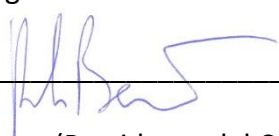




MODELLO ORGANIZZATIVO DI GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/01

PARTE GENERALE

Scopo:	La Parte Generale si propone di raccogliere in un documento unico, facilmente condivisibile con tutti i Destinatari, gli obiettivi e la <i>ratio</i> del d.lgs. 231/2001, descrivere la struttura del Modello Organizzativo (MOG), istituire l'Organismo di Vigilanza (ODV), strutturare un adeguato sistema di segnalazione delle violazioni (c.d. <i>whistleblowing</i>) e istituire un sistema disciplinare in caso di inosservanza del MOG, del Codice Etico o di commissione di illeciti di cui agli art. 24 ss. d.lgs. 231/2001.
Validità	Tutti gli impianti di Albasider s.p.a.
Revisione	0
Pubblicazione	La sola versione valida di questo documento è la versione in italiano pubblicata sull'intranet aziendale di Albasider s.p.a.
Data di approvazione	23.11.2023
Approvato da	Consiglio di Amministrazione  _____ R. Benso (Presidente del C.d.A.)



SOMMARIO

1. ALBASIDER S.P.A.	3
2. PREMESSA.....	3
3. LE FATTISPECIE DI REATO PREVISTE	6
4. IL MODELLO 231	16
4.1. STANDARD DI RIFERIMENTO	18
4.2. DESTINATARI DEL MODELLO	18
4.3. STRUTTURA DEL MODELLO ORGANIZZATIVO	19
4.4. FINALITÀ DEL MODELLO ORGANIZZATIVO 231	19
4.5. IMPLEMENTAZIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO 231.....	21
4.6. COMUNICAZIONE E DIFFUSIONE DEL MOG	23
4.7. REVISIONE ED AGGIORNAMENTO DEL MODELLO	23
5. PRINCIPI DI COMPORTAMENTO	24
5.1. COMPORTAMENTI DEI DIPENDENTI	24
5.2. COMPORTAMENTI DEI DIRIGENTI E DEGLI AMMINISTRATORI	24
5.3. COMPORTAMENTI NEI RAPPORTI CON LE ISTITUZIONI PUBBLICHE	25
5.4. RAPPORTI CON I CLIENTI E I FORNITORI	25
5.5. RAPPORTI CON IL MERCATO ED I COMPETITOR.....	26
5.6. SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO	26
6. ORGANISMO DI VIGILANZA (ODV).....	26
6.1. COMPOSIZIONE E NOMINA DELL'ODV.....	27
6.2. RUOLO E FUNZIONI DELL'ODV	28
6.3. FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ODV	29
7. SEGNALAZIONI (WHISTLEBLOWING).....	30
7.1. DOVE E A CHI EFFETTUARE LE SEGNALAZIONI	30
7.2. COSA PUÒ ESSERE SEGNALATO	30
7.6. TUTELE DEL SEGNALANTE E RISERVATEZZA.....	33
7.7. SEGNALAZIONI ESTERNE	35
8. SISTEMA DISCIPLINARE	36
8.1. SANZIONI A CARICO DEI DIPENDENTI.....	37
8.2. SANZIONI A CARICO DI SOGGETTI APICALI E RESPONSABILI.....	38
8.3. SANZIONI A CARICO DEGLI AMMINISTRATORIE SINDACI	40
8.4. SANZIONI A CARICO DEI TERZI	40
9. ALLEGATI ALLA PARTE GENERALE DEL MODELLO	41

1. ALBASIDER S.P.A.

La Società è stata fondata nel 1950, ha sede legale in Genova ma lo stabilimento si trova nel Comune di Villalvernia (AL).

La Società svolge essenzialmente attività di lavorazione e commercio di lamiere di acciaio, altri prodotti siderurgici ed ogni altra attività connessa.

L'amministrazione della società è attribuita ad un Consiglio di Amministrazione composto da tre membri.

L'attenzione alla qualità del prodotto fornito è comprovata dall'implementazione da parte della Società della certificazione ISO 9001:2015 (c.d. SGQ) il cui sistema di gestione, comprensivo di Procedure (P) e Istruzioni Operative (IO), verrà raccordato con il presente MOG.

Le attività vengono gestite dalla Società nel pieno rispetto delle norme di legge, del proprio Codice Etico e del presente Modello, applicando personale competente, professionalmente e deontologicamente formato che opera nel rispetto delle norme vigenti.

2. PREMESSA

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (di seguito "Decreto"), emanato in esecuzione della delega di cui alla l. 300/00, ha introdotto nell'ordinamento giuridico la *"responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica"*.

Tale responsabilità discende dalla commissione, da parte di un soggetto che rivesta posizione apicale all'interno dell'ente, o da parte di un dipendente, di uno dei reati specificamente elencati nel Decreto stesso (c.d. reati-presupposto).

Affinché si configuri la responsabilità amministrativa dell'ente è necessario altresì che il reato sia commesso nel suo interesse o vantaggio.

L'istituzione di tale tipo di responsabilità nasce, infatti, dalla considerazione che frequentemente le condotte illecite commesse all'interno dell'impresa, lungi dal conseguire ad un'iniziativa privata del singolo, rientrano piuttosto nell'ambito di una diffusa politica aziendale e conseguono a decisioni di vertice dell'ente medesimo.

Il Decreto ha segnato peraltro l'adeguamento, da parte dell'ordinamento italiano, ad una serie di convenzioni internazionali alle quali l'Italia aveva a suo tempo aderito, tra le quali emerge in particolare la Convenzione OCSE per la lotta alla corruzione internazionale.



Sebbene la responsabilità sia definita come “amministrativa”, viene in essere per effetto della commissione di un reato e viene accertata nel processo penale.

Quanto ai soggetti la cui condotta assume rilevanza ai sensi dell’art. 5 d.lgs. 231/01, si distinguono in due categorie:

- persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria o funzionale nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo dell’ente (c.d. “apicali”, art. 5 co. 1 lett. a);
- persone sottoposte alla direzione o vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (c.d. “sottoposti”, art. 5 co. 1 lett. b).

La responsabilità dell’ente non sussiste se i soggetti citati hanno agito nell’interesse esclusivo proprio o di terzi estranei all’assetto organizzativo e alla compagine societaria (art. 5 co. 2) o qualora il reato sia stato commesso da soggetti diversi da quelli citati.

Pertanto, se il reato è commesso nell’interesse o a vantaggio sia della Società sia della persona fisica autore del reato, ALBASIDER S.P.A. può essere chiamata a risponderne poiché la responsabilità viene esclusa solo nel caso in cui l’illecito sia commesso nell’esclusivo interesse della persona fisica, restando invece ferma qualora la condotta illecita sia stata realizzata anche solo in parte nell’interesse o a vantaggio dell’ente.

Affinché il reato sia imputabile alla persona giuridica, pertanto, occorre che esso sia a quest’ultima ricollegabile sul piano oggettivo e soggettivo e quindi derivi da una manifestazione di volontà o, quanto meno, da una “colpa di organizzazione”, intesa come carenza o mancata adozione delle cautele necessarie ad evitare la commissione dei reati-presupposto.

L’art. 8 del Decreto prevede che gli enti siano responsabili anche laddove la persona fisica che ha commesso il fatto non sia identificata o non sia imputabile, oppure il reato si estingua per causa diversa dall’amnistia (ad esempio, l’estinzione del reato per prescrizione non fa venire meno la responsabilità dell’ente).

In ogni caso, la responsabilità amministrativa dell’ente, qualora riscontrata, si aggiunge a quella penale della persona fisica che ha commesso il reato e a quella civile per il risarcimento del danno.

La responsabilità amministrativa degli enti è configurabile anche in relazione ai reati commessi all’estero, a condizione che per gli stessi non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato (art. 4 d.lgs. 231/01), ovvero a condizione che l’ente straniero operi in Italia mediante offerta diretta di servizi, associazione di imprese o mediante sede secondaria.

La disciplina del Decreto è altresì applicabile ai gruppi di imprese per cui la capogruppo o altre società del gruppo possono essere chiamate a rispondere per il reato commesso nell'ambito dell'attività di altra società del gruppo, purché nella sua consumazione concorra una persona fisica che agisca per loro conto, perseguendo anche l'interesse di queste ultime.

Il Decreto prevede quindi l'applicazione, a carico dell'ente che sia ritenuto responsabile, di una pluralità di sanzioni amministrative (Capo I, Sezione II):

- sanzioni pecuniarie secondo il meccanismo delle quote. Per ogni reato-presupposto, il Decreto commina una pena pecuniaria il cui numero di quote, nell'ambito di una cornice edittale compresa tra un minimo di 100 e un massimo di 1000 quote, verrà stabilito dal Giudice caso per caso. Il Giudice determina il numero di quote da irrogare, compreso nella cornice edittale, sulla base della gravità del fatto, del grado di responsabilità dell'ente e di quanto l'ente abbia fatto per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti; successivamente, il Giudice stabilisce l'importo della singola quota (compreso tra € 250,00 e € 1.500,00 circa) tenuto conto della capacità economica dell'ente;
- sanzioni interdittive, quali l'interdizione dall'esercizio dell'attività, la sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni, il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e l'eventuale revoca di quelli già concessi e infine il divieto di pubblicizzare beni o servizi. Tale sanzione è irrogata quando espressamente previsto e qualora l'ente abbia conseguito un profitto di rilevante entità o in caso di reiterazione degli illeciti;
- confisca del prezzo o del profitto del reato;
- pubblicazione della sentenza di condanna.

