenza, pur in assenza di un obbligo normativo, di procedere all'adeguamento del proprio sistema di controllo interno alle regole previste dalla normativa in tema di responsabilità amministrativa degli enti. Tale progetto ha condotto la Società ad adottare in data 09/05/2011 un proprio Modello Organizzativo di Gestione e Controllo (di seguito "Modello").

L'adozione di detto Modello, oltre a rappresentare un evidente deterrente alla realizzazione di attività illecite, ha inteso rafforzare l'immagine della Società nel mercato ed ha costituito un chiaro segnale dell'intenzione della proprietà e del management di promuovere all'interno della Società una cultura orientata ad esigenze di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari. Il Modello consiste in un complesso di regole di condotta, organizzative e di controllo che costituiscono e rappresentano la struttura base di un efficace sistema di controllo, ragionevolmente idoneo ad individuare e prevenire le condotte penalmente rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/ 2001.

La predisposizione del presente Modello è stata preceduta da una serie di attività preparatorie dirette:

- alla identificazione, nell'ambito della struttura organizzativa della Società, delle aree Aziendali (dette: "Aree Sensibili") ove è ravvisabile il rischio di commissione dei Reati presupposto ex D.Lgs.231/01;
- alla analisi delle procedure Aziendali già adottate e attuate dall'Azienda e dei controlli Aziendali esistenti al fine di evidenziarne, con riferimento al rischio commissione Reati presupposto, eventuali criticità;
- in considerazione delle previsioni e delle finalità indicate dal D.Lgs. 231/2001, si è proceduto alla individuazione, nell'ambito dei Processi Sensibili esistenti (cioè le procedure Aziendali connesse alle Aree Sensibili in cui sussiste il rischio di verifica dei Reati presupposto), delle azioni di miglioramento delle attuali procedure interne e dei requisiti organizzativi essenziali per la definizione di un modello "specifico" di organizzazione, gestione e monitoraggio ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Il presente Modello, alla cui stesura si è pervenuti con l'ausilio di consulenti esterni esperti della materia, è costituito da una "**Parte Generale**", contenente i principi e le regole di carattere generale aventi rilevanza in merito alle tematiche disciplinate dal D.Lgs. 231/2001, nonché le regole in tema di istituzione e funzionamento dell'Organismo di Vigilanza e del Sistema Disciplinare, e da singole "**Parti Speciali**" ciascuna delle quali predisposta con riferimento alle diverse categorie di reato contemplate nel D.Lgs. 231/2001 astrattamente ipotizzabili nella Società in ragione dei settori e dell'attività da questa svolta.

In particolare, le "Parti Speciali" sono le seguenti:

- la "*Parte Speciale I*", denominata "Reati Societari", la quale si riferisce alle fattispecie di reato richiamate dall'art. 25 ter del D.Lgs. 231/2001;
- la "*Parte Speciale II*", denominata "Delitti commessi in violazione delle norme sulla sicurezza e sulla salute dei lavoratori" la quale si riferisce alle fattispecie di reato richiamate dall'art. 25 septies del D.Lgs. 231/2001.
- la "*Parte Speciale III*", denominata "altri Reati 231 rilevanti per la Società", la quale si riferisce alle residue fattispecie di reato previste dal D.Lgs. 231/2001, il cui rischio di verifica all'interno dell'Azienda deve ritenersi di livello medio – basso.

1.2 Destinatari del Modello

Sono Destinatari del Modello:

- tutti gli Amministratori e coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di rappresentanza, gestione, amministrazione, direzione o controllo nella Società o in una sua eventuale unità organizzativa autonoma;
- i dipendenti della Società con qualifica di dirigente, quadro, impiegato o operaio, nel caso di futura assunzione di tali profili, anche quando distaccati in altre sedi della Società per lo svolgimento dell'attività, tra i quali vengono ricompresi anche tutti coloro che collaborano con la Società, in forza di un rapporto di lavoro parasubordinato (a titolo esemplificativo, ma non esaustivo: collaboratori a progetto, personale somministrato da agenzie terze);
- i Sindaci della Società;
- collaboratori esterni, intesi come coloro che, pur non essendo funzionalmente legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato o parasubordinato, agiscono sotto la direzione e vigilanza dei vertici aziendali della Società e/o in nome o per conto della Società e nel suo interesse e/o vantaggio (a titolo esemplificativo, ma non esaustivo: procuratori, consulenti, agenti).

La Società comunica il presente Modello ai Destinatari attraverso modalità idonee ad assicurarne l'effettiva conoscenza da parte di tutti i soggetti interessati.

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

La Società condanna qualsiasi comportamento difforme, oltre che dalla legge, dalle previsioni del Modello e del Codice Etico, anche se tale comportamento sia realizzato nell'interesse aziendale ovvero con l'intenzione di arrecare un vantaggio alla Società.

1.3 La funzione del Modello

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello non solo potrebbe consentire all'Azienda di beneficiare dell'esimente prevista dal D.Lgs. 231/2001, ma migliora, nei limiti previsti dallo stesso, il suo sistema di controllo interno, limitando il rischio generale di commissione dei Reati.

Scopo del Modello è la predisposizione di un sistema strutturato ed organico di procedure ed attività di controllo (preventivo ed ex post) che abbia come obiettivo la riduzione del rischio di commissione dei Reati mediante la individuazione dei Processi Sensibili e la loro conseguente proceduralizzazione.

