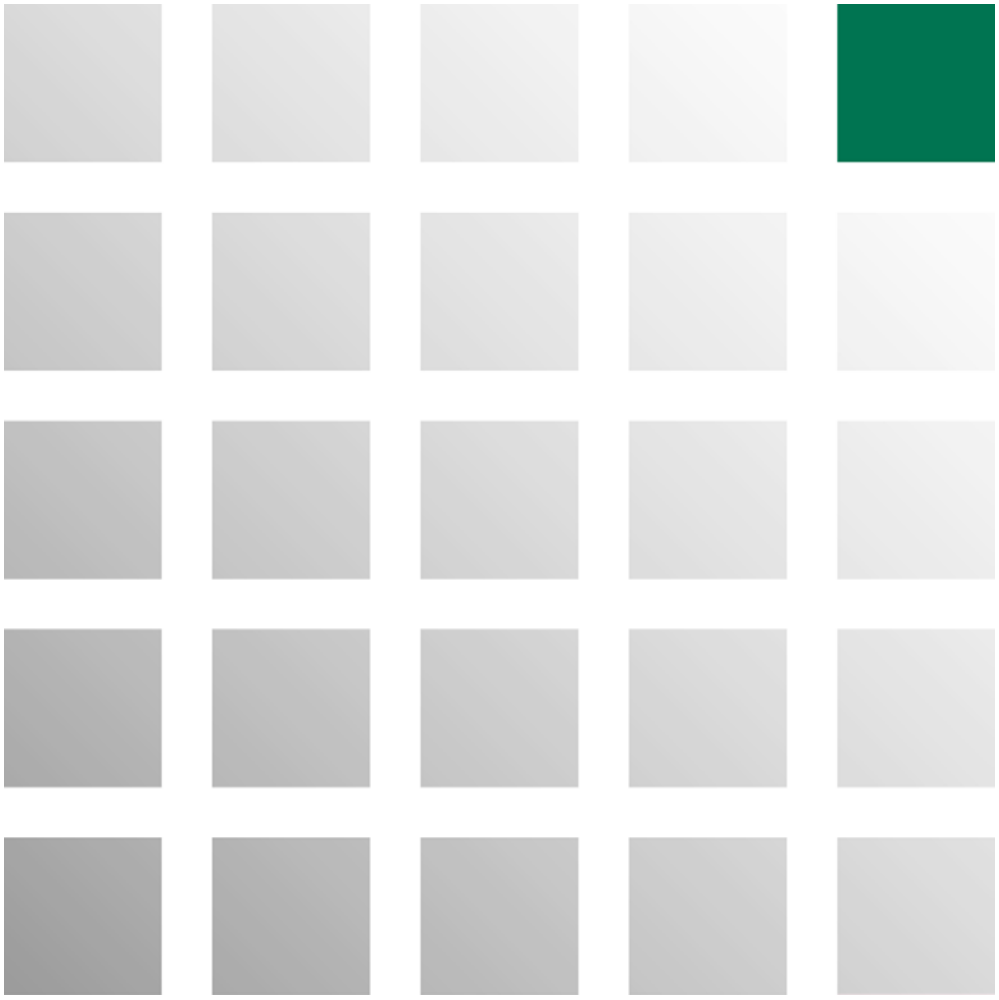
MODELLO ORGANIZZATIVO

D.Lgs. n°231/2001



Sommario

1. PREMESSA 3
1.1. La normativa 3
1.2. TIPOLOGIE DI REATO RILEVANTI AI SENSI DEL D.Lgs. n°231/2001 3
1.2.1. Reati nei confronti della Pubblica Amministrazione 3
1.2.2. Delitti in materia di falsità di monete, carte di pubblico credito e valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento 3
1.2.3. Reati societari 4
1.2.4. Terrorismo ed eversione dell'ordine democratico 4
1.2.5. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili 5
1.2.6. Delitti contro la personalità individuale 5
1.2.7. Abusi di mercato 5
1.2.8. Reati transnazionali 5
1.2.9. Omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime 5
1.2.10. Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio 5
1.2.11. Delitti informatici e trattamento illecito dei dati 6
1.2.12. Delitti di criminalità organizzata 6
1.2.13. Delitti contro l'industria ed il commercio 6
1.2.14. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore 6
1.2.15. Delitto di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria 6
1.2.16. Reati ambientali 6
1.2.17. Impiego di lavoratori stranieri irregolari 7
1.2.18. razzismo e xenofobia 7
1.2.19. frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati 7
1.2.20. Reati tributari 7
1.2.21. Contrabbando 8
1.2.22. Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti 8
1.2.23. Delitti contro il patrimonio culturale 8
1.2.24. Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici 8
1.2.25. Delitti contro gli animali 8
1.2.26. Reati in materia di violazione di misure restrittive dell'Unione europea 8
1.3. Condizione esimente 9
1.4. Le Linee Guida Confindustria 9
1.5. L'adozione del Modello Organizzativo come strumento di prevenzione dei reati previsti 10
2. STRUTTURA DEL GRUPPO 11
2.2. Il sistema di deleghe e procure 11
2.3. Il sistema di controllo di gestione dei flussi finanziari 11
2.4. L'organizzazione della sicurezza 11
3. STRUTTURA DEL MODELLO 13

3.2. Le attività sensibili e le funzioni aziendali coinvolte 13
3.3. I risultati del questionario 13
3.4. Principi generali di comportamento e protocolli preventivi 13
3.5. Modalità di modifica ed integrazione: segnalazione all'Organismo di Vigilanza 13
4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA 14
4.2. Natura, qualificazione, nomina e durata in carica dell'OdV 14
4.3. Requisiti, poteri e compiti dell'OdV 14
4.4. Flussi informativi verso l'OdV 14
4.5. Informativa dell'OdV verso gli Organismi societari 15
4.6. Sistema di controllo e verifiche periodiche 15
4.7. Poteri di spesa 15
4.8. Compenso dei componenti dell'Organismo di Vigilanza 15
5. SISTEMA PREMIANTE E APPARATO SANZIONATORIO 16
5.1. Premi e incentivi 16
5.2. Il quadro sanzionatorio 16
5.3. Misure nei confronti di Amministratori, Dirigenti e Sindaci 16
5.4. Misure nei confronti di Quadri, Impiegati ed Operai 16
5.5. Misure nei confronti di Fornitori, Consulenti e Partner 17
6. SELEZIONE DEL PERSONALE E DIFFUSIONE DEL MODELLO 17
6.1. Selezione del personale 17
6.2. Formazione del personale 17

ALLEGATI

A. Struttura aziendale
B. Questionario
C. Matrice di valutazione dei rischi
D. Protocolli preventivi
E. Codice Etico
F. Statuto dell'Organismo di Vigilanza

1. PREMESSA

1.1. La normativa

Il D.Lgs. 8 giugno 2001 n°231 (di seguito Decreto), 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 (cosiddetta posizione apicale) o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che ne esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo 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 responsabilità dell'ente è invece esclusa se i reati siano stati commessi nell'interesse esclusivo della persona fisica ex se considerata.