Allo scopo di responsabilizzare maggiormente le persone giuridiche, il Decreto struttura un sistema di responsabilità per cui l'ente può non rispondere del reato commesso dal soggetto apicale o sottoposto nel suo interesse o vantaggio se prova di aver adottato un efficace modello organizzativo di gestione e controllo idoneo a prevenire i reati del tipo di quelli che si sono verificati, di aver incaricato un organismo di vigilanza dotato di autonomi poteri e che, quindi, il reato è stato commesso poiché è stato eluso fraudolentemente il Modello o l'organismo di vigilanza non ha correttamente svolto i propri compiti di controllo (art. 6 co. 1 del Decreto).



3. LE FATTISPECIE DI REATO PREVISTE

Il Decreto disciplina la responsabilità amministrativa dell'ente a seguito della commissione da parte di un soggetto apicale o sottoposto di una o più fattispecie previste dagli artt. 24 ss. (c.d. reati-presupposto) e che di seguito si riportano.

Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (art. 24 d.lgs. 231/01):

- Malversazione di erogazioni pubbliche (art. 316 bis c.p.);
- Indebita percezione di erogazione pubbliche (art. 316 ter c.p.);
- Frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.);
- Truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico o delle Comunità europee (art. 640, comma 2, 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.);
- Frode ai danni del Fondo europeo agricolo di garanzia e del Fondo europeo agricolo per lo sviluppo rurale (art. 2 l. 898 del 1986).
- Turbata libertà degli incanti (art. 353 c.p.)
- Turbata libertà del procedimento di scelta del contraente (art. 353bis c.p.).

6

Reati informatici e trattamento illecito di dati (art. 24 bis d.lgs. 231/2001):

- Falsità in un documento pubblico o avente efficacia probatoria (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 ad intercettare, impedire o 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 c.p.);
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635 quinquies);
- Frode informatica del certificatore di firma elettronica (art. 640 quinquies c.p.).

Reati di criminalità organizzata (art. 24 ter d.lgs. 231/2001):

- Associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
- Associazioni di tipo mafioso anche straniere (art. 416 bis c.p.);
- Scambio elettorale politico e mafioso (art. 416 ter c.p.);
- Sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.);
- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 73 D.P.R. 9.10.1990, n. 309).

Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (art. 25 d.lgs. 231/01):

- Peculato (art. 314 c.p.);
- Peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p.);
- Concussione (art. 317 c.p.);

- Corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.);
- Corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio (art. 319 c.p.);
- Circostanze aggravanti (art. 319 bis c.p.);
- Corruzione in atti giudiziari (art. 319 ter c.p.);
- Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319quater c.p.);
- Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.);
- Pene per il corruttore (art. 321 c.p.);
- Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.);
- Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri della Corte Penale Internazionale o degli organi delle Comunità Europee e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (art. 322 bis c.p.);
- Abuso d'ufficio (art. 323 c.p.);
- Traffico di influenze illecite (art. 346 bis c.p.).

Reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25bis d.lgs. 231/01):

- 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 nello 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 filigrane 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 o disegni (art. 473 c.p.);
- Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.).

Reati contro l'industria e il commercio (art. 25 bis. 1 d.lgs. 231/01):

- Turbata libertà dell'industria e del commercio (art. 513 c.p.);
- Illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513 bis c.p.);
- Frode contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.);
- Frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.);
- Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.);
- Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.);
- Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517 ter c.p.);
- Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517 quater c.p.).

Reati societari (art. 25ter d.lgs. 231/01):

- False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.);
- Fatti di lieve entità (art. 2621 bis c.c.);
- False comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c.);

- Falso in prospetto (art. 2623 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 di conferimenti (art. 2626 c.c.);
- Illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.);
- Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.);
- Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 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 d'interessi (art. 2629bis c.c.);
- Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c.);
- Corruzione tra privati (art. 2635 c.c.);
- Istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635 bis c.c.);
- Delitto di false o omesse dichiarazioni per il rilascio del certificato preliminare (direttiva UE 2019/2021.)

Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali (art. 25 quater d.lgs. 231/01).

Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25 quater-1 d.lgs. 231/01 e art. 583 bis c.p.).

Reati contro la personalità individuale (art. 25 quinquies d.lgs. 231/01):

- Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.);
- Prostituzione minorile (art. 600 bis c.p.);
- Pornografia minorile (art. 600 ter c.p.);
- Detenzione di materiale pornografico (art. 600 quater c.p.);
- Pornografia virtuale (art. 600 quater.1 c.p.);
- Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600quinquies c.p.);
- Tratta di persone (art. 601 c.p.);
- Acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.);
- Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603 bis c.p.);
- Adescamento di minori (art. 609 undecies c.p.).

Reati di abuso di mercato (art. 25 sexies d.lgs. 231/01):

- Abuso di informazioni privilegiate (d.lgs. 24.02.1998, n. 58, art. 184);
- Manipolazione del mercato (d.lgs. 24.02.1998, n. 58, art. 185).

Reati di omicidio colposo e di lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25 septies d.lgs. 231/01):

- Omicidio colposo (art. 589 c.p.);
- Lesioni colpose (art. 590 c.p.).

Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro o utilità di provenienza illecita (art. 25 octies d.lgs. 231/01):

- Ricettazione (art. 648 c.p.);
- Riciclaggio (art. 648 bis c.p.);
- Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648 ter c.p.);

- Autoriciclaggio (art. 648 ter.1 c.p.).

Reati commessi con strumenti di pagamento diversi dal contante (art. 25octies.1 d.lgs. 231/01):

- Indebito utilizzo e falsificazione di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493 ter c.p.);
- Detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493 quater c.p.);
- Frode informatica (art. 640 ter c.p.)
- Trasferimento fraudolento di valori (art. 512bis c.p.).

Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25 nonies d.lgs. 231/01):

- Art. 171, L. 22.4.1941, n. 633 (protezione del diritto d'autore e di altri diritti connessi al suo esercizio);
- Art. 171 bis, L. 22.4.1941, n. 633 (protezione del diritto d'autore e di altri diritti connessi al suo esercizio);
- Art. 171 ter, L. 22.4.1941, n. 633 (protezione del diritto d'autore e di altri diritti connessi al suo esercizio);
- Art. 171 septies, L. 22.4.1941, n. 633 (protezione del diritto d'autore e di altri diritti connessi al suo esercizio);
- Art. 171 octies, L. 22.4.1941, n. 633 (protezione del diritto d'autore e di altri diritti connessi al suo esercizio);
- Art. 174 quinquies, L. 22.4.1941, n. 633 (protezione del diritto d'autore e di altri diritti connessi al suo esercizio).

Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25 decies d.lgs. 231/01 e art. 377 bis c.p.).

Reati ambientali (art. 25 undecies d.lgs. 231/01):

- Inquinamento ambientale (art. 452 bis c.p.);
- Morte o lesioni come conseguenza del delitto di inquinamento ambientale (art. 452 ter c.p.);
- Disastro ambientale (art. 452 quater c.p.);
- Delitti colposi contro l'ambiente (art. 452 quinquies c.p.);
- Delitti associativi aggravati (art. 452 octies c.p.);
- Delitti di traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452 sexies c.p.);
- Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727 bis c.p.);
- Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733 bis c.p.);
- Scarico idrico di sostanze pericolose in violazione delle prescrizioni contenute nell'autorizzazione (art. 137co. 3 D. Lgs. 3.4.2006, n. 152) e dei limiti tabellari per talune sostanze (art. 137 co. 5 D. Lgs. 3.4.2006, n. 152);
- Scarico di sostanze vietate in acque marine da parte di navi od aeromobili (art. 137 co. 13, D. Lgs. 3.4.2006, n. 152);
- Scarico idrico di talune sostanze pericolose in assenza di autorizzazione o con autorizzazione sospesa o revocata (art. 137 co. 2 D. Lgs. 3.4.2006, n. 152);
- Scarico idrico in violazione dei limiti tabellari per talune sostanze particolarmente pericolose (art. 137 co. 5 secondo periodo D. Lgs. 3.4.2006, n. 152);
- Scarico sul suolo, nel sottosuolo o in acque sotterranee (art. 137, co. 11, D. Lgs. 3.4.2006, n. 152);
- Gestione abusiva di rifiuti non pericolosi (art. 256, co. 1 lett. a, D. Lgs. 3.4.2006, n. 152) e deposito temporaneo presso il luogo di produzione di rifiuti sanitari pericolosi (art. 256, co. 6, D. Lgs. 3.4.2006, n. 152);
- Gestione abusiva di rifiuti pericolosi (art. 256, co. 1 lett. b, D. Lgs. 3.4.2006, n. 152); realizzazione e gestione di discarica abusiva di rifiuti non pericolosi (art. 256, co. 3, primo periodo, D. Lgs. 3.4.2006, n. 152); miscelazione di rifiuti (art. 256, co. 5, D. Lgs. 3.4.2006, n. 152);