I principi contenuti nel presente Modello devono condurre, da un lato, a determinare una piena consapevolezza da parte del potenziale autore del Reato di commettere un illecito (la cui commissione è fortemente condannata e contraria agli interessi dell'Azienda, anche quando apparentemente essa potrebbe trarne un vantaggio), dall'altro, grazie ad un monitoraggio costante dell'attività, a consentire all'Azienda di reagire tempestivamente nel prevenire od impedire la commissione del Reato stesso.

Tra le finalità del Modello vi è, quindi, quella di sviluppare la consapevolezza nei Dipendenti, Organi Sociali, Consulenti e Partner, che operino per conto o nell'interesse della Società nell'ambito dei Processi Sensibili di poter incorrere - in caso di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello e alle altre procedure Aziendali (oltre che alla legge) - in illeciti passibili di conseguenze penalmente rilevanti non solo per se stessi, ma anche per la Società.

Inoltre, si intende censurare fattivamente ogni comportamento illecito attraverso la costante attività dell'Organismo di Vigilanza sull'operato delle persone rispetto ai Processi Sensibili e la comminazione di sanzioni disciplinari o contrattuali.

1.4 Adozione del Modello e successive modifiche di adeguamento e aggiornamento dello stesso.

Nella predisposizione del presente Modello si è tenuto conto delle procedure e dei sistemi di controllo (in particolare in ambito di sicurezza sul lavoro) esistenti e già ampiamente operanti in Azienda, ove giudicati idonei a valere anche come misure di prevenzione dei Reati e strumenti di controllo sui Processi Sensibili.

L'Azienda ha proceduto all'adozione del presente Modello con delibera del Consiglio di Amministrazione.

Nella stessa delibera ha anche individuato e stabilito l'Organismo di Vigilanza.

Nella predetta riunione, ciascun membro del Consiglio di Amministrazione ha espressamente dichiarato di impegnarsi al rispetto del presente Modello. Analogamente ciascun membro del Collegio Sindacale, presa visione del Modello, si è espressamente impegnato al rispetto del Modello medesimo.

Essendo il presente Modello un "*atto di emanazione dell'organo dirigente*" (in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, comma 1, lettera a) del D.Lgs. 231/2001) le successive modifiche e integrazioni sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione dell'Azienda.

L'Organismo di Vigilanza, titolare di precisi compiti e poteri in merito alla cura, sviluppo e promozione del costante aggiornamento del Modello, individua e cura la redazione delle modifiche e/o integrazioni del Modello che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:

- violazioni delle prescrizioni del Modello;
- modificazioni dell'assetto interno organizzativo della Società e/o delle modalità di svolgimento delle proprie attività;
- modifiche normative;
- risultanze dei controlli

e le sottopone per la relativa discussione ed approvazione al Consiglio di Amministrazione .

Il Consiglio di Amministrazione delibera quindi in merito all'aggiornamento e adeguamento del Modello sulla base delle modifiche e/o integrazioni allo stesso sottoposte.

Una volta approvate le modifiche, l'Organismo di Vigilanza provvede, senza indugio, a rendere le stesse operative e a curare la corretta comunicazione dei contenuti all'interno e all'esterno della Società.

Al fine di garantire che le variazioni del Modello siano operate con la necessaria tempestività ed efficacia, senza al contempo incorrere in difetti di coordinamento tra i processi operativi, le prescrizioni contenute nel Modello e la diffusione delle stesse, il Consiglio di Amministrazione ha altresì la facoltà di delegare all'Amministratore Delegato il compito di aggiornare il Modello.

Il Consiglio di Amministrazione ratifica quindi annualmente tutte le modifiche eventualmente apportate dall'Amministratore Delegato.

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

1.5 I Processi Sensibili dell'Azienda

Dall'analisi dei rischi condotta nell'ambito dell'attività dell'Azienda ai fini del D.Lgs. 231/2001, è emerso che i Processi Sensibili della Società riguardano allo stato principalmente:

- i reati societari;
- i reati in materia di sicurezza sul lavoro;
- le relazioni con la Pubblica Amministrazione;
- i reati in ambito informatico e di tutela del diritto d'autore;
- i reati di ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro di provenienza illecita;
- il reato di induzione a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria;
- i reati in materia ambientale;
- i reati transnazionali.

Gli altri reati contemplati dal D.Lgs. 231/2001 non appaiono concretamente configurabili nella realtà dell'Azienda. Per tali residuali ipotesi di condotte criminali (ad es.: reati in materia di falso in moneta, terrorismo, traffico sostanze stupefacenti, mutilazione organi genitali femminili, etc) si è ritenuto che in considerazione della tipologia di attività della Società, non possano ravvisarsi profili di rischio che rendano ragionevolmente fondata la possibilità della loro commissione, nell'interesse o a vantaggio della medesima Società. Peraltro, si è ritenuto senza dubbio esaustivo in termini di efficace deterrenza il richiamo ai principi contenuti nel Codice Etico della Società, ove si vincolano i Destinatari al rispetto dei valori di tutela dell'integrità psico-fisica e della personalità dei dipendenti e al rispetto delle leggi. Le attività che, per il loro contenuto intrinseco, sono invece considerate maggiormente esposte alla commissione dei Reati di cui al D.Lgs. 231/2001, sono elencate in dettaglio nelle rispettive Parti Speciali.

Seguendo l'evoluzione legislativa o quella dell'attività Aziendale, l'Organismo di Vigilanza ha il potere di individuare eventuali ulteriori attività a rischio che potranno essere ricomprese nell'elenco dei Processi Sensibili.