Per gli illeciti commessi è sempre prevista l'applicazione di una sanzione pecuniaria; per i casi più gravi sono previste anche misure interdittive quali la sospensione o revoca di licenze e concessioni, il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, l'interdizione dall'esercizio dell'attività, l'esclusione o la revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

Successivamente all'emanazione di questo Decreto il Legislatore, a più riprese, ha provveduto ad estendere l'elenco degli illeciti attribuibili all'ente, in una continua evoluzione normativa che ne estende sempre di più il campo di applicazione.
Il rischio connesso alla commissione degli altri reati contemplati dal D.Lgs. n°231/2001, reati finanziari, di reati posti a tutela della personalità individuale, reati di mutilazione degli organi genitali femminili nonché, infine, di finanziamento del terrorismo, tenuto conto delle attività espletate dalla Società, della sua storia, del suo assetto proprietario e della sua struttura organizzativa risulta, allo stato, remoto e difficilmente ipotizzabile nell'interesse o a vantaggio della società PRESSCO S.p.A.
In ogni caso, i presidi posti nell'ambito delle citate parti speciali, i principi e le regole del Codice Etico, nonché le regole comportamentali espresse nel Manuale della qualità, nonché le clausole contrattuali che saranno inserite nei rapporti con i terzi, hanno anche lo scopo di conseguire idonea prevenzione dei reati da ultimo citati.
È demandata all'Amministratore Unico, su impulso dell'OdV, l'eventuale integrazione, modifica e/o ampliamento del presente documento.

1.2. TIPOLOGIE DI REATO RILEVANTI AI SENSI DEL D.Lgs. n°231/2001

1.2.1. Reati nei confronti della Pubblica Amministrazione

Il Decreto si riferisce, innanzitutto (artt.24 e 25), ai reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione e precisamente:

- indebita percezione di contributi, finanziamenti o altre erogazioni da parte dello Stato o di altro Ente Pubblico (art.316-ter C.P.);
- truffa in danno dello Stato o di altro Ente Pubblico (art.640, 2° comma, n°1 C.P.);
- truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art.640-bis C.P.);
- frode informatica in danno dello Stato o di altro Ente Pubblico (art.640-ter C.P.);
- corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art.319 C.P.);
- corruzione in atti giudiziari (art.319-ter C.P.);
- istigazione alla corruzione (art.322 C.P.);
- concussione (art.317 C.P.);
- malversazione a danno dello Stato o di altro Ente Pubblico (art.316-bis C.P.).

1.2.2. Delitti in materia di falsità di monete, carte di pubblico credito e valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento

L'art.6 della Legge 23 novembre 2001, n°409 ha inserito nel Decreto l'art.25-bis, in tema di "falsità di monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo".

Tale norma è stata poi modificata dall'art. 15 della L. 23 luglio n. 99 che ha anche integrato la rubrica dell'articolo in esame.
Lo stesso prevede la responsabilità dell'ente nelle seguenti ipotesi di reato:

- falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 C.P.);
- alterazione di monete (art. 454 C.P.);
- spendita e introduzione dello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 C.P.);
- spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 C.P.);
- falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 C.P.);
- contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 C.P.);
- fabbricazione o detenzione di filigrana o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 C.P.);
- uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 C.P.);
- contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (473 c.p.);
- introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (474 c.p.).

1.2.3. Reati societari

Il D.Lgs. 28 marzo 2002 n°61 ha integrato il Decreto con l'art.25-ter (in seguito modificato dalla Legge 28 dicembre 2005, n°262, ed ulteriormente modificato dalla L. 27 maggio 2015 n.° 69, che ha inserito tra i reati presupposto l'art.2629 bis, C.C., in tema di omessa comunicazione del conflitto di interessi), che prevede la punibilità dei cosiddetti reati societari:

- false comunicazioni sociali (art.2621 C.C.);
- fatti di lieve entità (2621-bis C.C.);
- false comunicazioni sociali delle società quotate (art.2622 C.C.);
- falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione (art.2624 C.C.);
- impedito controllo (art.2625 C.C.);
- formazione fittizia del capitale (art.2632 C.C.);
- indebita restituzione dei conferimenti (art.2626 C.C.);
- illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art.2627 C.C.);
- illecite operazioni su azioni o quote sociali e della società controllante (art.2628 C.C.);
- operazioni in pregiudizio dei creditori (art.2629 C.C.);
- omessa comunicazione del conflitto di interessi (art. 2629bis C.C.);
- indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art.2633 C.C.);
- illecita influenza sull'assemblea (art.2636 C.C.),
- aggiotaggio (art.2637 C.C.);
- omessa comunicazione del conflitto di interessi (art.2629 C.C.);
- ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art.2638 C.C.);
- corruzione tra privati (art. 2635).

L'art.174-bis del D.Lgs. n°58/1998 (introdotto dall'art.35 della citata Legge n°262/2005) prevede un'ipotesi speciale del reato di falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione allorquando trattasi (fra le altre) di società con azioni quotate o da queste controllate, stabilendo per tali società un regime sanzionatorio distinto da quello disciplinato dall'art.2624 C.C., con la conseguente inapplicabilità del Decreto.

1.2.4. Terrorismo ed eversione dell'ordine democratico

L'art.3 della Legge 14 gennaio 2003, n°7 ha introdotto nel Decreto, con l'art.25-quater, la punibilità dell'ente in relazione alla commissione dei delitti aventi finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico previsti dal Codice Penale e dalle Leggi speciali.

1.2.5. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili

La Legge n. 7 del 9 gennaio 2006 ha inserito l'art.25-quater.1, sanzionando gli enti nella cui struttura è commesso il reato di cui all'art.583bis C.P. in tema di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili.

1.2.6. Delitti contro la personalità individuale

L'art.5 della Legge 11 agosto 2003 n°228 ha inserito nel Decreto l'art.25-quinquies inerente la commissione dei seguenti reati:

- riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art.600 C.P.);
- prostituzione e pornografia minorili, detenzione di materiale pornografico (artt.600-bis, 600-ter e 600-quater C.P.);
- iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art.600-quinquies C.P.);
- tratta di persone, acquisto e alienazione di schiavi (art.601 e 602 C.P.).

La Legge n°7 del 9 gennaio 2006 ha inoltre inserito l'art.25-quater.1, sanzionando gli enti nella cui struttura è commesso il reato di cui all'art.583-bis C.P. in tema di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili.

1.2.7. Abusi di mercato

L'art.9 della Legge n°62 del 18 aprile 2005 ha integrato il Decreto con l'art.25-sexies inerente i reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato (artt.184 e 185 del D.Lgs. n°58/1998).