- Realizzazione e gestione di discarica abusiva di rifiuti pericolosi (art. 256, co. 3, secondo periodo, D. Lgs. 3.4.2006, n. 152);
- Omessa bonifica di sito contaminato da rifiuti non pericolosi (art. 257, co. 1, D. Lgs. 3.4.2006, n. 152) e pericolosi (art. 257, co. 2, D. Lgs. 3.4.2006, n. 152);
- Predisposizione o uso di un falso certificato di analisi dei rifiuti (art. 258, co. 4 secondo periodo, D. Lgs. 3.4.2006, n. 152);
- Spedizione illecita di rifiuti (art. 259, co. 1, D. Lgs. 3.4.2006, n. 152);
- Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 260, D. Lgs. 3.4.2006, n. 152);
- Violazione delle prescrizioni in materia di SISTRI (art. 260-bis, D. Lgs. 3.4.2006, n. 152);
- Inquinamento atmosferico (comma 5 dell'art. 279, D. Lgs. 3.4.2006, n. 152);
- Importazione, esportazione, trasporto o altro impiego non autorizzato di esemplari in via di estinzione (art.1, comma 1 e 2, art. 2, commi 1 e 2 Lg. 7.2.1992 n. 150);
- Illecita detenzione di esemplari in via di estinzione o in cattività (art. 6, comma 4, Lg. 7.2.1992 n. 150);
- Falsificazione o alterazione di certificazioni e licenze ed uso di certificazioni e licenze falsi o alterati per l'importazione di animali (art. 3- bis, Lg. 7.2.1992 n. 150);
- Impiego di sostanze nocive (Art. 3, comma 6 della Lg. 549/1993);
- Inquinamento colposo (art. 9, comma 1, D. Lgs. 202/2007);
- Inquinamento doloso (art. 8, comma 1, D. Lgs. 202/2007);
- Danni permanenti da inquinamento colposo (art. 9, comma 2, D. Lgs. 202/2007);
- Danni permanenti da inquinamento doloso (art. 8, comma 2, D. Lgs. 202/2007).

Reati legati all'immigrazione irregolare (art. 25 duodecies d.lgs. 231/01):

- Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12 co. 3, 3bis, 3ter, 5 d.lgs. 286/98);
- Impiego di lavoratori irregolari (art. 22 co. 12, 12bis d.lgs. 286/98).



Razzismo e xenofobia (art. 25 terdecies d.lgs. 231/01 e art. 3 co. 3bis l. 654/75, abrogato dal d.lgs. 21/18 e confluito nell'art. 604 bis c.p.).

Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25 quaterdecies d.lgs. 231/01 in relazioni agli artt. 1 e 4 l. 401/89).

Reati tributari (art. 25 quinquiesdecies d.lgs. 231/01):

- Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 2 d.lgs. 74/00);
- Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art. 3 d.lgs. 74/00);
- Dichiarazione infedele (art. 4 d.lgs. 74 del 2000);
- Omessa dichiarazione (art. 5 d.lgs. 74 del 2000),
- Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 8 d.lgs. 74/00);
- Occultamento o distruzione di documenti contabili (art. 10 d.lgs. 74/00)
- Indebita compensazione (art. 10 quater d.lgs. 74 del 2000);
- Sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (art. 11 d.lgs. 74/00).

Contrabbando (art. 25 sexiesdecies d.lgs. 231/01):

- Violazione delle disposizioni legislative in materia doganale (Decreto del Presidente della Repubblica 23 gennaio 1973, n. 43).

Delitti contro il patrimonio culturale (art. 25 septiesdecies d.lgs. 231/01):

- Furto di beni culturali (art. 518-bis c.p.);
- Appropriazione indebita di beni culturali (art. 518-ter c.p.);
- Ricettazione di beni culturali (art. 518 quater c.p.);

- Falsificazione in scrittura privata relativa a beni culturali (art. 518 octies c.p.);
- Violazioni in materia di alienazione di beni culturali (art. 518 novies c.p.);
- Importazione illecita di beni culturali (art. 518 decies c.p.);
- Uscita o esportazione illecite di beni culturali (art. 518 undecies c.p.);
- Distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali o paesaggistici (art. 518 duodecies c.p.);
- Contraffazione di opere d'arte (art. 518 quaterdecies c.p.).

Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25 duodevicies d.lgs. 231/2001):

- Riciclaggio di beni culturali (art. 518 sexies c.p.);
- Devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 518 terdecies c.p.).

Nella parte speciale del Modello, verranno puntualmente analizzate le singole fattispecie o categorie di reati, verrà analizzato il rischio di commissione degli stessi nell'ambito dell'attività di ALBASIDER S.P.A. e verranno predisposte adeguate procedure di gestione e controllo atte a prevenire il rischio che i suddetti reati possano essere commessi nell'interesse o vantaggio dell'impresa.

4. IL MODELLO 231

Gli artt. 6 e 7 del Decreto prevedono che, ove uno dei reati-presupposto sia commesso da un apicale o da un sottoposto nell'interesse o a vantaggio della persona giuridica, questa possa andare esente da responsabilità se abbia adottato ed efficacemente attuato al proprio interno un Modello di organizzazione, di gestione e controllo idoneo a prevenire tali reati (c.d. MOG).

Secondo quanto previsto dall'art. 6 co. 2 e co. 2bis del Decreto, il Modello deve in particolare rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;

- prevedere specifici protocolli 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;
- prevedere un sistema di segnalazione delle violazioni al MOG (c.d. *whistleblowing*) che garantisca la riservatezza dell'identità del segnalante nella gestione della segnalazione.

Il MOG non solo deve essere adottato e approvato dall'organo dirigente ma deve altresì essere diffuso, conosciuto, concretamente attuato e periodicamente aggiornato sia per l'evolversi della normativa sia per eventuali modifiche dell'attività svolta dalla Società.

Sebbene il d.lgs. 231/01 ponga l'accento sulla funzione "esimente" dei modelli di organizzazione, gestione e controllo, essi hanno in primo luogo una funzione "preventiva" in relazione ai reati di cui al Decreto e, più in generale, sono volti ad assicurare che l'attività della persona giuridica risponda pienamente a un parametro di "legalità".

La scelta di adottare il Modello rappresenta un potente strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti i soggetti che operano con e per conto della Società affinché, nell'espletamento delle loro attività, siano indotti a comportamenti ispirati dall'etica della responsabilità e conseguentemente corretti ed in linea con le diverse disposizioni di legge.

Attraverso la mappatura dei rischi e la formalizzazione dei processi a rischio reato, il modello si propone le finalità di:

- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto della Società, una piena consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione di alcune disposizioni normative, in un illecito passibile di sanzioni sul piano penale e amministrativo;
- rendere tali soggetti consapevoli che tali comportamenti illeciti potrebbero comportare sanzioni pecuniarie ed interdittive nei confronti della Società;

- sottolineare come i comportamenti illeciti siano fortemente condannati e contrari agli interessi dell'ente, anche quando apparentemente esso potrebbe trarne un vantaggio, poiché sono comportamenti contrari ai principi etico-sociali della cooperativa e alle disposizioni di legge;
- consentire alla Società, grazie ad un monitoraggio costante dei processi sensibili e dei rischi di commissione di reato, di reagire tempestivamente per prevenire e contrastare la commissione dei reati stessi.

4.1. STANDARD DI RIFERIMENTO

L'art. 6 co. 3 del Decreto, consente alle associazioni di categoria rappresentative degli enti di redigere propri "codici di comportamento" rivolti agli enti che decidano di dotarsi di Modelli, funzionali a promuovere il rispetto, da parte degli stessi, dei principi stabiliti dal Decreto.

ALBASIDER S.P.A. ha preso come riferimento le "Linee Guida" elaborate da Confindustria, approvate dal Ministero di Giustizia con provvedimento del 21 luglio 2018 e da ultimo aggiornate nel giugno 2021.

Conseguentemente, ALBASIDER S.P.A. ha basato l'elaborazione del proprio Modello su quanto previsto in tali Linee Guida alla data di emanazione dello stesso e ad esse intende uniformarsi anche in caso di eventuali successive modifiche e integrazioni.

Nelle Linee Guida di Confindustria vengono infatti fornite alle imprese associate indicazioni di tipo metodologico per la realizzazione di un modello organizzativo idoneo a prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto e a fungere quindi da esimente dalla responsabilità e dalle sanzioni da questo previste.

Tali indicazioni di carattere generale richiedono un successivo adattamento da parte delle singole realtà imprenditoriali tenendo conto delle caratteristiche specifiche, delle dimensioni, dei diversi mercati geografici ed economici in cui operano le stesse e degli specifici rischi individuati.

ALBASIDER S.P.A., nel predisporre il MOG, ha tenuto conto delle indicazioni fornite da Confindustria, adattandole alle proprie specifiche esigenze.