SISTEMA DISCIPLINARE

1 - Funzione del sistema disciplinare

La definizione di un sistema di sanzioni (commisurate alla violazione e dotate di deterrenza) applicabili in caso di violazione delle regole di cui al presente Modello, rende efficiente l'azione di vigilanza dell'Organismo di Vigilanza ed ha lo scopo di garantire l'effettività del Modello stesso.

La definizione di tale sistema disciplinare costituisce, ai sensi dell'art. 6 primo comma lettera e) del D. Lgs. 231/2001, un requisito essenziale del Modello medesimo ai fini della sua efficacia esimente in termini di responsabilità a carico della Società.

Le regole qui definite, individuano e disciplinano l'intero sistema delle sanzioni che l'Azienda intende comminare per il mancato rispetto delle regole e delle procedure aziendali previste dal Modello organizzativo (Modello 231).

I principi di tempestività ed immediatezza della sanzione impongono di non ritardare l'irrogazione della sanzione disciplinare in attesa dell'esito del giudizio eventualmente instaurato davanti al giudice penale.

Ciò significa che la Società deve tempestivamente reagire alle violazioni delle regole di condotta anche se il comportamento del soggetto non integri gli estremi del reato ovvero non determini responsabilità diretta dell'ente medesimo.

A prescindere dalla natura del sistema disciplinare richiesto dal D. Lgs. 231/2001, resta la caratteristica di fondo del potere disciplinare che compete al datore di lavoro, riferito, ai sensi dell'art. 2106 c.c., a tutte le categorie di lavoratori.

Si è pertanto creato un sistema disciplinare che non sostituisce le sanzioni previste dai rispettivi CCNL, ma le integra prevedendo di sanzionare le fattispecie che costituiscono infrazioni al modello organizzativo ex D. Lgs. 231/2001, dalla più grave alla più lieve, mediante un sistema di gradualità della sanzione che rispetti il principio della proporzionalità tra la mancanza rilevata e la sanzione comminata.

Tali disposizioni sono vincolanti per gli Amministratori, per tutti i lavoratori subordinati dipendenti della Società, come individuati dagli artt. 2094 e segg. cod. civ., ivi compresi i dirigenti, nonché per i soggetti di cui all'art. 1742 cod. civ. (lavoratori autonomi), che collaborino con la Società e, in generale, per i consulenti. Le norme disciplinari relative alle sanzioni ed alle infrazioni, nonché alle procedure di contestazione delle stesse, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luoghi accessibili a tutti.

L'accertamento delle infrazioni al Modello spetta all'Organismo di Vigilanza che le dovrà segnalare tempestivamente al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale dell'Azienda.

E' stato istituito un canale informativo dedicato per facilitare il flusso di segnalazioni all'Organismo di Vigilanza circa eventuali violazioni del presente modello.

2 - Sanzioni

2.1 - Sanzioni nei confronti dei dipendenti

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti dell'azienda in violazione delle singole regole comportamentali, riconducibili al presente Modello, sono definiti come illeciti disciplinari.

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi dei dipendenti sono conformi a quanto previsto dalle norme del codice civile in materia, in conformità all'articolo 7 della legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili, e coincidono con quelli previsti dal CCNL per i dipendenti delle aziende del settore.

In ordine crescente di gravità i provvedimenti disciplinari irrogabili sono:

- Rimprovero verbale o scritto;
- Multa non superiore all'importo di 2 ore di retribuzione, (elemento retributivo nazionale);
- Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a 3 giorni;
- Licenziamento.

Per i provvedimenti disciplinari più gravi del richiamo verbale, deve essere effettuata la contestazione scritta al lavoratore precisando che egli, entro il termine di 5 giorni dal ricevimento della contestazione scritta, potrà

presentare le proprie giustificazioni per iscritto ovvero richiedere di discutere la contestazione stessa con la direzione, facendosi assistere dalle Organizzazioni Sindacali cui aderisce o conferisce mandato.

Fatta salva l'adozione del provvedimento di cui al punto successivo, se il provvedimento non verrà emanato entro i 10 giorni lavorativi successivi al predetto quinto giorno dal ricevimento della contestazione, tali giustificazioni si riterranno accolte.

Qualora i tempi del procedimento o le esigenze connesse all'accertamento della entità della mancanza siano incompatibili con la presenza del lavoratore nell'azienda, l'impresa può disporre la sospensione cautelare del lavoratore per il periodo strettamente necessario e comunque non superiore a 30 giorni.

Richiamo verbale o scritto

Incorre nei provvedimenti di richiamo verbale o scritto il lavoratore che violi le procedure interne previste o richiamate dal presente Modello, che comportino lievi pregiudizi per l'Azienda (ad esempio: che ometta di dare comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni prescritte; omette di svolgere controlli; non avverte tempestivamente i superiori di eventuali anomalie riscontrate nel processo lavorativo che comportino lievi pregiudizi per l'azienda).

Multa non superiore all'importo di due ore di retribuzione

Incorre nel provvedimento della multa il lavoratore che violi le procedure interne previste e richiamate dal presente Modello o adottati, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, ove in tali comportamenti sia ravvisabile una negligenza o abituale inosservanza di leggi o regolamenti o obblighi di servizio nell'adempimento della prestazione di lavoro.

Recidiva nelle mancanze sanzionate con rimprovero scritto.

Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione da 1 a 3 giorni

Incorre nel provvedimento della sospensione il lavoratore che adotti nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio un comportamento non conforme alle prescrizioni del presente Modello, nel caso in cui deliberatamente non esegue il lavoro secondo le disposizioni o istruzioni ricevute (ad esempio: non osserva le norme o non applica le misure sulla sicurezza e sull'igiene del lavoro, di cui sia stato portato a conoscenza) o rifiuta ingiustificatamente di eseguire compiti assegnati da superiori o in qualunque modo commette grave trasgressione di quanto indicato nel modello o, in caso di recidiva nelle mancanze sanzionate con la multa o di reiterata recidiva nelle mancanze sanzionate con il rimprovero scritto.

Licenziamento:

Incorre nel licenziamento il dipendente che:

- non fa osservare, nelle aree a rischio, al personale da lui coordinato, le regole procedurali o di comportamento prescritte dal Modello o il dipendente che, oltre a violare personalmente le regole di cui sopra, opera in maniera tale da rendere inefficaci anche i controlli sopraindicati arrecando, così, un rilevante pregiudizio alla società;
- recidiva nelle mancanze punite con la sospensione;
- adotti nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni del presente Modello, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal D.Lgs. 231/2001, dovendosi ravvisare in tale comportamento una "violazione dolosa di leggi o regolamenti o di doveri d'ufficio che possano arrecare o abbiano arrecato forte pregiudizio alla Società o a terzi";
- abbia posto in essere un comportamento diretto alla commissione di un reato previsto dal D.Lgs. 231/2001.

2.2 - Misure nei confronti di dirigenti (o responsabili di "aree aziendali")

La violazione da parte dei dirigenti della società, delle prescrizioni imposte dal Modello determina l'inadempimento di obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro, rilevante ex art. 2104 cod. civ. (Diligenza del prestatore di lavoro).

Nel caso di violazioni commesse dai dirigenti, il sistema disciplinare è applicato in conformità alla legge e al CCNL applicabile. Con la contestazione, può essere disposta la revoca di eventuali procure affidate al soggetto interessato o, qualora venga meno il rapporto di fiducia, può essere disposta anche la misura del licenziamento.

Spetta all'Amministratore Delegato l'individuazione e l'applicazione delle sanzioni ritenute più opportune e dovrà comunicare le sanzioni applicate all'Organismo di Vigilanza, al Consiglio di amministrazione e al Collegio Sindacale.

Se la violazione del Modello è tale da ritenersi opportuno il licenziamento del Dirigente, il provvedimento sarà irrogato dal Consiglio di Amministrazione.

Viene previsto il necessario coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza nella procedura di accertamento delle violazioni ai dirigenti per violazione del Modello.

In ottemperanza dell'articolo 6, comma 2, lettera e) del D.lgs. 231/2001, il sistema disciplinare introdotto a carico dei dirigenti, con sanzioni proporzionali all'entità delle infrazioni commesse, si richiama in termini di misure sanzionatorie previste a quello stabilito al paragrafo precedente.

Tale sistema non sostituisce ma integra le relative disposizioni del contratto collettivo nazionale per i Dirigenti delle imprese di settore.

Il Consiglio di Amministrazione e l'Organismo di Vigilanza verificano l'effettiva esecuzione della sanzione applicata.

2.3 - Misure nei confronti di Amministratori e Sindaci

In caso di violazioni commesse da parte degli Amministratori, spetterà al Consiglio di Amministrazione o al Collegio sindacale provvedere ad assumere i provvedimenti sanzionatori ritenuti più opportuni.

Nei casi di maggiore gravità potrà essere coinvolta anche l'assemblea dei soci.

In caso di violazioni imputate agli Amministratori, l'Organismo di Vigilanza informa il Collegio Sindacale e tutti i componenti del Consiglio di Amministrazione della notizia di infrazione.

Il Consiglio di Amministrazione sentito il Collegio Sindacale e l'Organismo di Vigilanza, assume i provvedimenti sanzionatori più opportuni.

Tali provvedimenti possono consistere, a titolo esemplificativo e non esaustivo, nella revoca delle deleghe o della carica, così come nel licenziamento qualora il membro del Consiglio di Amministrazione che ha commesso la violazione sia legato alla Società da un rapporto di lavoro subordinato.

Se la violazione è realizzata, invece, da uno o più Sindaci, l'Organismo di Vigilanza informa l'intero Collegio Sindacale e il Consiglio di Amministrazione i quali prenderanno gli opportuni provvedimenti, tra cui, ad esempio, la convocazione dell'assemblea dei soci al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

Il Consiglio di Amministrazione, il Collegio Sindacale e l'Organismo di Vigilanza verificano l'effettiva esecuzione della sanzione applicata.

2.4 - Misure nei confronti di collaboratori, consulenti, partner e fornitori

Ogni comportamento posto in essere da lavoratori autonomi, collaboratori, consulenti, fornitori, partner commerciali e comunque soggetti aventi rapporti contrattuali con l'azienda ed in contrasto con i dettami previsti dal Modello e tale da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal Decreto, potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico, la risoluzione del rapporto contrattuale ai sensi dell'art. 1456, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Società, come nel caso di applicazione, anche in via cautelare delle sanzioni previste dal D.Lgs.231/2001 a carico della Società.

In ragione dell'entità dell'infrazione è prevista la sospensione del rapporto per un periodo di 3 mesi, oppure nei casi più gravi l'esclusione degli stessi da qualsiasi rapporto lavorativo con l'azienda.

