

# MOG

## Modello di Organizzazione e Gestione ai sensi del D. Lgs. 231/2001

R.P.F. S.r.l.

Via Mazzini, 284/286

25020 – Alfianello (BS)

## Sommario

### PARTE GENERALE

<b>1. PREMESSA .....</b>	<b>4</b>
<b>2. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/01 .....</b>	<b>6</b>
2.1 Definizioni.....	6
2.2 I presupposti di esclusione della responsabilità dell'ente .....	7
2.3 Le azioni intraprese da R.P.F. Srl ai fini del rispetto delle previsioni del D. Lgs. 231/01 .....	7
2.4 Le linee guida impiegate da R.P.F. Srl per la formazione del modello .....	8
<b>3. LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA DI R.P.F. srl .....</b>	<b>9</b>
3.1 Il sistema di governance .....	9
3.2 Gli strumenti di gestione .....	9
3.3 Gestione delle risorse finanziarie .....	10
<b>4. IL MOG DI R.P.F. srl: IMPLEMENTAZIONE, STRUTTURA, AGGIORNAMENTO.....</b>	<b>10</b>
4.1 Funzione e scopo del modello.....	10
4.2 I principi ispiratori del modello .....	10
4.3 La struttura del modello – parte generale.....	11
4.4 La struttura del modello – parte speciale.....	11
4.5 I criteri adottati per la mappatura dei processi e delle funzioni sensibili.....	12
4.6 Profili di rischio e processi sensibili .....	12
4.7 Modifiche ed integrazioni al modello.....	16
<b>5. L'ORGANISMO DI VIGILANZA .....</b>	<b>16</b>
5.1 Poteri e funzioni dell'Organismo di Vigilanza .....	17
5.2 Flussi informativi da parte dell'Organismo di Vigilanza .....	18
5.3 Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza.....	18
<b>6. FORMAZIONE ED INFORMAZIONE DEI DIPENDENTI, DEI COLLABORATORI, DEI CONSULENTI E DELLE CONTROPARTI CONTRATTUALI .....</b>	<b>20</b>
<b>7. SEGNALAZIONI DI ILLECITI E SISTEMA DISCIPLINARE .....</b>	<b>20</b>
7.1 Sanzioni nei confronti dei dipendenti.....	20
7.2 Sanzioni nei confronti dei dirigenti.....	24
7.3 Misure nei confronti degli amministratori.....	24
7.4 Misure nei confronti di collaboratori esterni, di consulenti e di controparti contrattuali .....	24
7.5 Misure nei confronti dei componenti dell'Organismo di controllo .....	24

## **PARTE SPECIALE**

<b>1. INDEBITA PERCEZIONE DI EROGAZIONI, TRUFFA IN DANNO DELLO STATO O DI UN ENTE PUBBLICO O PER IL CONSEGUIMENTO DI EROGAZIONI PUBBLICHE E FRODE INFORMATICA IN DANNO DELLO STATO O DI UN ENTE PUBBLICO.....</b>	<b>25</b>
<b>2. DELITTI INFORMATICI E TRATTAMENTO ILLECITO DI DATI .....</b>	<b>29</b>
<b>3. DELITTI DI CRIMINALITÀ ORGANIZZATA .....</b>	<b>35</b>
<b>4. REATI DI CONCUSSIONE, INDUZIONE INDEBITA A DARE O PROMETTERE UTILITÀ E CORRUZIONE ...</b>	<b>40</b>
<b>5. DELITTI CONTRO L'INDUSTRIA E IL COMMERCIO .....</b>	<b>45</b>
<b>6. REATI SOCIETARI.....</b>	<b>47</b>
<b>7. DELITTI CONTRO LA PERSONALITÀ INDIVIDUALE.....</b>	<b>53</b>
<b>8. OMICIDIO COLPOSO O LESIONI GRAVI O GRAVISSIME COMMESSE CON VIOLAZIONE DELLE NORME SULLA TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO.....</b>	<b>58</b>
<b>9. RICETTAZIONE, RICICLAGGIO E IMPIEGO DI DENARO, BENI O UTILITÀ DI PROVENIENZA ILLECITA, AUTORICICLAGGIO .....</b>	<b>64</b>
<b>10.DELITTI IN MATERIA DI VIOLAZIONE DEL DIRITTO D'AUTORE.....</b>	<b>67</b>
<b>11.INDUZIONE A NON RENDERE DICHIARAZIONI O A RENDERE DICHIARAZIONI MENDACI ALL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA.....</b>	<b>70</b>
<b>12.REATI AMBIENTALI .....</b>	<b>71</b>
<b>13.IMPIEGO DI CITTADINI DI PAESI TERZI IL CUI SOGGIORNO È IRREGOLARE.....</b>	<b>80</b>
<b>14.RAZZISMO E XENOFOBIA.....</b>	<b>87</b>
<b>15.REATI TRANSNAZIONALI, DISPOSIZIONI CONTRO LE IMMIGRAZIONI CLANDESTINE .....</b>	<b>88</b>
<b>16.REATI TRIBUTARI.....</b>	<b>93</b>
<b>17.CONTRABBANDO .....</b>	<b>97</b>
<b>18.DELITTI IN MATERIA DI STRUMENTI DI PAGAMENTO DIVERSI DAI CONTANTI .....</b>	<b>103</b>
<b>19.DELITTI CONTRO IL PATRIMONIO CULTURALE E RICICLAGGIO DI BENI CULTURALI E DEVASTAZIONE E SACCHEGGIO DI BENI CULTURALI E PAESAGGISTICI.....</b>	<b>105</b>