4.2. DESTINATARI DEL MODELLO

In funzione del coinvolgimento nelle potenziali aree a rischio di reato, si individuano quali destinatari del Modello i seguenti soggetti:

- soci e amministratori;

- personale dipendente;
- Organismo di Vigilanza;
- parti terze (*stakeholders*): fornitori, clienti, collaboratori esterni, Pubblica Amministrazione, cittadinanza.

4.3. STRUTTURA DEL MODELLO ORGANIZZATIVO

Il Modello è costituito da una Parte Generale e da una Parte Speciale.

La Parte Generale, costituita dal presente documento e dai relativi allegati, descrive sommariamente il Decreto con i suoi possibili riflessi sulla Società; vengono inoltre stabiliti i principi di comportamento generali cui attenersi e viene definita l'architettura generale del Modello, chiarendone la funzione, gli obiettivi, le modalità di funzionamento, individuando i poteri e doveri dell'Organismo di Vigilanza e introducendo un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle previsioni del Modello.

La Parte Speciale descrive invece le attività che possono integrare i reati-presupposto, individua le aree aziendali nelle quali questi potrebbero essere commessi, e disciplina le prescrizioni e le misure preventive a cui attenersi nello svolgimento di dette attività/aree, poste a presidio della legalità della condotta della Società.

4.4. FINALITÀ DEL MODELLO ORGANIZZATIVO 231

La Società ha ritenuto opportuno integrare il sistema di controlli e gli standard di comportamento aziendali già in vigore, dotandosi di un proprio MOG per attuare e mantenere un sistema organizzativo, formalizzato e chiaro, idoneo ad assicurare comportamenti corretti, trasparenti e leciti nella conduzione degli affari e nella gestione delle attività aziendali con particolare riferimento alla prevenzione dei reati di cui al Decreto.

In particolare, mediante l'adozione del Modello, ALBASIDER S.P.A. intende perseguire le seguenti finalità:

- individuare le aree di attività in cui possono essere commessi reati di cui al Decreto ed informare tutti coloro che operano all'interno della Società sulle possibili modalità di commissione di tali reati;
- evidenziare che tali forme di comportamento sono fortemente condannate dalla Società anche ove la stessa sia apparentemente in condizione di trarne vantaggio, perché sono comunque contrarie alle

disposizioni di legge e ai principi di buona condotta cui l'ente intende attenersi nell'espletamento delle proprie attività;

- prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto mediante una gestione idonea delle attività a rischio e l'adozione di specifici protocolli e procedure;
- consentire a ALBASIDER S.P.A., attraverso un adeguato sistema di controllo e di flussi di informazione continui, di intervenire con tempestività per prevenire e/o contrastare la commissione dei reati di cui al Decreto, anche attraverso la costante verifica della corrispondenza tra i comportamenti richiesti dalle procedure e prescrizioni di cui al Modello e quelli attuati e l'eventuale irrogazione della sanzione disciplinare per gli autori dei comportamenti non conformi;
- rendere consapevoli i destinatari del Modello che i comportamenti richiesti nell'espletamento delle attività di pertinenza devono essere sempre improntati al rispetto delle regole di condotta, sia generali che specifiche, previste nel MOG e che, in caso di violazione delle prescrizioni suddette, essi possono incorrere in illeciti tali da determinare sanzioni amministrative a carico della Società e sanzioni penali nei loro confronti.

Il sistema di controllo preventivo suggellato con il Modello deve essere fondato sulla definizione di una soglia di "accettabilità" del rischio di commissione dei reati contemplati dal Decreto.

Tale soglia è rappresentata da un sistema di prevenzione tale da non poter essere aggirato se non fraudolentemente sicché, in tale evenienza, la Società non può essere chiamata a rispondere.

L'elusione fraudolenta di cui all'art. 6 del Decreto è la condotta di chi si sottrae con artifizii e raggiri all'applicazione dei precetti del MOG per cui la Società è esente da responsabilità solo se la violazione non è prevedibile con la diligenza che ci si può aspettare dall'ente stesso, in base alla sua struttura, organizzazione, dimensione.

Da qui, la necessità per la Società di adottare un MOG preciso, completo nella mappatura e gestione dei rischi e concretamente attuato.

Il Modello, ferme restando le finalità di cui al Decreto, permette inoltre all'ente di aggiungere valore al proprio *modus operandi*, di tutelare la propria posizione ed immagine, le aspettative dei soci, dei propri dipendenti e collaboratori anche esterni.



Il Modello deve altresì essere corredato da un sistema di procedure volto ad assicurare, nelle varie attività, il conseguimento dell'efficacia e dell'efficienza dei processi, la salvaguardia della qualità e del valore dell'attività, nonché l'affidabilità e l'integrità delle informazioni contabili e gestionali.

Tale sistema integrato di processi consente alla Società di definire standard organizzativi improntati ai principi di correttezza e sana e prudente gestione.

4.5. IMPLEMENTAZIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO 231

ALBASIDER S.P.A. ha inteso realizzare un Modello condiviso nei contenuti per un efficace raggiungimento degli obiettivi indicati nei paragrafi precedenti e, pertanto, ha coinvolto nelle attività di realizzazione i responsabili di struttura fino al massimo vertice aziendale e ha individuato al proprio interno un gruppo di lavoro dedicato per la gestione del progetto.

Le fasi di studio, progettazione di base e di dettaglio fino all'adozione del Modello sono state realizzate in un congruo arco temporale con la disponibilità di risorse economiche adeguate al raggiungimento dell'obiettivo. Il MOG è stato redatto allo scopo di fornire una visione complessiva del modello organizzativo adottato dall'azienda.

La Parte Generale è costituita dal presente documento che riporta: gli aspetti generali del modello, il codice etico, la mappatura dei rischi aziendali, la composizione ed i poteri dell'Organismo di Vigilanza, i flussi informativi aziendali per un efficace funzionamento del Modello, il sistema disciplinare per le violazioni del modello, la diffusione ed aggiornamento del MOG.

Le Parti Speciali fanno riferimento alle categorie di reato relative ai processi considerati sensibili e, per ciascuna categoria di reati, mettono in evidenza le fattispecie di reato, le attività aziendali a rischio, i principi aziendali di comportamento strettamente connessi.

La Società ha elaborato il proprio Modello con l'obiettivo di soddisfare le "specifiche esigenze" di cui al Decreto, riassunte all'art. 7 co. 3 e più analiticamente definite all'art. 6 co. 2 che ha quindi fornito lo schema di lavoro per la creazione del modello, ossia:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- prevedere specifici protocolli 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 a prevenire la commissione dei reati;

- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Gli elementi fondamentali del Modello sono i seguenti:

- definizione dei principi etici e norme di condotta in relazione ai comportamenti che possono integrare le fattispecie di reato di cui al Decreto;
- individuazione delle attività nel cui ambito possono essere commessi reati (c.d. mappatura delle aree a rischio);
- verifica, nelle potenziali aree a rischio, dell'idoneità del sistema organizzativo esistente alla prevenzione dei reati individuati per ciascuna attività e contestuale rilevazione delle carenze;
- previsione di modalità specifiche di gestione per le risorse finanziarie, in armonia con i controlli già in essere;
- conseguente miglioramento e integrazione del sistema dei controlli interni e delle procedure aziendali esistenti;
- introduzione di una metodologia di costante rilevazione e gestione dei processi sensibili in funzione di variazioni organizzative e/o modifiche legislative, mediante l'ausilio di strumenti adeguati, anche informatici;
- istituzione dell'Organismo di Vigilanza, definizione del regolamento dell'Organismo dei suoi poteri e responsabilità, delle linee di reporting di esso e dei flussi di informazione nei suoi confronti;
- informazione sui contenuti del Modello a tutti i destinatari, assicurandone l'aggiornamento costante e l'efficacia nel tempo;
- introduzione di un sistema disciplinare;
- verifica della potenziale rilevanza di condotte illecite poste in essere da soggetti esterni all'azienda ed eventuale predisposizione di misure idonee a sanzionare tali condotte;

- definizione dei ruoli e delle responsabilità connesse all'adozione ed efficace attuazione del Modello.

4.6. COMUNICAZIONE E DIFFUSIONE DEL MOG

La comunicazione e la formazione del personale sono importanti requisiti dell'attuazione del Modello 231. La Società si impegna a facilitare e promuovere la conoscenza del Modello 231 da parte del management, dei soci, dei dipendenti, con grado di approfondimento diversificato secondo posizione e ruolo, in un'ottica di personalizzazione dei percorsi e di reale rispondenza ai bisogni delle singole risorse.

Il Modello 231 è comunicato e reso disponibile attraverso la pubblicazione sulla intranet aziendale.

I principi e i contenuti del Modello 231 sono portati a conoscenza di tutti coloro con i quali la Società intrattiene relazioni contrattuali.

L'impegno all'osservanza della legge e dei principi di riferimento del Modello 231 da parte dei terzi aventi rapporti contrattuali con la Società è previsto da apposita clausola del relativo contratto ed è oggetto di accettazione da parte del terzo contraente.