Pertanto nella modulistica contrattuale con i lavoratori autonomi e i consulenti deve essere inserita apposita clausola in riferimento al presente paragrafo, richiedendo un'apposita dichiarazione di conoscenza dell'esistenza del Codice Etico e dei relativi principi, dell'obbligo di attenersi a questi, ovvero, se trattasi di soggetto straniero o operante all'estero, di rispettare la normativa internazionale e locale di prevenzione dei rischi che possano determinare la responsabilità conseguente alla commissione di reati in capo alla Società.

3 - Procedimento per l'irrogazione delle sanzioni

Le violazioni del Modello vengono accertate dall'Organismo di Vigilanza in relazione a controlli autonomi o su segnalazione da parte di tutti i soggetti che vengano a conoscenza di violazioni al modello.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni precedentemente richiamate saranno proporzionate ai seguenti criteri generali:

- all'intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- al comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti provvedimenti disciplinari del medesimo;
- alle mansioni del lavoratore;
- all'eventuale concorso di altri soggetti nella responsabilità;
- alla posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;

- alle conseguenze in capo alla società, ovvero entità del danno o pericolo come conseguenza dell'infrazione per la Società e/o per tutti i portatori d'interesse;
- le circostanze nelle quali l'infrazione ha avuto luogo;
- rilevanza degli obblighi violati.

Per quanto riguarda i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, restano invariati i poteri già conferiti nell'ambito dell'attuale organigramma societario, nei limiti della rispettiva competenza secondo lo statuto e le procure vigenti in azienda ed eventualmente in base a disposizioni e/o riorganizzazioni sopraggiunte.

In caso di segnalazioni di presunte violazioni, l'Organismo di Vigilanza si attiva immediatamente per dare corso ai necessari accertamenti ispirandosi ai principi di trasparenza e di equità, al fine di garantire il diritto di difesa dei soggetti interessati e la tempestiva e puntuale applicazione della sanzione.

L'Organismo di Vigilanza, tuttavia, è tenuto a identificare la fonte e a vagliare la veridicità di quanto riportato nella segnalazione. La raccolta delle informazioni da parte dell'Organismo di Vigilanza avviene secondo modalità che assicurino il successivo trattamento confidenziale e riservato del contenuto delle segnalazioni. In nessun caso l'Organismo di Vigilanza comunica nomi o circostanze che possano tracciare la fonte delle informazioni ricevute. L'Organismo di Vigilanza si adopera per conservare in luoghi sicuri e inaccessibili la documentazione relativa alla segnalazione.

Valutata la violazione, l'Organismo di Vigilanza informa immediatamente il titolare del potere disciplinare, che darà corso al procedimento disciplinare di sua competenza al fine delle contestazioni e dell'eventuale applicazione delle sanzioni.

Nel caso in cui l'Organismo di Vigilanza a seguito delle verifiche svolte individui un comportamento sanzionabile deve informare senza indugio a seconda dei soggetti coinvolti il Dirigente (o Responsabile Area Aziendale) del servizio personale e organizzazione, l'Amministratore delegato oppure il Consiglio di amministrazione.

Le sanzioni per le violazioni delle disposizioni del presente Modello sono adottate dagli organi o dalle funzioni aziendali che risultano competenti, in virtù dei poteri e delle attribuzioni loro conferiti dallo Statuto, dai regolamenti interni della Società, dalla legge e dai CCNL applicabili e da eventuali contratti collettivi aziendali.

Il Dirigente (o Responsabile Area Aziendale) del Servizio Personale irroga le sanzioni nei confronti dell'autore della condotta censurata fino alla categoria dei quadri.

Le sanzioni disciplinari per i Dirigenti sono irrogate direttamente dall'Amministratore Delegato e secondo le modalità precisate nel paragrafo relativo (sanzioni ai dirigenti - par. 2.2).

Le sanzioni nei confronti degli Amministratori sono deliberate dal consiglio di amministrazione.

L'irrogazione delle sanzioni avviene sentito il parere dell'Organismo di Vigilanza.

Il Dirigente (o Responsabile Area Aziendale) del Servizio Personale e organizzazione una volta definita la sanzione informa tramite copia documentata l'Organismo di Vigilanza e l'Amministratore Delegato.

La Direzione del Servizio Personale e organizzazione e l'Organismo di Vigilanza verificano l'effettiva esecuzione della sanzione applicata.

ORGANISMO DI VIGILANZA (OdV)

1 - Identificazione dell'OdV. Nomina e revoca.

Il D.Lgs.231/01 prevede che l'Organismo di Vigilanza sia un organo interno alla Società (art. 6. comma 1, lett.b) del D.Lgs. 231/2001), debba svolgere attività specialistiche che presuppongano la conoscenza di strumenti e tecniche ad hoc e debba altresì essere caratterizzato da continuità d'azione.

L'Organismo di Vigilanza è costituito con deliberazione assunta con voto unanime dal Consiglio di Amministrazione della Società.

La funzione deve essere attribuita ad un organo situato in elevata posizione gerarchica all'interno dell'organigramma aziendale, evidenziando allo stesso tempo la necessità che a questa collocazione si accompagni la non attribuzione di compiti operativi che, rendendo tale organo partecipe di decisioni ed attività operative, ne "inquinerebbero" l'obiettività di giudizio nel momento delle verifiche sui comportamenti e sul Modello.

La collocazione dell'Organismo di Vigilanza ai vertici della Società garantisce la sua piena autonomia ed indipendenza nello svolgimento dei compiti che gli sono affidati.