1.2.8. Reati transnazionali

La Legge n°146 del 16 marzo 2006 (Ratifica ed esecuzione della Convenzione dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall'Assemblea Generale il 15 novembre 2000 ed il 31 maggio 2001) ha introdotto la definizione di reato transnazionale (art.3), considerando tale "il reato punito con la pena della reclusione non inferiore nel massimo a quattro anni, qualora sia coinvolto un gruppo criminale organizzato, nonché:

- sia commesso in più di uno Stato;
- ovvero sia commesso in uno Stato, ma una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo avvenga in un altro Stato;
- ovvero sia commesso in uno Stato, ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più di uno Stato;
- ovvero sia commesso in uno Stato ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato".

La stessa Legge (art.10) ha esteso la responsabilità amministrativa degli enti in relazione ai reati transnazionali, per i quali si applicano le disposizioni di cui al Decreto[1].

1.2.9. Omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime

L'art.9 della Legge n°123 del 3 agosto 2007 ha integrato il Decreto con l'art.25-septies, poi modificato dall'art.300 del D.Lgs. n°81/2008 (cosiddetto "Testo Unico sulla Sicurezza), inerente ai reati di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime (artt.589 e 590 C.P.) commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro.

1.2.10. Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio

Il D.Lgs. n 231 del 21 novembre 2007 ha introdotto nel Decreto l'art.25-octies riguardante i reati di ricettazione (art. 648 C.P.), riciclaggio (art. 648bis C.P.) e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648ter

[1] Si tratta delle seguenti fattispecie: associazione per delinquere (art.416 C.P.); associazione di tipo mafioso (art.416-bis C.P.); associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art.291-quater DPR 43/1973); associazione finalizzata al traffico illecito di sostanza stupefacenti o psicotrope (art.74 DPR 309/1990); riciclaggio (art.648-bis C.P.); impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art.648-ter C.P.); atti diretti a procurare l'ingresso nel territorio dello Stato in violazione delle disposizioni concernenti la disciplina dell'immigrazione e norme sulla condizione dello straniero (art.12 commi 3, 3-bis, 3-ter e 5 D.Lgs. n°286/1998); induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art.377-bis C.P.); favoreggiamento personale (art.378 C.P.).

C.P.) a cui si è aggiunto il reato di autoriciclaggio (art. 648.ter.1) introdotto con la L. n. 186 del 15 dicembre 2014.

1.2.11. Delitti informatici e trattamento illecito dei dati

La Legge 18 marzo 2008 n°48 ha inserito nel Decreto l'art.24-bis riguardante i delitti informatici e il trattamento illecito dei dati, ed in particolare:

- falsità in documenti informatici (art. 491-bis C.P.);
- accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-ter C.P.);
- detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-quater C.P.);
- diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615-quinquies C.P.);
- intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quater C.P.);
- installazione di apparecchiature atte a intercettare, impedire od interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quinquies C.P.),
- danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-bis C.P.);
- danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro Ente Pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-ter C.P.);
- danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-quater e 635-quinquies C.P.);
- frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640-quinquies C.P.).

1.2.12. Delitti di criminalità organizzata

La Legge 15 luglio 2009 n. 94 ha inserito nel Decreto l'art. 24 ter riguardante i reati di criminalità organizzata ed in particolare:

- associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
- associazione per delinquere di stampo mafioso (art. 416 bis c.p.);
- scambio elettorale politico mafioso (art. 416 ter c.p.);
- sequestro di persona a scopo di rapina o di estorsione (art. 630 c.p.);
- associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 D.P.R. 309/90).

1.2.13. Delitti contro l'industria ed il commercio

La Legge 23 luglio 2009, n°99 ha introdotto l'art. 25 bis.1, intitolato "Delitti contro l'industria e il commercio", prevedendo la responsabilità della Società per la violazione degli artt. 513 C.P. (Turbata libertà dell'industria e del commercio), 515 C.P. (Frode nell'esercizio del commercio), 516 C.P. (Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine), 517 C.P. (Vendita di prodotti industriali con segni mendaci), 517 ter C.P. (Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriali), 517 quater C.P. (Contraffazione di indicazioni geografiche o di origine di prodotti agroalimentari), 513 bis C.P. (Illecita concorrenza con minaccia o violenza) e 514 C.P. (Frodi contro l'industria nazionale).

1.2.14. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore

La Legge 23 luglio 2009, n°99 ha introdotto l'art. 25 novies, intitolato "Delitti in materia di violazione del diritto d'autore", prevedendo la responsabilità della Società per la violazione di una serie di norme di cui alla Legge n°633 del 1941.

1.2.15. Delitto di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria

L'art. 4 della Legge 3 agosto 2009, n. 116, ha inserito l'articolo 25-decies, intitolato, appunto "Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria"

1.2.16. Reati ambientali

Il D.Lgs. n°121/2011 ha introdotto nel Decreto l'art.25-undecies riguardante numerose fattispecie in materia di reati ambientali, ed in particolare:

- uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (Art. 727-bis C.P.);
- scarichi idrici (Art. 137 commi 2, 3, 5, 11 e 13, D.Lgs. n°152/06);
- traffico illecito di rifiuti (Art. 259, D.Lgs. n°152/06);
- sistema Informatico di controllo della Tracciabilità dei Rifiuti (Art. 260-bis, comma 6 D.Lgs. n°152/06);
- disciplina dei reati relativi all'applicazione in Italia della convenzione sul commercio internazionale delle specie animali e vegetali in via di estinzione (Art. 2, commi 1 e 2, L. n°150/92);
- attività di gestione rifiuti non autorizzata (Art. 256, comma 1 lettera a), commi 3, 5 e 6, D.Lgs. n°152/06);
- bonifica dei siti (Art. 257, commi 1 e 2, D.Lgs. n°152/06);
- violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (Art. 258, comma 4 D.Lgs. n°152/06);
- attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (Art. 260, D.Lgs. n°152/06);
- prevenzione e limitazione delle emissioni in atmosfera di impianti e attività (Art. 279, comma 5, D.Lgs. n°152/06);
- disciplina dei reati relativi all'applicazione in Italia della convenzione sul commercio internazionale delle specie animali e vegetali in via di estinzione (Art. 1 commi 1 e 2, Art. 3-bis comma 1, Art. 6 comma 4, L. n°150/92);
- misure a tutela dell'ozono stratosferico e dell'ambiente (Art. 3, comma 6, L. n°549/93);
- inquinamento provocato da navi (Art. 8 commi 1 e 2, Art. 9, commi 1 e 2, D.Lgs. n°202/07).
-

Successivamente la L. n. 68 del 22 maggio 2015 ha introdotto nuove fattispecie di reato in materia ambientale che sono state contestualmente aggiunte all'elenco di cui all'art. 25-undecies ed in particolare:

- disastro ambientale (art. 452-quater C.P.);
- delitti colposi contro l'ambiente (art. 452-quinquies C.P.);
- traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452-sexies C.P.).