4.7. REVISIONE ED AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

La revisione ed aggiornamento del Modello 231 è funzionale al mantenimento nel tempo dell'efficacia del modello e si rende necessaria in occasione:

- di novità legislative con riferimento alla disciplina della responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato;
- di cambiamenti significativi della struttura organizzativa o dei settori di attività della Società;
- di significative violazioni del Modello 231 che evidenzino l'inefficacia del modello;
- di verifiche o controlli che evidenzino la necessità di adeguamenti.

La revisione del MOG è effettuata a seguito di segnalazione da parte dell'ODV il quale, almeno una volta all'anno, è tenuto a redigere un report di adeguatezza o meno del MOG.



5. PRINCIPI DI COMPORTAMENTO

ALBASIDER S.P.A. opera e persegue i propri obiettivi nel rispetto delle normative applicabili.

L'osservanza delle norme di legge e delle regole etiche è di fondamentale importanza per l'ottimale funzionamento e la buona reputazione della Società nei confronti delle istituzioni, dei destinatari del Modello e dei terzi.

I principi in precedenza riportati costituiscono la base su cui è stato redatto il codice etico aziendale che è parte integrante del Modello 231 in quanto contiene l'insieme dei valori, diritti e doveri cui i soggetti aziendali sono chiamati ad uniformarsi.

5.1. COMPORAMENTI DEI DIPENDENTI

Tutti i dipendenti della Società devono operare, nel perseguimento degli obiettivi aziendali e nella conclusione di qualunque operazione, con professionalità e dedizione, in sintonia con le politiche aziendali nonché con spirito di responsabilità sociale.

In tale ottica i dipendenti, oltre a conformarsi alle leggi e alle normative vigenti, devono improntare le proprie azioni ai principi del Codice Etico e a quelli esplicitati nel Modello, dei quali devono pienamente conoscere i contenuti e promuovere il rispetto da parte dei terzi che abbiano relazioni con la Società.

Le regole contenute nel Modello integrano il comportamento che il dipendente è tenuto ad osservare anche in conformità delle regole di ordinaria diligenza disciplinate dagli artt. 2104 e 2105 c.c.

5.2. COMPORAMENTI DEI DIRIGENTI E DEGLI AMMINISTRATORI

Il comportamento degli amministratori e dei soggetti responsabili interni deve essere di esempio per il personale loro assegnato, sia in linea gerarchica che funzionale, e tale da far comprendere loro che il rispetto delle regole del Modello costituisce, per tutti, aspetto essenziale della qualità della prestazione di lavoro.

La stretta osservanza delle regole contenute nel Modello integra gli obblighi di sana e prudente gestione da parte degli Amministratori.

Particolare cura dovrà essere posta dai medesimi nella selezione dei dipendenti, dei collaboratori esterni e dei terzi contraenti in genere, in modo che l'assunzione di dipendenti e la stipula di contratti con soggetti esterni sia sempre giustificata, non solo dalla effettiva sussistenza di concrete esigenze aziendali, ma anche sulla base di criteri di competenza e professionalità.



5.3. COMPORTAMENTI NEI RAPPORTI CON LE ISTITUZIONI PUBBLICHE

La Società lavora in una molteplicità di contesti economici e istituzionali in continua e rapida evoluzione e ciò implica la necessità di agire con efficienza e trasparenza, nonché in conformità con le regole dirette ad assicurare che la condotta di coloro che sono coinvolti nei processi aziendali sia sempre ispirata a principi di onestà, integrità, e leale concorrenza.

Tutti i soggetti che operano per il perseguimento degli obiettivi aziendali devono evitare qualsiasi situazione ed attività in cui possa manifestarsi un conflitto di interessi tra le loro attività economiche personali e le mansioni che essi ricoprono all'interno o per conto della cooperativa.

I rapporti con le Istituzioni e le altre Società del settore, posti in essere nel perseguimento e nell'attuazione dei programmi della Società, sono tenuti esclusivamente dai soggetti incaricati delle funzioni a ciò demandate: tali soggetti non devono cercare di influenzare impropriamente, mediante atti di corruzione e/o comportamenti collusivi, le decisioni della controparte, comprese quelle dei funzionari che trattano o prendono decisioni per conto di essa.

5.4. RAPPORTI CON I CLIENTI E I FORNITORI

La Società persegue nel rapporto con i propri clienti e committenti, non soltanto la conformità ai requisiti contrattuali, ma anche la fornitura di servizi tendenti all'eccellenza in termini di prezzo, qualità, sicurezza, rispetto della persona, della sicurezza e dell'ambiente. Pertanto, a tutti i soggetti coinvolti nella gestione e realizzazione delle attività aziendali viene richiesto di contribuire con determinazione ed impegno all'ottenimento di questo valore aggiunto.

Ogni informazione o comunicazione agli utenti, anche potenziali, che abbia ad oggetto i servizi offerti dalla Società dovrà sempre essere veritiera, completa e corretta.

Per tali fini, la Società si impegna, per quanto in suo potere, a vincolare le proprie controparti commerciali al rispetto dei principi generali del MOG di ALBASIDER S.P.A. medesima e, più in generale, delle prescrizioni di cui al d.lgs. 231/01, prevedendo clausole contrattuali *ad hoc* che prevedano lo scioglimento del vincolo contrattuale in caso di gravi violazioni del Codice Etico, del MOG e del Decreto.



5.5. RAPPORTI CON IL MERCATO ED I COMPETITOR

ALBASIDER S.P.A. opera nel rispetto della normativa vigente applicabile al proprio settore di riferimento, soprattutto con riferimento alle misure di sicurezza atte a prevenire infortuni sul lavoro e alle misure idonee a evitare il rischio che l'ambiente venga inquinato o che i rifiuti trattati o trasportati dalla Società non siano gestiti secondo le prescrizioni di legge.

La posizione della Società nel proprio mercato di riferimento è dunque improntata su una leale concorrenza sempre nel rispetto delle regole generali di buona fede, correttezza e responsabilità sociale.

In nessun modo la Società farà concorrenza ai propri *competitors* attraverso il risparmio circa l'adozione di adeguate misure di sicurezza in materia antinfortunistica, del lavoro e ambientale.

5.6. SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO

L'organizzazione della Società si basa su principi di controllo interno finalizzati ad accertare l'adeguatezza dei processi aziendali in termini di efficacia ed efficienza delle operazioni, di conformità a leggi e normative, di affidabilità ed integrità dei dati contabili e finanziari e di salvaguardia del patrimonio aziendale.

A tal proposito, il sistema di controllo interno si basa sul principio di prevenzione, ovvero sia sull'individuazione e l'analisi dei rischi, nonché sulla predisposizione di strumenti efficaci, idonei a fronteggiare eventuali anomalie e criticità.

Il costante raggiungimento di questi obiettivi è reso possibile da una politica aziendale tesa a mantenere un contesto gestionale ed operativo in cui le persone, a tutti i livelli, si sentano responsabili e partecipi alla definizione e all'ottimale funzionamento del sistema di controllo.

La Società si è pertanto dotata di strumenti e metodologie atte a contrastare i rischi aziendali, identificandoli, valutandoli e gestendoli con opportuni piani di azioni correttive.

6. ORGANISMO DI VIGILANZA (ODV)

Il meccanismo di esenzione della responsabilità amministrativa dell'ente, come disciplinato dall'art. 6 co. 1 del Decreto, prevede, oltre all'adozione e all'efficace attuazione di un Modello di organizzazione e gestione (lett. a), l'istituzione di un Organismo di Vigilanza (lett. b), "*un organismo dell'ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo*" avente il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curare il suo aggiornamento.



Analizzata la propria realtà aziendale, la Società ha ritenuto opportuno istituire un organismo collegiale, in posizione indipendente dal vertice dell'ente e non coinvolto in alcun processo decisionale e gestionale della Società.

L'Organismo di Vigilanza (di seguito anche "ODV") ha il compito di vigilare, con continuità ed indipendenza dai vertici operativi, sul funzionamento e sull'effettiva osservanza del Modello, al fine di verificare la rispondenza ad esso dei comportamenti concreti, nonché di verificare le eventuali necessità di aggiornamento del Modello e formulare le relative proposte.

I poteri e doveri dell'ODV, le sue responsabilità e i suoi rapporti con gli altri organi della Società sono disciplinati da un apposito Regolamento Istitutivo dell'Organismo di Vigilanza (di seguito anche "Regolamento ODV"), che è parte integrante del Modello.

Di seguito si esplicitano gli aspetti di rilevanza generale del regolamento e dei flussi informativi nei confronti dello stesso.

6.1. COMPOSIZIONE E NOMINA DELL'ODV

L'ODV opera con autonomia, professionalità e continuità di azione.