L'Organismo di Vigilanza è altresì

- o tenuto a riferire il contenuto del suo operato direttamente al Consiglio di Amministrazione;
- o dotato di autonomi poteri di intervento nelle aree di competenza. A tal fine, per garantire altresì lo svolgimento con continuità dell'attività di verifica circa l'adeguatezza e l'idoneità del Modello, l'Organismo si avvale di personale interno e/o di collaboratori esterni;
- o dotato di un proprio "regolamento di funzionamento" redatto dallo stesso OdV;
- o dotato di un budget di spesa ad uso esclusivo per il periodo in cui resta in carica, deliberato dal Consiglio di Amministrazione. L'Organismo di Vigilanza delibera in autonomia e indipendenza le spese da effettuarsi nei limiti del budget approvato e rimanda a chi dotato dei poteri di firma in azienda per sottoscrivere i relativi impegni. In caso di richiesta di spese eccedenti il budget approvato, l'Organismo di Vigilanza dovrà essere autorizzato dall'Amministratore Delegato nei limiti delle sue deleghe o direttamente dal Consiglio di Amministrazione.

L'Organismo di Vigilanza è nominato in carica per un periodo di 3 anni, al termine dei quali i componenti possono essere confermati nelle rispettive cariche per successivi mandati.

L'Organismo si riunisce con cadenza almeno semestrale e comunque secondo quanto dallo stesso deliberato nel proprio "regolamento di funzionamento".

Ai fini di una migliore conoscenza e corretto presidio del contesto aziendale, l'Organismo di Vigilanza può richiedere la presenza (anche in forma permanente) alle proprie riunioni di soggetti quali, a titolo di esempio, i membri del Collegio sindacale ed i responsabili di quelle funzioni aziendali (es.: Personale, Legale, Qualità, Amministrazione, Sicurezza ecc.) aventi attinenza con le tematiche del controllo. Questi partecipano alle riunioni esclusivamente in qualità di invitati.

Sono cause di ineleggibilità con l'incarico di membro dell'Organismo di Vigilanza:

- o rivestire la carica di Consigliere avente carica e funzioni esecutive all'interno del Consiglio di Amministrazione dell'Azienda;
- o essere revisore contabile dell'azienda;
- o avere relazioni di coniugio, parentela o affinità fino al quarto grado con i soggetti di cui ai punti precedenti;
- o aver svolto, negli ultimi tre anni, funzioni di Amministrazione, direzione o controllo in imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o procedure equiparate;
- o aver intrattenuto rapporti di lavoro dipendente o autonomo, negli ultimi tre anni, con entità con le quali o nei confronti delle quali risultano commessi i reati considerati dal D. Lgs. 231/01;
- o essere stato condannato con sentenza anche non irrevocabile a:
 - pena detentiva che comporta l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle ordinarie persone giuridiche;
- o pena detentiva per aver commesso uno dei reati previsti dal D. Lgs. 231/01.
- o essere stato destinatario di una sentenza di patteggiamento per aver commesso uno dei reati previsti dal D. Lgs. 231/01.

All'atto del conferimento dell'incarico, il Consiglio di Amministrazione riceve, da parte dei candidati alla carica di componente l'Organismo di Vigilanza, la dichiarazione che attesta l'assenza di motivi di ineleggibilità (onorabilità, assenza di conflitti di interessi e di relazioni di parentela con gli organi sociali e con il vertice).

A tutela dell'autonomia ed indipendenza, possono essere apportate modifiche alla struttura (nomina, revoche, etc), ai poteri e al funzionamento dell'Organismo di Vigilanza unicamente a mezzo di delibere adottate dal Consiglio di Amministrazione con voto unanime ed adeguatamente motivato.

La revoca dell'Organismo di Vigilanza può avvenire unicamente per giusta causa.

A tale proposito, per giusta causa dovrà intendersi:

- o un grave inadempimento dei propri doveri;
- o una sentenza di condanna della Società ovvero una sentenza di patteggiamento ai sensi del Decreto, dalla quale risulti "l'omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'Organismo di Vigilanza;
- o una sentenza di condanna o di patteggiamento emessa nei confronti di uno dei membri dell'Organismo di Vigilanza per aver commesso uno dei reati previsti dal D. Lgs. 231/01 e reati della stessa natura;
- o la violazione degli obblighi di riservatezza.

In tutti i casi di applicazione in via cautelare di una sanzione interdittiva prevista dal Decreto, il Consiglio di Amministrazione, assunte le opportune informazioni, potrà eventualmente provvedere alla revoca dell'Organismo di Vigilanza, qualora ravvisi un'ipotesi di omessa o insufficiente vigilanza da parte dello stesso.

Nel caso in cui vengano meno i requisiti di autonomia, indipendenza e professionalità ovvero in caso di insorgenza di una delle cause di ineleggibilità sopra individuate, il Consiglio di Amministrazione, esperiti gli opportuni accertamenti e sentito l'interessato, nonché gli altri componenti dell'Organismo di Vigilanza, stabilisce un termine, non inferiore a trenta giorni, entro il quale deve cessare la situazione di incompatibilità. Trascorso tale termine senza che la predetta situazione sia cessata, il Consiglio di Amministrazione deve dichiarare l'avvenuta decadenza del componente e provvedere tempestivamente alla nomina del sostituto.

Parimenti, una grave infermità che renda uno dei componenti dell'Organismo di Vigilanza inidoneo a svolgere le proprie funzioni di vigilanza, o un'infermità che, comunque, determini l'assenza dal luogo di lavoro per un periodo superiore a sei mesi, comporterà la dichiarazione di decadenza dello stesso, da attuarsi secondo le modalità sopra individuate, nonché la tempestiva nomina del sostituto.