1.2.17. Impiego di lavoratori stranieri irregolari

Il D.Lgs. n°109/2012 ha introdotto nel Decreto l'art.25-duodecies riguardante "impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare, prevedendo la responsabilità della Società in relazione alla commissione del delitto di cui all'articolo 22, comma 12-bis, del D.Lgs. 286/98.

1.2.18. razzismo e xenofobia

L'articolo 5 della L. n. 167 del 20 novembre 2017 (Legge Europea 2017) ha introdotto nel Decreto l'art. 25-terdecies "razzismo e xenofobia".

1.2.19. frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati

L'articolo 5 della Legge 3 maggio 2019 n. 39, Ratifica ed esecuzione della Convenzione del Consiglio d'Europa sulla manipolazione di competizioni sportive, ha introdotto l'art. 25 quaterdecies intitolato "Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati".

1.2.20. Reati tributari

L'articolo 39 del Decreto Legge 26 ottobre 2019 n. 124, Disposizioni Urgenti in materia fiscale e per esigenze indifferibili, convertito con modificazioni dalla Legge 19 dicembre 2019 n. 157 ha introdotto nel Decreto l'art, 25 quinquiesdecis intitolato "reati tributari" che ha previsto la punibilità per i seguenti reati:

- dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 2 D.Lgs. 74/2000);
- dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art. 3 D.Lgs. 74/2000);
- emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 8 D.Lgs. 74/2000)
- occultamento o distruzione di documenti contabili (art. 10 D.Lgs. 74/2000)

- sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (art. 11 D.Lgs. 74/2000)

Successivamente l'art. 5 del Decreto Legislativo 14 luglio 2020 n. 75, Attuazione della direttiva UE 2017/1371 relativa alla lotta contro la frode che lede gli interessi finanziari dell'Unione mediante il diritto penale, ha introdotto le seguenti ulteriori fattispecie, qualora i reati siano commessi nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri e al fine di evadere l'imposta sul valore aggiunto per un importo complessivo non inferiore a dieci milioni di euro:

- dichiarazione infedele (art. 4 D.Lgs. 74/2000)
- omessa dichiarazione (art. 5 D.Lgs. 74/2000);
- indebita compensazione (art. 10quater D.Lgs. 74/2000)

1.2.21. Contrabbando

L'art. 5 del Decreto Legislativo 14 luglio 2020 n. 75, Attuazione della direttiva UE 2017/1371 relativa alla lotta contro la frode che lede gli interessi finanziari dell'Unione mediante il diritto penale, ha introdotto l'art. 25 sexiesdecies intitolato "contrabbando".
Successivamente la norma è stata modificata dall'art. 4 co. 1 lett. a) D.Lgs. 141/2024 che ha inserito tra i reati presupposto anche quelli in materia di accise

1.2.22. Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti

L'art. 3 del Decreto Legislativo 8 novembre 2021 n. 184 con la quale è stata data attuazione alla Direttiva UE 2019/713 relativa alla lotta contro le frodi e le falsificazioni di mezzi di pagamento diversi dal contante, ha introdotto l'art. 25 octies.1 intitolato "Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti".

1.2.23. Delitti contro il patrimonio culturale

L'art. 3 co. 1 della L. 22/2022, ha introdotto l'art. 25 septiesdecies intitolato "Delitti contro il patrimonio culturale".

1.2.24. Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici

L'art. 3 co. 1 della L. 22/2022, ha introdotto anche l'art. 25 octiesdecies intitolato "Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici".

1.2.25. Delitti contro gli animali

L'art. articolo 8, comma 1, della L. 823/2025, ha introdotto l'art. 25 noviesdecies intitolato "Delitti contro gli animali".

1.2.26. Reati in materia di violazione di misure restrittive dell'Unione europea

L'art. 6, comma 1, lettera c), del D.Lgs. 30 dicembre 2025, n. 211 ha introdotto l'art. 25 octies 2 intitolato "Reati in materia di violazione di misure restrittive dell'Unione europea".
Il predetto decreto ha contestualmente introdotto nel codice penale i seguenti reati inseriti quali reati presupposto nel predetto art. 25octies.2:
-art. 275-bis – violazione delle misure restrittive dell'Unione Europea;
-art. 275-ter – violazione di obblighi informativi imposti da una misura restrittiva dell'Unione Europea;
-art. 275-quater violazione delle condizioni dell'autorizzazione allo svolgimento di attività.

1.3. Condizione esimente

Il D.Lgs. 231/2001 prevede, agli artt. 6 e 7, l'esenzione dalla responsabilità amministrativa qualora l'ente dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi. la realizzazione di detti illeciti penali (di seguito Modello).
Questo sistema prevede l'istituzione di un organo di controllo interno all'ente, denominato Organismo di Vigilanza (OdV), avente il compito di vigilare sul funzionamento e sull'aggiornamento del Modello.
Affinché detto Modello abbia una reale efficacia esimente è necessario che istituisca anche un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure del Modello stesso.
Segnatamente, la responsabilità è esclusa se l'ente prova che:

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

l'adozione di un Modello, specificamente calibrato sui rischi a cui è esposta la società, volto ad impedire attraverso la fissazione di regola ei condotta, la commissione di determinati illeciti, costituisce la misura di diligenza definita dal legislatore e rappresenta – proprio in considerazione della sua funzione preventiva – il primo presidio del sistema rivolto al controllo dei rischi.
La mera adozione del Modello da parte dell'Organo Amministrativo non è però sufficiente ad esonerare la responsabilità dell'ente, essendo necessario che il Modello sia anche efficace ed effettivo.

In relazione all'efficacia ed all'effettività del Modello, l'art. 6 al co. 2 e al co. 2bis del D.Lgs. 231/2001 prevede che lo stesso debba soddisfare le seguenti caratteristiche:

a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
b) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
e) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.
f) prevedere uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b), di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;
g) prevedere almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
h) prevedere il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
i) prevedere nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché' di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate

1.4. Le Linee Guida Confindustria

Il presente Modello è stato redatto sulla base delle "Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n°231/2001" (edizione aggiornata al giugno 2021), emanate da CONFINDUSTRIA ed approvate dal Ministero della Giustizia, che possono essere così riassunte e schematizzate:

- individuazione delle aree di rischio volta a verificare in quale area aziendale sia possibile la realizzazione degli eventi pregiudizievoli previsti dal Decreto;
- predisposizione di un sistema di controllo in grado di prevenire i rischi, le cui componenti più rilevanti 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 del sistema di controllo devono essere informate ai seguenti principi:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- separazione delle funzioni (nessuno deve poter 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 (OdV), riassumibili come segue:
  - autonomia ed indipendenza;
  - professionalità;
  - continuità di azione.