# PARTE GENERALE

## 1. PREMESSA

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300”* ha introdotto per la prima volta nel nostro ordinamento la responsabilità amministrativa degli enti, che si affianca a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il reato.

L’ampliamento della responsabilità mira a coinvolgere nella punizione di taluni illeciti penali il patrimonio degli enti e, in definitiva, gli interessi economici dei soci, i quali, fino all’entrata in vigore della legge in esame, non pativano conseguenze dalla realizzazione di reati commessi, a vantaggio o nell’interesse della società, da amministratori e/o dipendenti. Il principio di personalità della responsabilità penale li lasciava, infatti, indenni da conseguenze sanzionatorie, diverse dall’eventuale risarcimento del danno, se ed in quanto esistente. Sul piano delle conseguenze penali, infatti, soltanto gli artt. 196 e 197 c.p. prevedevano (e prevedono tuttora) un’obbligazione civile per il pagamento di multe o ammende inflitte, ma solo in caso d’insolvibilità dell’autore materiale del fatto. L’innovazione normativa, perciò, è di non poco momento, in quanto né l’ente, né i soci delle società o associazioni possono dirsi estranei al procedimento pseudo-penale per reati commessi a vantaggio o nell’interesse dell’ente. Ciò, ovviamente, determina un interesse di quei soggetti (soci, associati, ecc.), che partecipano alle vicende patrimoniali dell’ente, al controllo della regolarità e della legalità dell’operato sociale.

Quanto alla **tipologia di reati** cui si applica la disciplina in esame, il legislatore delegato ha operato una scelta minimalista rispetto alle indicazioni contenute nella legge delega (L. n. 300/2000). Infatti, delle quattro categorie di reati indicate nella legge n. 300/2000, il Governo originariamente ha preso in considerazione soltanto quelle indicate dagli artt. 24 (*Indebita percezione di erogazioni pubbliche, Truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e Frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico*) e 25 (*Concussione e Corruzione*), evidenziando, nella relazione di accompagnamento al D. Lgs. n. 231/2001, la prevedibile estensione della disciplina in questione anche ad altre categorie di reati. In effetti, successivi interventi normativi hanno esteso il catalogo dei reati cui si applica la disciplina del decreto n. 231/2001, fino a giungere all’attuale elenco, riportato nella parte speciale del presente modello.