Chi ricopre l'incarico di ODV deve infatti soddisfare i requisiti di:

- onorabilità, autonomia e indipendenza, intese come autorevolezza e autonomia di giudizio e di poteri di iniziativa e controllo. A tal fine sono stati previsti, oltre ad appositi requisiti di onorabilità ed eleggibilità, un meccanismo di riporto agli amministratori, la disponibilità autonoma di risorse, l'assenza di vincoli di subordinazione nelle attività ispettive e nelle ulteriori funzioni attribuite, nonché apposite garanzie di stabilità (tutele per la revoca dell'incarico);
- professionalità, intesa come un insieme di competenze idonee allo scopo. Pertanto, è necessario che i membri dell'ODV abbiano competenze significative nel diritto di impresa e nel diritto penale di impresa, soprattutto con riferimento alla disciplina della responsabilità degli enti, nel campo di attività di controllo aziendale e gestione dei rischi, nonché nel campo organizzativo;
- continuità di azione, intesa come attività costante. L'ODV potrà operare direttamente e autonomamente all'interno della Società e potrà avvalersi delle strutture aziendali o esterne di volta in volta identificate. Si riunisce in maniera costante, salva la possibilità di convocare ulteriori riunioni da parte di un membro dell'ODV o degli amministratori per far fronte a specificità che si presentino.



6.2. RUOLO E FUNZIONI DELL'ODV

L'ODV riferisce almeno annualmente al Consiglio di Amministrazione sugli esiti dell'attività svolta, sul funzionamento e l'osservanza del Modello, conformemente al Regolamento ODV allegato.

Le funzioni ed i poteri dell'ODV sono i seguenti:

- emanare disposizioni organizzative volte a regolamentare la propria attività e la gestione delle interfacce con le aree aziendali per ottenere da queste tutte le tipologie di informazioni rilevanti ai fini dell'efficace attuazione del Modello;
- entro i propri limiti di spesa, curare la diffusione della conoscenza del Modello e garantire lo svolgimento delle attività formative necessarie e proporre agli amministratori le attività necessarie per la diffusione del MOG e la formazione dei destinatari;
- attuare e documentare controlli ispettivi per verificare il rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello (*auditing* interno e/o esterno);
- analizzare le violazioni delle procedure e/o prescrizioni del Modello rilevate direttamente o di cui ha ricevuto segnalazione;
- comunicare le risultanze dell'attività istruttoria svolta sulle violazioni delle procedure e/o prescrizioni del Modello, ovvero archiviare con motivazione in caso di segnalazione infondata (nonché, su richiesta, effettuare integrazioni all'attività istruttoria);
- fornire parere consultivo in sede di accertamento e valutazione delle violazioni, nonché di contestazione ed irrogazione della sanzione;
- effettuare le attività necessarie a mantenere aggiornata la mappatura delle aree di attività a rischio in funzione di mutate condizioni operative dell'Azienda e di eventuali aggiornamenti legislativi;
- formulare, senza indugio, al consiglio di amministrazione le proposte di aggiornamento del Modello ritenute urgenti e, in appositi rapporti semestrali, le proposte di altri aggiornamenti;
- relazionare sulle attività svolte agli organi competenti;
- ove richiesto, fornire spiegazioni sul funzionamento del Modello ai destinatari dello stesso.



L'attività svolta dall'ODV è documentata, anche in forma sintetica, e la relativa documentazione deve essere custodita in modo tale che ne sia assicurata la riservatezza.

L'ODV nel rispetto della normativa vigente sulla *privacy*, ha accesso a tutta la documentazione relativa ai processi definiti sensibili nel Modello e comunque a tutta la documentazione sociale che, a suo insindacabile giudizio, sia rilevante per l'assolvimento dei propri compiti.

L'ODV può inoltre assumere, da chiunque operi per conto della Società ogni informazione utile al fine della vigilanza.

6.3. FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ODV

È previsto un obbligo di informativa sull'osservanza delle prescrizioni e procedure del Modello nei confronti dell'ODV affinché quest'ultimo possa concretamente vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello.

L'Organismo deve infatti essere informato da parte dei soggetti tenuti all'osservanza del MOG in merito a eventi che potrebbero ingenerare responsabilità della Società ai sensi del d.lgs. 231/01.

Al riguardo:

Il Consiglio di Amministrazione può comunicare all'Organismo di Vigilanza una informativa almeno annuale sullo stato di attuazione del Modello 231, segnalando le situazioni maggiormente significative emerse nel periodo con riferimento alle problematiche inerenti il Decreto;

il Consiglio di Amministrazione o i singoli amministratori comunicano tempestivamente all'Organismo di Vigilanza cambiamenti nella struttura, nelle modalità operative di gestione, nel sistema di deleghe e negli altri aspetti che possono richiedere modifiche al modello di organizzazione, gestione e controllo;

la Società designa un referente per l'ODV che predisponde report almeno semestrale relativi ad eventi e situazioni di rilevanza per il d.lgs. 231/01 (a titolo non esaustivo: accessi, ispezioni, sopralluoghi, infortuni, eventi ad impatto ambientale, corsi di formazione, audit interno o esterni ecc.); i reports devono essere trasmessi all'ODV in maniera regolare;

ciascun responsabile o dipendente deve segnalare comportamenti non in linea con i principi e i contenuti del Modello, contattando l'Organismo di Vigilanza.



7. SEGNALAZIONI (WHISTLEBLOWING)

Tutti i destinatari del Modello hanno la possibilità di segnalare le informazioni inerenti all'avvenuta o presunta violazione delle procedure e/o delle prescrizioni del Modello e/o la commissione o ragionevole pericolo di commissione dei reati di cui al Decreto.

Le segnalazioni di cui sopra devono rispettare i requisiti di cui al d.lgs. 24/2023 (c.d. decreto *whistleblowing*) e vengono gestite secondo quanto previsto dalla presente sezione.

7.1. DOVE E A CHI EFFETTUARE LE SEGNALAZIONI

In ottemperanza al d.lgs. 24/2023, le segnalazioni possono essere effettuate per iscritto attraverso un canale di segnalazione informatico messo a disposizione della Società.

Le segnalazioni sono gestite da una funzione interna o esterna appositamente incaricata dalla Società.

7.2. COSA PUÒ ESSERE SEGNALATO

Possono essere riportate le informazioni (o i fondati sospetti), riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell'organizzazione con cui il segnalante intrattiene un rapporto giuridico inerenti:

1. illeciti amministrativi (ad es., consumo di sostanze stupefacenti ad uso personale), contabili (ad es., alterazione del bilancio), civili (ad es., *mobbing*) o penali (ad es., diffamazione);
2. reati-presupposto di cui agli artt. 24 ss. d.lgs. 231/2001 o la violazione del MOG e del Codice Etico (ad es., sicurezza sul lavoro, reati tributari ecc.);
3. illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'UE o nazionali indicati nell'allegato al presente decreto ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'UE indicati nell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nell'allegato al presente decreto, relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio, e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi (ad es., illeciti ambientali ecc.);



4. atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'UE (ad es., frodi, truffe aggravate ai danni dello Stato o dell'UE ecc.);
5. atti od omissioni riguardanti il mercato interno dell'UE comprese le violazioni delle norme dell'Unione in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società (ad es., cartelli, abusi di posizione dominante ecc.);
6. atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nei numeri 3), 4) e 5) (ad es., elusione ed evasione fiscale, omesso pagamento di imposte ecc.).

7.3. COSA NON PUÒ ESSERE SEGNALATO

Esulano dalla presente procedura e non possono essere segnalate:

1. le questioni inerenti alle contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'A.G. o contabile che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro anche con riferimento ai rapporti con i superiori (ad es., mancati pagamenti di stipendi, trasferimenti, orario di lavoro ecc.);
2. voci o sospetti;
3. informazioni già di dominio pubblico;
4. questioni inerenti alla sicurezza, la difesa nazionale, salvo che rientrino nella competenza dell'UE.

7.4. COSA DEVE CONTENERE LA SEGNALAZIONE

La segnalazione deve contenere:

- a) la descrizione del fatto;
- b) il tempo e il luogo in cui si è verificato il fatto;
- c) le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati;
- d) le generalità e i recapiti del segnalante;

- e) eventuali documenti a supporto della segnalazione;
- f) eventuali persone informate sui fatti.

Possono essere trattate anche segnalazioni anonime laddove sufficientemente precise e circostanziate di modo da consentire al gestore delle segnalazioni di effettuare l'istruttoria.

7.5. COME VIENE GESTITA LA SEGNALAZIONE

Il gestore delle segnalazioni assegna ad ogni segnalazione un numero di protocollo interno.

La segnalazione può essere immediatamente archiviata se:

1. riguarda palesemente questioni escluse dall'ambito di applicazione della presente procedura;
2. è manifestamente infondata;
3. non è sufficientemente circoscritta e risulta impossibile istruirla.

Se la segnalazione non è immediatamente archiviata, il gestore:

1. entro 7 giorni dalla ricezione della segnalazione, comunica al segnalante la presa in carico e il numero di protocollo;
2. entro 3 mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza dell'avviso, dalla scadenza del termine di 7 giorni dalla presentazione della segnalazione, conclude l'istruttoria e ne comunica sommariamente gli esiti al segnalante.

L'istruttoria interna è deliberata a discrezione del gestore e può consistere in:

- audizione, anche con strumenti di videocollegamento, di persone potenzialmente informate;
- audizione orale, anche tramite strumenti di videocollegamento, o tramite dichiarazioni scritte del segnalante;
- richiesta ed esame di documentazione;
- sopralluogo ove necessario;
- eventuale audit esterno ove necessario.