Nel caso di dimissioni, revoca o decadenza di uno o più membri dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione dovrà provvedere alla nomina del sostituto/i in modo tempestivo. Nel frattempo, l'Organismo resta nel pieno dei suoi poteri e funzioni seppur operando in formazione ridotta.

In caso di rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte, revoca o decadenza del Presidente, subentra a questi il membro più anziano, il quale rimane in carica fino alla data in cui il Consiglio di Amministrazione abbia deliberato la nomina del nuovo Presidente dell'Organismo.

2 - Funzione e poteri dell'Organismo di Vigilanza

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

- sull'osservanza del Modello da parte dei Dipendenti, degli Organi Sociali e, nei limiti ivi previsti, dei Collaboratori, dei Consulenti e dei Partner;
- 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, sollecitando a tal fine gli organi competenti.

Più specificamente, all'Organismo di Vigilanza sono altresì affidati i seguenti compiti di:

I. Verifiche e controlli:

- a) attuare le procedure di controllo previste dal Modello anche tramite l'emanazione o proposizione di disposizioni (normative e/o informative) interne;
- b) condurre ricognizioni sull'attività aziendale ai fini dell'aggiornamento della mappatura delle Attività Sensibili, in modo da garantire l'effettiva e costante capacità del Modello a prevenire i Reati presupposto;
- c) effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o specifici atti posti in essere dall'azienda, soprattutto nell'ambito delle Attività Sensibili (a titolo esemplificativo e non esaustivo: verifica a campione dei principali atti societari, dei contratti di maggior rilevanza conclusi dall'azienda in relazione alle Attività Sensibili, dello stato di adeguamento dei settori aziendali soggetti alla normativa antinfortunistica, etc), i cui risultati devono essere riassunti in un apposito rapporto da esporsi in sede di relazione agli organi societari deputati;
- d) raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere trasmesse o tenute a disposizione dell'OdV;
- e) 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'Organismo di Vigilanza ha accesso a tutta la documentazione aziendale che ritiene rilevante e deve essere costantemente informato dalle funzioni aziendali competenti: a) sugli aspetti dell'attività aziendale che possono esporre l'Azienda al rischio di commissione di uno dei Reati presupposto; b) sui rapporti con soggetti terzi che operano per conto della Società nell'ambito delle Attività Sensibili; c) sulle operazioni straordinarie della Società;
- f) attivare e svolgere le indagini interne, raccordandosi di volta in volta con le funzioni aziendali interessate, per acquisire ulteriori elementi di indagine;

II. Formazione:

- g) coordinarsi con il responsabile del Settore Personale per la definizione dei programmi di formazione per il personale e del contenuto delle comunicazioni periodiche da inviare ai Dipendenti e agli Organi Societari, finalizzate a fornire agli stessi la necessaria sensibilizzazione e le conoscenze di base della normativa di cui al D.Lgs. 231/2001;

III. Sanzioni:

- h) coordinarsi con le funzioni aziendali competenti per valutare l'adozione di eventuali sanzioni o provvedimenti, fermo restando le competenze delle stesse per l'irrogazione della misura adottabile e il relativo procedimento decisionale (*si rinvia in merito al capitolo relativo al Sistema Disciplinare*)

IV. Aggiornamenti:

- i) interpretare la normativa rilevante, in coordinamento con eventuali consulenti legali interni/esterni, e verificare l'adeguatezza del Modello a tali prescrizioni normative;
- j) valutare le esigenze di aggiornamento del Modello, anche attraverso apposite riunioni con le varie funzioni aziendali interessate;
- k) monitorare l'aggiornamento dell'organigramma aziendale, in modo che una corretta attribuzione delle competenze e cariche all'interno dell'Azienda garantisca una efficace attuazione delle procedure previste dal Modello.

L'Organismo di Vigilanza ha, come previsto dalla legge, autonomi poteri di iniziativa e controllo al fine di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, ma non ha poteri coercitivi o di intervento modificativi della struttura aziendale o sanzionatori nei confronti di Dipendenti, Agenti, Consulenti, Fornitori, Partner o Organi Sociali, poteri questi che sono demandati agli organi societari (Amministratore Delegato, Consiglio di Amministrazione, Collegio Sindacale e Assemblea) o funzioni aziendali competenti.

In considerazione della presenza all'interno dell'OdV di un dipendente della Società (sig. Roberto MEO COLOMBO), a garanzia dell'autonomia e dell'indipendenza che necessariamente devono connotare le attività dell'Organismo di Vigilanza, si è ritenuto necessario introdurre alcune forme di tutela in favore dei suoi componenti, con particolare riguardo alla figura del soggetto dipendente dell'Azienda, ciò al fine di garantire l'efficacia del Modello e di evitare che l'attività di controllo possa ingenerare forme di ritorsione a suo danno (si pensi all'ipotesi in cui dagli accertamenti svolti dall'Organismo di Vigilanza possano emergere elementi che facciano risalire al massimo vertice aziendale il Reato o il tentativo di commissione del Reato o la violazione del Modello).

A tal fine, le decisioni di carattere straordinario relative ai membri dell'Organismo di Vigilanza, dipendenti dell'azienda, sono attribuite alla competenza esclusiva dell'Amministratore Delegato il quale dovrà preventivamente comunicare qualsiasi decisione assunta in materia al Collegio Sindacale.