Le Linee Guida elaborate da CONFINDUSTRIA hanno carattere generale e non assoluto ma non sono vincolanti, in quanto il presente Modello Organizzativo è stato costruito sulla base della realtà aziendale e di Gruppo. Pertanto è possibile che, in alcuni punti, si discosti dalle Linee Guida prese a riferimento.

1.5. L'adozione del Modello Organizzativo come strumento di prevenzione dei reati previsti

Il Gruppo CALEFFI, consapevole dell'importanza di prevenire i reati previsti, ha adottato il presente Modello Organizzativo con il fine di renderlo un utile strumento di controllo interno per la prevenzione dei reati di cui sopra da parte dei propri Amministratori, Dipendenti e Rappresentanti.

Le Società del Gruppo si allineano agli standard previsti dal presente Modello e dal Codice Etico, e possono individuare ulteriori specifiche misure legate alla peculiarità della propria realtà aziendale.
Coerentemente con questa impostazione il presente Modello viene adottato da tutte le Società del Gruppo, le quali provvederanno a modulare gli allegati secondo le loro specifiche esigenze.

L'Organo Amministrativo in data 10 giugno 2008 ha provveduto ad adottare il presente Modello e, nella stessa data, a nominare l'OdV.
L'OdV ha il compito di vigilare sul rispetto del presente Modello Organizzativo e di curarne l'aggiornamento, secondo le modalità più avanti descritte.

La sua applicazione costante permetterà di eliminare, o quantomeno ridurre ai minimi termini, il rischio di commissione dei reati previsti, permettendo inoltre di beneficiare di una causa "esimente", così come prevista dal Decreto.

PRESSCO S.P.A. - CAPITALE SOCIALE € 2.600.000 - R.E.A. NOVARA N. 48474 - COD. FISC. E REG. IMPR. TRIB. NOVARA N. 00112900030 - PARTITA I.V.A. 00112900030

2. STRUTTURA DEL GRUPPO

2.2. Il sistema di deleghe e procure

Il Gruppo CALEFFI è dotato di un sistema di deleghe e procure aziendali strutturato in maniera coerente con i compiti e le responsabilità delle singole funzioni aziendali (vedasi allegato A).
Questo sistema di deleghe e procure viene formalizzato ai diretti interessati al fine del rispetto dello stesso e dell'esercizio della funzione.

In linea di principio il sistema di deleghe e procure vigente è caratterizzato da elementi di "sicurezza" ai fini della prevenzione dei reati e, allo stesso tempo, consente la gestione efficiente delle attività aziendali.

Si intende per delega l'atto interno di attribuzione di funzioni e di compiti, mentre per procura il negozio giuridico unilaterale con cui la società attribuisce dei poteri di rappresentanza nei confronti di terzi.

Le deleghe coniugano ciascun potere di gestione alla relativa responsabilità e ad una posizione adeguata nell'organigramma, e vengono aggiornate in conseguenza dei mutamenti organizzativi.
Ciascuna delega viene espressa in forma scritta e definisce in maniera specifica ed inequivoca i poteri del delegato, i poteri gestionali assegnati con la delega stessa (la loro attuazione deve essere coerente con gli obiettivi aziendali) e i poteri di spesa adeguati alla funzione conferita.

Le procure vengono conferite a persone fisiche espressamente individuate nella procura stessa. Descrivono i relativi poteri di gestione e, ove necessario, sono accompagnate da apposite comunicazioni che fissano l'estensione dei poteri di rappresentanza ed eventualmente i limiti di spesa, richiamando comunque il rispetto dei vincoli posti dai processi di approvazione del budget e degli eventuali extrabudget.

2.3. Il sistema di controllo di gestione dei flussi finanziari

Affinché i flussi finanziari siano sempre gestiti in maniera corretta, e le decisioni adottate rispondano a criteri di trasparenza e tracciabilità, vengono previsti opportuni controlli utili a prevenire tutti i reati considerati in premessa.
In questo campo riveste un interesse particolare l'area della gestione finanziaria, dove il controllo procedurale si avvale di strumenti quali l'abbinamento di firme e la separazione dei compiti (es. decisione di acquisto e conduzione della trattativa).

Il sistema di controllo di gestione ha quindi il compito di segnalare tempestivamente l'esistenza e l'insorgenza di situazioni di criticità generale e/o particolare, anche tramite l'elaborazione di opportuni indicatori e l'istituzione di un sistema autorizzativo che prevede poteri di firma assegnati in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali, così da realizzare concretamente la predetta separazione dei compiti.

2.4. L'organizzazione della sicurezza

I reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, possono essere commessi in tutti gli ambiti di attività del Gruppo e possono investire la totalità delle componenti aziendali.

Sotto questo profilo, quindi, l'analisi delle possibili modalità attuative di detti reati corrisponde alla valutazione dei rischi lavorativi effettuata secondo i criteri previsti dalla vigente normativa in materia di sicurezza e igiene del lavoro, sanciti dal D.Lgs. n°81/2001.
In conformità a quanto previsto dall'art.30 dello stesso Decreto, il Gruppo CALEFFI ha "adottato ed efficacemente attuato" un modello di organizzazione e di gestione idoneo ad avere efficacia esimente dalla responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica.

Tutte le predette attività e le modalità di registrazione vengono poi dettagliatamente descritte negli allegati protocolli.

Al fine di prevenire la commissione di questi reati, già da tempo è stata istituita una struttura organizzativa con compiti e responsabilità in materia di salute e sicurezza sul lavoro definiti formalmente in coerenza con lo schema organizzativo e funzionale del Gruppo.

PRESSCO S.P.A. - CAPITALE SOCIALE € 2.600.000 - R.E.A. NOVARA N. 48474 - COD. FISC. E REG. IMPR. TRIB. NOVARA N. 00112900030 - PARTITA I.V.A. 00112900030

Al vertice vi è il Datore di Lavoro, che ha il compito indelegabile di valutare tutti i rischi e adottare i conseguenti documenti previsti, nonché di designare il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione.
Attribuisce al Delegato alla Sicurezza i poteri di organizzazione, gestione e controllo necessari per l'adozione e l'apprestamento delle misure di sicurezza e dei mezzi di prevenzione più efficaci per la tutela di tutti i lavoratori, nonché delle misure di vigilanza e controllo in materia di igiene del lavoro.
A questo scopo, detto Delegato possiede autonomia decisionale e poteri di spesa idonei allo svolgimento di questo fondamentale compito, senza i quali la delega stessa sarebbe priva di efficacia.