All'esito dell'istruttoria, il gestore delibera in merito alla segnalazione ricevuta adottando i seguenti provvedimenti:

1. archiviazione: la segnalazione non è stata riscontrata o riguarda questioni che esulano dall'ambito di applicazione della presente procedura;
2. archiviazione con prescrizioni: la segnalazione è stata solo parzialmente riscontrata e non si sono accertati fatti illeciti ma sono state comunque riscontrate criticità che è opportuno risolvere;
3. conferma della segnalazione: la segnalazione è stata riscontrata e:
 - se l'istruttoria ha individuato un trasgressore, il Gestore propone alla funzione competente (DL, CDA ecc.) l'adozione di sanzioni disciplinari,
 - se l'istruttoria non ha individuato un trasgressore, il Gestore può proporre alla funzione competente (DL, CDA ecc.) l'adozione di misure interne idonee ad evitare che possano essere commesse ulteriori violazioni dello stesso tipo.

Tutte le attività del Gestore e le decisioni dallo stesso adottate sono documentate per iscritto e le dichiarazioni orali, anche in videocollegamento, sono verbalizzate.

Per quanto concerne le segnalazioni di cui al d.lgs. 231/2001:

1. il gestore trasmette per iscritto la segnalazione all'ODV entro 24 ore dalla ricezione della stessa;
2. la gestione delle segnalazioni viene trattata dall'ODV nel rispetto di quanto previsto dal d.lgs. 24/2023 e dalla presente sezione del MOG;
3. all'esito delle attività istruttorie, l'ODV informa per iscritto il gestore che, a sua volta, entro 7 giorni, informa per iscritto il segnalante.

7.6. TUTELE DEL SEGNALANTE E RISERVATEZZA

La tutela della riservatezza del segnalante e la sua protezione in caso di segnalazione fondata sono aspetti fondamentali per la corretta implementazione della presente procedura.

Dal punto di vista generale, la tutela al segnalante è garantita attraverso:

1. il format per la segnalazione presente sul sito internet aziendale è protetto da crittografia ovvero il messaggio è modificato dal sistema e reso comprensibile solo a chi conosce il metodo di cifratura sicché nessuno può leggere il testo trasmesso;

2. i dati personali sono trattati secondo quanto previsto dall'art. 12 d.lgs. 21/2023 nonché dall'informativa ex art. 13 GDPR di cui al punto 6.0 della presente procedura e pubblicata sul sito internet aziendale e nelle bacheche;
3. il gestore e l'ODV sono designati Responsabili del Trattamento.

Più in particolare:

1. il gestore e l'ODV non possono divulgare **a nessuno** (compreso il datore di lavoro) né l'identità del segnalante né ogni altro elemento che serva alla sua identificazione;
2. qualora, per ragioni istruttorie, anche altri soggetti debbano essere messi a conoscenza del contenuto della segnalazione o della documentazione inerente, verranno oscurati i dati identificativi del segnalante;
3. ove sia necessario coinvolgere altri soggetti che abbiano conoscenza dei fatti segnalati il Gestore e l'ODV trasmettono agli stessi solo gli esiti delle verifiche eventualmente condotte e, se del caso, estratti accuratamente anonimizzati della segnalazione, prestando la massima attenzione per evitare che dalle informazioni e dai fatti descritti si possa risalire all'identità del segnalante;
4. le segnalazioni e la correlata documentazione sono conservate per il tempo strettamente necessario e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione;
5. nell'ambito dell'eventuale procedimento disciplinare l'identità del segnalante non può essere rivelata ma, qualora invece la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso del segnalante alla rivelazione della sua identità. Nel caso in cui l'identità del segnalante risulti indispensabile alla difesa del soggetto cui è stato contestato l'addebito disciplinare, la Società con il procedimento disciplinare se il segnalante non acconsente espressamente alla rivelazione della propria identità;
6. qualora dalla segnalazione derivi un procedimento penale o contabile, l'identità del segnalante è tutelata dalle leggi che regolano tali procedimenti.

Il segnalante è inoltre tutelato da eventuali misure ritorsive (sotto forma di comportamenti, atti o omissioni), attuate o minacciate, adottate a seguito ed in conseguenza della segnalazione, sicché eventuali sanzioni,



demansionamenti, trasferimenti, procedimenti o sanzioni disciplinari irrogati al segnalante per il fatto di aver sporto la segnalazione sono nulli.

Le protezioni non valgono ed anzi il segnalante è sanzionato disciplinarmente nel caso in cui quest'ultimo:

1. sia stato destinatario di una sentenza penale anche non definitiva che ne accerti la responsabilità in ordine ai reati di diffamazione o calunnia;
2. sia stato destinatario di una sentenza penale anche non definitiva che ne accerti la responsabilità in ordine ai reati oggetto della segnalazione stessa,
3. sia stata accertata, anche non in via definitiva, la responsabilità civile del segnalante, per dolo o colpa grave, in ordine ai fatti oggetto di segnalazione.

Le tutele previste dalla legge sono estese, oltre al segnalante, anche ai seguenti soggetti:

- facilitatore, ovvero colui che aiuta il segnalante a presentare la segnalazione (ad es., collega, capo reparto ecc.);
- persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante e legate da vincoli di amicizia, familiari entro il quarto grado di parentela, di stabile rapporto affettivo (ad es., ex colleghi di altri uffici, collega coniugato con il segnalante ecc.);
- colleghi che abbiano con il segnalante un rapporto abituale e in essere al momento della segnalazione;
- persone giuridiche per le quali il segnalante lavora o presta consulenza o di cui è proprietario.

7.7. SEGNALAZIONI ESTERNE

La persona segnalante può effettuare una segnalazione esterna all'ANAC (Autorità Nazionale Anti Corruzione) se:

1. l'azienda non ha messo a disposizione idoneo canale di segnalazione interna;
2. il segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
3. vi soni fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;



4. la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

8. SISTEMA DISCIPLINARE

Il sistema disciplinare, previsto dall'art. 6 co. 2 lett. e d.lgs. 231/01, rappresenta l'insieme delle sanzioni previste per la violazione delle norme del MOG e del Codice Etico e costituisce uno strumento indispensabile per garantire l'effettività e l'attuazione del Modello stesso.

Per garantire la massima consapevolezza ed il maggior rispetto possibile delle prescrizioni del MOG e del Codice Etico, il sistema disciplinare viene affisso in locali aziendali accessibili a tutti.

Le sanzioni disciplinari si applicano a prescindere dall'esito del procedimento penale eventualmente instaurato per il fatto che costituisce anche violazione delle misure del MOG e del Codice Etico.

La sanzione disciplinare deve essere proporzionata all'addebito tenendo a tal fine conto sia delle circostanze oggettive che delle modalità soggettive della condotta del responsabile.

Si ha altresì riguardo, nell'irrogare la sanzione, all'entità del pregiudizio arrecato all'azienda, all'eventuale reiterazione di illeciti nonché alla commissione di ulteriori illeciti giuslaburistici da parte del destinatario della sanzione.

La tutela della salute e sicurezza sul lavoro nonché la tutela dell'ambiente e il rispetto delle prescrizioni normative circa la gestione dei valori fondamentali per la Società.

Pertanto, la violazione dei precetti del MOG e del Codice Etico comportanti la compromissione dei suddetti valori fondamentali giustifica l'applicazione al trasgressore della sanzione disciplinare massima prevista dal presente Modello in combinato disposto con le previsioni del CCNL applicabile e dello Statuto dei Lavoratori. Ogni sanzione disciplinare per violazione del Codice Etico o del presente MOG è applicata dagli amministratori, previo parere consultivo obbligatorio dell'ODV.

Gli amministratori sono tenuti a motivare per iscritto le ragioni per cui vogliono decidere in senso contrario rispetto al parere dell'ODV.

Le sanzioni disciplinari per violazione del Codice Etico o del presente MOG commesse dagli amministratori sono disposte dall'assemblea dei soci.

Il procedimento per l'applicazione delle sanzioni disciplinari per violazione dei precetti del MOG e del Codice Etico è uguale a quello per l'applicazione delle sanzioni disciplinari a lavoratori subordinati di cui all'art. 7 l. 300/70.



8.1. SANZIONI A CARICO DEI DIPENDENTI

Le inosservanze e i comportamenti posti in essere dal personale dipendente in violazione delle regole individuate dal presente Modello determinano l'irrogazione di sanzioni disciplinari irrogate secondo il criterio di proporzionalità previsto dall'art. 2106 c.c. e tenendo conto – con riferimento a ciascun caso di specie – della gravità oggettiva del fatto costituente infrazione, del grado di colpa, dell'eventuale reiterazione di un medesimo comportamento, nonché dell'intenzionalità del comportamento stesso. Il sistema disciplinare identifica le infrazioni ai principi, ai comportamenti e ai punti di controllo contenuti nel Modello, ed individua le sanzioni previste per il personale dipendente in conformità alle vigenti norme di legge e ai CCNL.