3 - L'attività di reporting dell'Organismo di Vigilanza verso altri organi aziendali

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

L'Organismo di Vigilanza ha tre linee di *reporting*:

- la prima, su base continuativa, direttamente verso l'Amministratore Delegato;
- la seconda, su base annuale, nei confronti del Collegio Sindacale;
- la terza, su base annuale, nei confronti del Consiglio di Amministrazione.

L'Organismo di Vigilanza si riunisce semestralmente predisponendo, al termine delle riunioni, un rapporto scritto per il Collegio Sindacale sull'attività svolta nel periodo di riferimento, sui controlli effettuati e l'esito degli stessi, ed una relazione descrittiva per il Consiglio di Amministrazione contenente, in particolare, una sintesi di tutte le attività svolte nel corso del periodo di riferimento, dei controlli e delle verifiche eseguite, nonché l'eventuale aggiornamento della mappatura delle Attività Sensibili e delle procedure esistenti all'interno di esse, indicando eventualmente le nuove misure ritenute adatte per ridurre l'incidenza del rischio di verifica di uno dei reati presupposto previsti dal D.Lgs.231/01; in tale relazione l'Organismo di Vigilanza predispone altresì un piano di attività previste per il periodo successivo.

Qualora l'Organismo di Vigilanza rilevi criticità riferibili a qualcuno degli organi sopraindicati, la corrispondente segnalazione è da destinarsi prontamente a uno degli altri organi.

L'attività di *reporting*, anche continuativa, ha in ogni caso sempre ad oggetto:

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

Gli incontri con gli organi cui l'Organismo di Vigilanza riferisce devono essere verbalizzati e copie dei verbali devono essere custodite dall'Organismo di Vigilanza e dagli organismi di volta in volta coinvolti.

Il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale hanno la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'Organismo di Vigilanza 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.

L'Organismo di Vigilanza deve, inoltre, coordinarsi con le funzioni competenti presenti nella Società per i diversi profili specifici e precisamente:

- con il Responsabile legale interno (o in sua assenza con l'Amministratore Delegato ed un legale esterno) per questioni attinenti l'interpretazione della normativa rilevante per la modifica o integrazione della mappatura delle Attività Sensibili;
- con il Responsabile del Personale in ordine alla formazione del personale e ad eventuali procedimenti disciplinari;
- con il Responsabile Amministrativo, in ordine al controllo dei flussi finanziari e di tutte le attività, amministrative e commerciali, che possono avere rilevanza ai fini della commissione dei reati societari;
- con il Responsabile settore Salute e Sicurezza, in ordine alle attività antinfortunistiche e di tutela dell'igiene e della salute in Azienda.

4 - Obblighi di informazioni nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza deve essere informato, mediante apposite segnalazioni, da parte dei Dipendenti, degli Organi Sociali, dei Consulenti e dei Partner in merito ad eventi che potrebbero ingenerare responsabilità dell'azienda ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- i Dipendenti, Dirigenti inclusi, nonché gli Organi Societari hanno l'obbligo di segnalare all'Organismo di Vigilanza eventuali violazioni ai precetti del presente Modello poste in essere in ambito aziendale da parte di qualunque soggetto destinatario del Modello medesimo e di cui essi siano venuti, direttamente o indirettamente, a conoscenza;
- i segnalanti in buona fede devono essere 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.

Modalità delle segnalazioni.

Coerentemente anche a quanto stabilito dal Codice Etico, se un dipendente desidera segnalare una violazione (o presunta violazione) del Modello, deve riferire al 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, può riferire direttamente all'Organismo di Vigilanza, eventualmente anche tramite comunicazione a mezzo posta elettronica al seguente indirizzo riservato: odv@technofabric.com

L'Organismo di Vigilanza valuta le segnalazioni ricevute; gli eventuali provvedimenti conseguenti sono applicati in conformità a quanto previsto al capitolo istitutivo del Sistema Disciplinare.

L'Organismo di Vigilanza non è tenuto a prendere in considerazione le segnalazioni anonime che appaiano *prima facie* irrilevanti, destituite di fondamento o non circostanziate.

Segnalazioni obbligatorie

Oltre alle segnalazioni relative a violazioni di carattere generale sopra descritte, i Dipendenti, Dirigenti inclusi, nonché gli Organi Societari devono obbligatoriamente ed immediatamente trasmettere all'Organismo di Vigilanza 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 per i Reati presupposto, anche nei confronti di ignoti, qualora tali indagini coinvolgano l'azienda o suoi Dipendenti od Organi Societari;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai Dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i Reati presupposto;
- notizie o informazioni relative ad attività aziendali sensibili 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 sanzionatori svolti e alle eventuali misure irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso i Dipendenti) ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni, qualora essi siano legati a commissione di Reati o violazione delle regole di comportamento o procedurali del Modello.

Gli obblighi di segnalazione da parte di Consulenti, Fornitori e Partner aziendali saranno specificati in apposite clausole inserite nei contratti che legano tali soggetti all'Azienda.

5 - Raccolta e conservazione delle informazioni

Ogni informazione, segnalazione, report previsti nel presente Modello sono conservati dall'Organismo di Vigilanza in un apposito database (informatico o cartaceo) per un periodo di almeno 5 anni.

L'accesso al database è consentito esclusivamente ai membri del Collegio Sindacale e al personale delegato dall'Organismo di Vigilanza.

Costigliole Saluzzo, lì 12/05/2016