Questo tipo di organizzazione ripartisce tra Datore di Lavoro, Delegato, Dirigenti e Preposti i diversi obblighi: ognuno, nell'ambito delle rispettive attribuzioni e competenze, è tenuto all'osservanza e all'applicazione delle disposizioni in materia di salute e sicurezza dei lavoratori.
Detta ripartizione dei compiti antinfortunistici parte dall'obbligo di predisporre, da parte del Delegato, mezzi e strutture, prosegue lungo la "linea aziendale" ponendo a carico del Dirigente l'onere di organizzare in modo adeguatamente sicuro le strutture e i mezzi messi a disposizione dal Delegato e giunge ai lavoratori attraverso le fondamentali figure dei Preposti ai quali la legge attribuisce l'obbligo di vigilare sulla corretta osservanza da parte dei lavoratori delle misure e delle procedure di sicurezza predisposte dalle competenti funzioni aziendali.
Infine gli stessi lavoratori sono direttamente responsabili della sicurezza propria e delle altre persone presenti sul luogo di lavoro conformemente alla formazione, alle istruzioni e ai mezzi loro forniti.
A questa "struttura" si affiancano il Medico Competente ed il Servizio di Prevenzione e Protezione, che coadiuvano il Datore di Lavoro, il Delegato, i Dirigenti ed i Preposti nell'elaborazione e nell'applicazione di una corretta ed efficace politica antinfortunistica.

Inoltre, al fine di diffondere maggiormente una cultura del lavoro improntata alla sicurezza, in conformità alle previsioni introdotte dalla vigente normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro (art.30, comma 5, D.Lgs. n°81/2008), ogni Società del Gruppo, in relazione alle proprie specifiche esigenze e connotazioni, si doterà di un Sistema di Gestione della Sicurezza elaborato secondo quanto previsto dalle "Linee Guida per un sistema di gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro (SGSL), elaborate da UNI-INAIL, oppure secondo il modello British Standard OHSAS 18001:2007.

3. STRUTTURA DEL MODELLO

3.2. Le attività sensibili e le funzioni aziendali coinvolte

All'interno del Gruppo CALEFFI vengono svolte diverse attività, alcune delle quali possono essere considerate a rischio per quanto riguarda la commissione dei reati elencati.

Al fine di individuare le attività maggiormente esposte a questi reati, oltre a quelli inerenti la sicurezza sul lavoro, è stata condotta un'attenta analisi dei processi aziendali, utilizzando anche un questionario informativo (allegato B).

Tale questionario ha il compito di identificare quali soggetti potrebbero trovarsi nelle condizioni di commettere uno dei reati previsti, in quale occasione e con quali modalità.

Le risposte date permettono quindi di effettuare una "mappatura" dei rischi e di conseguenza di elaborare delle procedure in grado di prevenire e contrastare questi stessi rischi (allegato C).

Le attività nel cui ambito si può preliminarmente ritenere che possano essere commessi reati rilevanti ai sensi del Decreto, nell'interesse o vantaggio del Gruppo CALEFFI, vengono definite **attività sensibili**.

3.3. I risultati del questionario

Sulla base di quanto emerso dai questionari precedentemente descritti, è possibile affermare che nella specifica realtà del Gruppo CALEFFI le attività sensibili sono:

- rapporti con la Pubblica Amministrazione per il rilascio di concessioni, autorizzazioni, convenzioni, ecc.;
- richieste di finanziamenti pubblici;
- attività di formazione del bilancio, delle relazioni, dei prospetti e delle comunicazioni sociali previste dalla legge;
- flussi informativi da e per le società di revisione;
- rapporti con Ufficiali di Polizia Giudiziaria e Pubblica Sicurezza;
- acquisizione di consulenze;
- assunzione di personale;
- accesso, permanenza e svolgimento di attività nei luoghi di lavoro da parte di dipendenti, fornitori, consulenti, partner e visitatori, nonché le attività di controllo inerenti;
- uso di beni di provenienza illecita.

Considerate le aree di attività delle Società del Gruppo, si ritiene che il rischio di commettere i reati previsti dal Decreto, ma non contemplati nella mappatura dei rischi, abbiano una remotissima probabilità di accadimento.

3.4. Principi generali di comportamento e protocolli preventivi

Al fine di prevenire i reati previsti, il comportamento di tutto il personale del Gruppo, dei consulenti, dei partner, dei fornitori e di tutti coloro che a qualsiasi titolo interagiranno con esso dovrà conformarsi a quanto previsto dalle normative aziendali, dal presente Modello e dal Codice Etico (allegato E). In particolare viene predisposto un sistema di protocolli atti a prevenire efficacemente la possibilità di commissione dei reati in relazione ai processi sensibili individuati (allegato D).

3.5. Modalità di modifica ed integrazione: segnalazione all'Organismo di Vigilanza

In seguito all'emanazione di nuove normative (a modifica e/o integrazione del Decreto), o per cambiamenti organizzativi all'interno delle Società del Gruppo CALEFFI, può risultare necessario aggiornare il presente documento. L'OdV, seguendo le modalità più avanti descritte, ha il compito di organizzare tutte le informazioni ricevute in maniera tale da suggerire le modifiche e gli aggiornamenti più opportuni.

4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

4.2. Natura, qualificazione, nomina e durata in carica dell'OdV

Ai sensi dell'art.6 del Decreto, è necessario individuare un organismo interno dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, con compiti di vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e di aggiornamento dello stesso.

Ciascuna Società del Gruppo, consapevole della propria realtà aziendale e in conformità a quanto previsto dallo Statuto (allegato F), ha nominato il 10/06/2008 l'Organismo di Vigilanza, che dura in carica tre anni o fino a sua revoca da parte dell'Organo Amministrativo della Società.

La normativa non fornisce particolari indicazioni circa la composizione e la natura di questo Organismo, che tuttavia si possono ritrovare all'interno delle Linee Guida emanate da Confindustria.

4.3. Requisiti, poteri e compiti dell'OdV

I componenti dell'OdV dovranno avere caratteristiche tali per cui l'Organismo stesso sia idoneo a svolgere con professionalità, competenza e continuità d'azione le attività di vigilanza e aggiornamento del Modello, nel rispetto dei requisiti di indipendenza ed autonomia richiesti dalla normativa.
All'OdV sono infatti assegnati poteri di natura ispettiva e di controllo in ordine al funzionamento ed all'osservanza del Modello nel suo complesso.
Pertanto, i componenti dell'OdV possono procedere in qualsiasi momento, anche individualmente (sentito il Presidente), ad atti di ispezione e controllo, riferendo poi in sede di riunione all'intero OdV.

Per esercitare efficacemente le proprie funzioni l'OdV, in particolare, può:

•avere libero accesso a tutti i documenti e a tutte le informazioni presso tutte le funzioni delle Società del Gruppo, ritenuti necessari per lo svolgimento dei compiti previsti;
•avvalersi, sotto la propria sorveglianza e responsabilità, dell'ausilio di tutte le Risorse Umane delle Società del Gruppo, ovvero di consulenti esterni.