In caso di mancato rispetto delle prescrizioni indicate nel Modello, verranno applicate le sanzioni di seguito indicate:

- rimprovero verbale in caso di: lieve inosservanza delle procedure previste dal Modello o adozione di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso; tolleranza od omessa segnalazione, da parte dei preposti, di lievi irregolarità commesse da altri appartenenti al personale;
- rimprovero scritto in caso di: mancanze punibili con il rimprovero verbale ma che, per conseguenze specifiche o per recidività, abbiano una maggiore rilevanza (violazione reiterata delle procedure interne previste dal Modello o adozione ripetuta di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso); omessa segnalazione o tolleranza, da parte dei preposti, di irregolarità non gravi commesse da altri appartenenti al personale; ripetuta omessa segnalazione o tolleranza, da parte dei preposti, di irregolarità lievi commesse da altri appartenenti al personale; violazione dei doveri di riservatezza circa l'identità del segnalante;
- sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore a 10 giorni in caso di: inosservanza delle procedure previste dal MOG o negligenza nell'attuazione delle prescrizioni del Modello; omessa segnalazione o tolleranza di gravi irregolarità commesse da altri appartenenti al personale che siano tali da esporre l'azienda ad una situazione oggettiva di pericolo o da determinare per essa riflessi negativi; grave e reiterate violazioni dei doveri di riservatezza di cui al d.lgs. 24/2023 e del presente MOG;
- licenziamento per giustificato motivo in caso di violazione delle prescrizioni del Modello con un comportamento tale da configurare una possibile ipotesi di reato tra quelli previsti dagli artt. 24 ss. d.lgs.

231/01; gravi e reiterate violazioni dei doveri di riservatezza circa l'identità del segnalante; reiterate presentazioni di segnalazioni nei confronti di colleghi o apicali archiviate perché non riscontrate dal Gestore o dall'ODV;

- licenziamento per giusta causa in caso di comportamento in palese violazione delle prescrizioni del Modello e tale da comportare la possibile applicazione a carico della Società una delle sanzioni previste dal d.lgs. 231/01, riconducibile a mancanze di gravità tale da far venire meno la fiducia sulla quale è basato il rapporto di lavoro e da non consentire comunque la prosecuzione, nemmeno provvisoria, del rapporto stesso.

8.2. SANZIONI A CARICO DI SOGGETTI APICALI E RESPONSABILI

La violazione delle misure previste dal Modello e dal Codice Etico da parte di soggetti apicali o comunque responsabili può costituire, in proporzione alla gravità del fatto e all'entità del danno cagionato alla Società, causa di applicazione di provvedimento disciplinare previsto dalle leggi e dai contratti vigenti, nonché – per i dirigenti assunti con contratto di lavoro subordinato – causa di licenziamento per giusta causa allorché venga meno il rapporto fiduciario.

Il rapporto dirigenziale si fonda su un elemento di natura fiduciaria, in considerazione anche del fatto che il comportamento del dirigente si riflette non solo all'interno dell'azienda ma anche all'esterno in termini di immagine rispetto a tutti gli utenti e la collettività.

Per quanto attiene alla responsabilità verso terzi derivante da violazione delle misure previste dal Modello e dal Codice Etico, resta salva la responsabilità della Società secondo quanto previsto dalle leggi e dai CCNL vigenti.

Al di là delle violazioni delle prescrizioni stabilite dal MOG, i dirigenti e gli amministratori sono altresì sottoposti a sanzione disciplinare per inosservanza dei doveri di informativa all'ODV, dei doveri di formazione del personale e dei soci lavoratori, del dovere di controllo sull'operato dei soggetti sottoposti alla loro direzione (a prescindere dal loro formale inquadramento), del dovere di diligenza circa la scelta dei soggetti responsabili dei vari settori, del dovere di mettere a disposizione dei responsabili risorse e mezzi per svolgere il loro incarico.

In caso di violazione del Modello da parte degli amministratori, spetta all'ODV l'individuazione degli opportuni provvedimenti previsti dalla legge.



Le sanzioni disciplinari applicabili ai soggetti apicali e ai responsabili di funzione sono:

- rimprovero verbale in caso di: lieve inosservanza di quanto stabilito dalle procedure previste dal Modello o adozione di un comportamento negligente non conforme alle prescrizioni del Modello stesso; tolleranza o omessa segnalazione di lievi irregolarità commesse dal personale;
- rimprovero scritto in caso di: mancanze punibili con il rimprovero verbale ma che, per conseguenze specifiche o per recidività, abbiano una maggiore rilevanza (violazione reiterata delle procedure previste dal Modello o adozione ripetuta di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso); omessa segnalazione o tolleranza, da parte dei preposti, di irregolarità commesse da altri appartenenti al personale; ripetuta omessa segnalazione o tolleranza, da parte dei preposti, di irregolarità lievi commesse da altri appartenenti al personale; violazione dei doveri di riservatezza circa l'identità del segnalante;
- licenziamento ex art. 2118 c.c. in caso di inosservanza delle procedure interne previste dal Modello o di negligenza nell'adozione delle prescrizioni del Modello; omessa segnalazione o tolleranza di gravi irregolarità commesse da altri appartenenti al personale; violazione delle prescrizioni del Modello con un comportamento tale da configurare una possibile ipotesi di reato sanzionato dal Decreto di una gravità tale da esporre l'azienda ad una situazione oggettiva di pericolo o tale da determinare riflessi negativi per l'azienda, intendendosi in tal modo un inadempimento notevole degli obblighi a cui il lavoratore è tenuto nello svolgimento del proprio rapporto di lavoro; gravi e reiterate violazione dei doveri di riservatezza circa l'identità del segnalante; reiterate presentazioni di segnalazioni nei confronti di colleghi o apicali archiviate perché non riscontrate dal Gestore o dall'ODV; messa in atto o tentativo di messa in atto di comportamenti ritorsivi ai danni del segnalante e degli altri soggetti tutelati dal d.lgs. 24/2023;
- licenziamento per giusta causa in caso di adozione di un comportamento palesemente in violazione alle prescrizioni del Modello e tale da determinare la possibile e concreta applicazione a carico della Società delle sanzioni previste dal d.lgs. 231/01, riconducibile a mancanze di gravità tale da far venire meno la fiducia sulla quale è basato il rapporto di lavoro e da non consentire comunque la prosecuzione, nemmeno provvisoria, del rapporto stesso; gravi e reiterate violazione dei doveri di riservatezza circa l'identità del segnalante; reiterate presentazioni di gravi segnalazioni nei confronti di colleghi o apicali

archivate perché non riscontrate dal Gestore o dall'ODV; messa in atto di comportamenti ritorsivi ai danni del segnalante e degli altri soggetti tutelati dal d.lgs. 24/2023.

8.3. SANZIONI A CARICO DEGLI AMMINISTRATORIE SINDACI

Nel caso di violazione del Modello da parte di uno o più componenti del consiglio di amministrazione o del collegio sindacale della Società, l'ODV informa i soci i quali, in base alle rispettive competenze, procederanno ad assumere le iniziative più opportune e adeguate coerentemente con la gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo Statuto, quali:

- dichiarazioni nei verbali delle adunanze;
- diffida formale;
- decurtazione degli emolumenti o del corrispettivo;
- revoca dell'incarico;
- richiesta di convocazione o convocazione dell'Assemblea avente all'ordine del giorno la trattazione delle violazioni del MOG poste in essere dagli organi societari.

8.4. SANZIONI A CARICO DEI TERZI

Anche soggetti terzi rispetto alla compagine sociale, dirigenziale o lavorativa della Società possono essere considerati trasgressori dei principi individuati dal MOG e dal Codice Etico.

Ci si riferisce essenzialmente ai collaboratori esterni, ai consulenti o ai fornitori abituali della Società i quali, tenendo rapporti continuativi e costanti con l'azienda, sono tenuti ad osservarne i principi e i valori fondamentali.

I terzi devono essere informati circa le conseguenze derivanti dalla violazione del Modello e del Codice Etico e i contratti tra essi e la Società possono prevedere clausole risolutive espresse, clausole attributive del diritto di recesso o clausole penali per fronteggiare eventuali violazioni del Modello e del Codice Etico da parte dei terzi.

La violazione da parte dei terzi delle regole di cui al presente Modello costituisce inadempimento degli obblighi contrattuali che può comportare, nei casi più gravi, alla risoluzione del contratto.



In ogni caso resta salvo il diritto al risarcimento dei danni cagionati alla Società in conseguenza della violazione delle misure previste dal MOG e dal Codice Etico.

9. ALLEGATI ALLA PARTE GENERALE DEL MODELLO

Per evitare di appesantire la lettura del presente MOG per tutti i destinatari, la Società ha scelto di introdurre come allegati che si intendono integralmente richiamati i seguenti documenti:

1. organigramma, nomine e deleghe;
2. Codice Etico;
3. regolamento dell'ODV;
4. report periodici Società / ODV;
5. Sistema di Gestione Qualità (SGQ): Procedure (P) e Istruzioni Operative (IO).
6. Flussi informativi verso l'ODV

Sarà compito dell'ODV monitorare l'aggiornamento del Modello anche con riferimento ai suddetti allegati, proponendo al consiglio di amministrazione di aggiornare il MOG a fronte di una modifica della documentazione allegata.