Sul piano operativo l'OdV, ai sensi degli art.6 e 7 del Decreto, ha il compito di:

- verificare periodicamente la mappa delle aree sensibili, al fine di adeguarla ai mutamenti dell'attività e/o della struttura delle Società del Gruppo;
- effettuare periodicamente verifiche volte all'accertamento di quanto previsto dal Modello, documentando detta attività,
- verificare l'adeguatezza e l'efficacia del Modello nella prevenzione dei reati di cui al Decreto, curandone l'aggiornamento.

In particolare inoltre, in fatto di salute e sicurezza sul lavoro, l'OdV si rapporta continuamente con il RSPP, che avrà nei suoi confronti la stessa "funzione consulenziale" prevista verso il Datore di Lavoro. Il RSPP è quindi qualificabile come controllo tecnico-operativo o di primo grado, mentre l'OdV sarà incaricato del controllo sull'efficienza ed efficacia delle procedure rilevanti ai sensi del Decreto, o di secondo grado.

4.4. Flussi informativi verso l'OdV

L'Organismo di Vigilanza è destinatario di qualsiasi informazione, documentazione e/o comunicazione, proveniente anche da terzi, ed attinente l'attuazione del Modello stesso che possa influire sull'organizzazione delle Società del Gruppo e sul presente Modello, o comunque attinenti le attività svolte.

Chiunque venga a conoscenza di informazioni e/o notizie, anche ufficiose, relative alla commissione dei reati previsti dal Decreto, o comunque riguardanti possibili violazioni del Modello, deve:

- rivolgersi al proprio Responsabile, il quale riferirà direttamente all'OdV;
- rivolgersi direttamente all'OdV qualora, per motivi di opportunità, non fosse possibile rivolgersi al proprio Responsabile.

La Società e l'OdV garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione

4.5. Informativa dell'OdV verso gli Organismi societari

Con cadenza semestrale l'OdV redige una relazione e la trasmette all'Organo Amministrativo e, per conoscenza, anche al Collegio Sindacale.
Questa relazione deve contenere i risultati dell'attività di sorveglianza, effettuata attraverso verifiche (sia periodiche che a campione), e deve essere firmata da tutti i membri dell'OdV.
All'interno del documento vengono descritti i controlli effettuati nel periodo preso in considerazione ed il loro esito, con l'eventuale indicazione delle violazioni del Modello rilevate con il relativo rinvio agli organismi societari competenti.
All'interno della relazione verranno inoltre evidenziate le eventuali carenze riscontrate nel Modello e quindi verranno indicati i correttivi da adottare, con anche l'indicazione delle necessità e delle modalità di aggiornamento.
L'OdV al termine del secondo semestre, in luogo della predetta relazione periodica, redige la relazione annuale da trasmettere all'Organo Amministrativo e, per conoscenza, al Collegio Sindacale.

4.6. Sistema di controllo e verifiche periodiche

L'OdV predispone, con cadenza annuale, un programma della propria attività all'interno del quale definisce la frequenza delle verifiche da attuarsi ai sensi del Decreto, in coerenza con i principi contenuti nel Modello.

I settori di attività da esaminare vengono scelti in funzione delle attività sensibili, così come sono state individuate nella relativa valutazione dei rischi.

Le verifiche sul Modello vengono effettuate dall'OdV, che a tale scopo si può servire di tutto il personale del Gruppo, competente nelle diverse aree.
Tali verifiche potranno inoltre essere condotte anche da personale terzo, esterno alle società, al fine di assicurare una maggiore imparzialità qualora le circostanze lo richiedano.
L'OdV svolge dette verifiche sia periodicamente, secondo un calendario definito di anno in anno in sede di programmazione della propria attività, sia occasionalmente a propria discrezione, al fine di assicurare una maggiore attenzione al rispetto delle previsioni del Modello.
I risultati di questo controllo costituiscono parte della relazione trimestrale che l'OdV ha l'obbligo di redigere, e saranno la base di partenza nella definizione delle necessità di aggiornamento e di modifica del Modello.

Qualora l'OdV, a seguito di un'istruttoria, rilevi la violazione del Modello o, peggio, la commissione di uno dei reati previsti dal Decreto, deferisce l'autore alla Divisione Risorse Umane, la quale deciderà in merito ad eventuali provvedimenti disciplinari.

4.7. Poteri di spesa

Per lo svolgimento dei propri compiti, l'OdV ha a disposizione un budget stabilito di anno in anno dall'Organo Amministrativo, comunque non inferiore a € 10.000. Tale somma può essere impiegata, per esempio, per l'effettuazione di verifiche da parte di terzi e/o per richiedere consulenze e pareri da parte di soggetti competenti.

4.8. Compenso dei componenti dell'Organismo di Vigilanza

I componenti dell'OdV, per lo svolgimento delle loro funzioni e indipendentemente dal numero di presenze registrato, ricevono un compenso stabilito nell'atto di nomina dell'Organo Amministrativo.
Il pagamento di detto compenso non costituisce causa di dipendenza.

5. SISTEMA PREMIANTE E APPARATO SANZIONATORIO

5.1. Premi e incentivi

Le Società del Gruppo, sulla base degli accordi e dei contratti stipulati, possono decidere di erogare premi ai propri Dipendenti ed ai propri Dirigenti.
Pertanto, nelle procedure di definizione degli stessi, viene evidenziato che il loro conseguimento è legato, oltre che al raggiungimento dell'obiettivo previsto, anche al rispetto del Modello e del Codice Etico.

Analogamente ai premi, anche gli eventuali incentivi verranno erogati seguendo gli stessi criteri.

5.2. Il quadro sanzionatorio

La violazione del Modello da parte di un Dipendente, di un Dirigente o di un qualsiasi altro soggetto a diverso titolo legato al Gruppo, comporta l'apertura di un'istruttoria da parte dell'OdV.
Qualora il risultato di questa istruttoria dovesse confermare l'avvenuta violazione del Modello l'OdV, quale soggetto legittimato all'accertamento delle violazioni, deferisce il responsabile di questa violazione alla Divisione Risorse Umane, che deciderà in merito all'eventuale applicazione di una sanzione disciplinare.
Tale sanzione prescinde comunque dall'apertura di un eventuale procedimento penale e dal fatto che l'azione compiuta possa configurarsi o meno come un reato, in quanto il presente Modello è stato adottato dal Gruppo, indipendentemente dall'eventuale illecito che determinate condotte possono comportare.

La Società vieta di sanzionare direttamente o indirettamente colui che segnali circostanziate condotte illecite per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione. In caso di violazione di tale ultima previsione saranno adottate sanzioni nei confronti di coloro i quali dovessero violare le predette misure di tutela del segnalante

Saranno invece sanzionati coloro i quali dovessero effettuare con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate

Quanto alla tipologia di sanzioni irrogabili, in via preliminare va precisato che, nel caso di rapporto di lavoro subordinato, qualsiasi provvedimento sanzionatorio rispetterà le procedure previste dall'art.7 dello Statuto dei Lavoratori e anche dai Contratti Collettivi Nazionali.

5.3. Misure nei confronti di Amministratori, Dirigenti e Sindaci

L'OdV segnalerà al Collegio Sindacale eventuali violazioni delle procedure previste dal Modello, o di un comportamento non conforme alle stesse, da parte di Amministratori e Dirigenti, e informerà l'Organo Amministrativo nel caso detto comportamento venga adottato da parte di uno o più dei Sindaci, affinché vengano prese le opportune iniziative.

5.4. Misure nei confronti di Quadri, Impiegati ed Operai

I comportamenti tenuti dal personale dipendente in violazione delle regole e delle procedure contenute nel presente Modello sono definiti come illeciti disciplinari.

Pertanto, i provvedimenti disciplinari che possono essere adottati da parte della Divisione Risorse Umane sono quelli previsti dal CCNL vigente ed applicato.

Le sanzioni saranno commisurate alla gravità della violazione ed all'eventuale reiterazione della stessa, facendo riferimento al principio di proporzionalità, ovvero:

- dell'intenzionalità del comportamento o del grado di negligenza, imprudenza o imperizia, con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- del comportamento complessivo del lavoratore, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari dello stesso;
- alle mansioni del lavoratore;
- alla posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- alle altre particolari circostanze che accompagnino la violazione disciplinare.

5.5. Misure nei confronti di Fornitori, Consulenti e Partner

Ogni violazione da parte di Fornitori, Consulenti e Partner delle regole di cui al presente Modello, o commissione dei reati rilevanti ai fini del Decreto, comporterà le conseguenze previste nelle specifiche clausole inserite nei relativi contratti.
Verrà inoltre prevista una clausola risolutiva espressa che prevede la facoltà per le Società del Gruppo di risolvere il contratto nel caso di violazione dell'impegno a rispettare il Codice Etico e/o le disposizioni del Modello.
Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti per le Società del Gruppo, come nel caso di applicazione da parte del Giudice delle misure previste dal Decreto.

6. SELEZIONE DEL PERSONALE E DIFFUSIONE DEL MODELLO

6.1. Selezione del personale

Il processo di ricerca, selezione e gestione del personale viene gestito dalla Divisione Risorse Umane per tutte le Società del Gruppo.

Qualora esigenze particolari lo richiedano, i diversi responsabili delle singole unità operative potranno affiancare la Divisione Risorse Umane nella ricerca e selezione del personale.

Di norma, la procedura di ricerca, selezione e assunzione prevede che:

- il Responsabile di una funzione aziendale faccia richiesta, in forma scritta, alla Divisione Risorse Umane per l'inserimento di un nuovo collaboratore. All'interno di questa richiesta vengono specificati i requisiti della persona da inserire e i compiti che dovrà svolgere;
- la Divisione Risorse Umane si rivolge ai canali di reclutamento più idonei per l'individuazione dei candidati e svolge dei colloqui di preselezione e/o eventuali prove tecniche al fine di individuare una ristretta rosa di candidati da presentare all'ufficio richiedente;
- il Richiedente valuta i curricula dei candidati e, in collaborazione con la Divisione Risorse Umane, incontra quelli ritenuti più idonei per verificare la loro rispondenza alle richieste;
- una volta individuato il candidato idoneo, la Divisione Risorse Umane si occupa della gestione della fase finale del processo, dell'offerta economica, dei relativi adempimenti contrattuali e della predisposizione del piano di inserimento.

La Divisione Risorse Umane mantiene in archivio la documentazione relativa alla selezione per almeno 5 anni, così da poter garantire la massima trasparenza e tracciabilità delle scelte effettuate.

6.2. Formazione del personale

L'attività di formazione, finalizzata a diffondere la conoscenza del Decreto, del Modello e delle regole in esso contenute, è differenziata nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica e delle mansioni dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'avere o meno funzioni di rappresentanza delle Società del Gruppo.
In particolare, la società dispone livelli diversi di informazione e formazione attraverso idonei strumenti di diffusione.

In particolare la formazione persegue i seguenti obiettivi:

- informare tutto il personale sui principi del Decreto;
- illustrare i contenuti del Modello Organizzativo adottato, con particolare riferimento ai comportamenti vietati ed a quelli doverosi, con esplicita descrizione delle sanzioni previste;
- aggiornare il personale sulle modifiche e/o integrazioni della normativa di riferimento successivamente all'adozione del Modello Organizzativo.

6.3. Selezione di Collaboratori esterni, Fornitori e Partner

Alla scelta di Collaboratori esterni, Fornitori e Partner partecipano i responsabili delle funzioni con cui queste figure collaboreranno e la Divisione Acquisti, al fine di individuare quelli più idonei alle esigenze delle Società del Gruppo.

In via generale il processo prevede che:

- il Responsabile di funzione si rivolga in via prioritaria a Collaboratori, Fornitori e Partner "consolidati", con i quali le Società del Gruppo collaborano ormai da diverso tempo e si sia instaurato un rapporto fiduciario;
- qualora tra questi nessuno risponda alle esigenze in questione, il Responsabile di funzione si rivolge alla Divisione Acquisti per ricercare i professionisti più adatti alla situazione;
- insieme sceglieranno la persona o la società più adatta, non considerando l'aspetto economico come quello determinante.

6.4. Informazione di Collaboratori esterni, Fornitori e Partner

Il Collaboratore esterno, il Fornitore o il Partner individuato riceve copia del presente Modello e firma un'apposita ricevuta con la quale afferma di accettare quanto previsto dallo stesso. Nel contratto stipulato viene quindi prevista un'apposita clausola che lo impegna al rispetto dei principi di organizzazione e gestione inclusi nel Codice Etico, la cui violazione prevederà la possibilità per le Società del Gruppo di risolvere il contratto senza ulteriori obblighi.

6.5. Diffusione del Modello

Affinché il presente Modello sia effettivamente idoneo a prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto, è necessario che tutto il personale ne sia portato a conoscenza.

L'OdV cura che per il personale direttivo delle Società del Gruppo venga effettuato:

- un corso di formazione iniziale, realizzato eventualmente anche attraverso supporti informatici;
- e-mail di aggiornamento;
- incontri periodici e corsi di formazione specifici.

Verifica inoltre che per tutto il personale le cui mansioni rientrano nelle attività sensibili venga effettuato:

- corso di formazione iniziale, mirato soprattutto alla conoscenza e all'applicazione delle procedure previste dal Modello;
- aggiornamento costante sull'evoluzione della normativa e delle procedura attraverso informative interne;
- incontri periodici e corsi di formazione specifici.