Sotto il profilo dei **soggetti destinatari**, la legge indica *“gli enti forniti di personalità giuridica, le società fornite di personalità giuridica e le società e le associazioni anche prive di personalità giuridica”* (art. 1, co. 2). Il quadro descrittivo è completato dall’indicazione, a carattere negativo, dei soggetti a cui non si applica la legge, vale a dire *“lo Stato, gli enti pubblici territoriali nonché gli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale”* (art. 1, co. 3). La platea dei destinatari è, quindi, molto ampia: è indubbia, in proposito, la soggezione alla disciplina in argomento delle società di diritto privato che esercitino un pubblico servizio (in base a concessione, ecc.). È opportuno ricordare che questa nuova responsabilità sorge soltanto in occasione della realizzazione di determinati tipi di reati da parte di soggetti legati a vario titolo all’ente e solo nelle ipotesi che la condotta illecita sia stata realizzata nell’*interesse* (da valutarsi *ex ante*, avuto riguardo all’aspettativa di utilità derivante dalla commissione di un illecito, pur in assenza di un concreto vantaggio da esso conseguito) o a *vantaggio* (da valutarsi *ex post*, quale concreto risultato conseguito dalla commissione del reato) dell’ente medesimo.

L'art. 6 del provvedimento in esame contempla tuttavia una forma di “esonero” da responsabilità dell'ente se si dimostra di aver adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire la realizzazione degli illeciti penali considerati. Il sistema prevede l'istituzione di un organo di controllo interno all'ente con il compito di vigilare sull'efficacia del modello. La norma stabilisce, infine, che le associazioni di categoria possano definire i codici di comportamento, sulla base dei quali andranno elaborati i singoli modelli organizzativi, da comunicare al Ministero della Giustizia, che ha trenta giorni di tempo per formulare le proprie osservazioni. Va sottolineato, in proposito, che l'“esonero” da responsabilità dell'ente passa attraverso il giudizio d'idoneità del sistema interno di organizzazione e controllo, che il giudice penale è chiamato a formulare in occasione del procedimento penale a carico dell'autore materiale del fatto illecito. Dunque, la formulazione del modello e l'organizzazione dell'attività dell'organo di controllo devono porsi come obiettivo l'esito positivo di tale giudizio d'idoneità. Questa particolare prospettiva finalistica impone agli enti di valutare l'adeguatezza delle proprie procedure alle esigenze di cui si è detto. È opportuno precisare che la legge prevede l'adozione del modello di organizzazione, gestione e controllo in termini di facoltatività e non di obbligatorietà. La mancata adozione non è soggetta, perciò, ad alcuna sanzione, ma espone l'ente alla responsabilità per gli illeciti realizzati da amministratori e dipendenti. Pertanto, nonostante la ricordata facoltatività del comportamento, di fatto l'adozione del modello si impone se si vuole beneficiare dell'esimente. Facilita l'applicazione dell'esimente, soprattutto in termini probatori, la documentazione scritta dei passi compiuti per la costruzione del modello.

Nell'ottica ora tratteggiata, è di vitale importanza implementare la capacità di governare la propria operatività adottando un'organizzazione che sia in grado di censire, prevenire e monitorare costantemente l'attività e di conseguenza i rischi assunti. La realizzazione di un assetto organizzativo adeguato alle dimensioni ed alla vocazione operativa dell'impresa è fondamentale per una gestione aziendale corretta e prudente.

Al fine di assicurare la realizzazione delle strategie aziendali e dei processi aziendali efficacemente ed in modo efficiente, è necessario dotarsi di un sistema di controllo interno costituito da un insieme di regole, procedure e strutture organizzative a tutela della struttura che vengano rispettate da ogni componente della compagine sociale.

Le valutazioni svolte hanno come obiettivo, se non l'eliminazione del rischio, la sua riduzione, con costi adeguati in rapporto al grado di rischio assunto. Tale scopo viene raggiunto mediante una serie di regole e controlli come di seguito esemplificato:

- . l'attribuzione di responsabilità deve essere definita e circoscritta. È necessario evitare di concentrare le attività critiche in un unico soggetto o di creare sovrapposizioni funzionali;
- . ogni operazione significativa deve essere autorizzata secondo procedure prestabilite;
- . i poteri di rappresentanza debbono essere conferiti secondo ambiti di esercizio e limiti di importo strettamente collegati alle mansioni assegnate ed alla struttura organizzativa;
- . al fine di rendere gli obiettivi dell'unità organizzativa chiari e condivisi, essi devono essere comunicati a tutti i livelli interessati;
- . l'organizzazione, i processi, i sistemi informativi, in breve i sistemi operativi, devono essere coerenti con le politiche della società e con il codice di comportamento. In particolare, le informazioni finanziarie devono essere predisposte nel rispetto delle leggi e dei regolamenti nonché dei principi contabili nazionali ed internazionali e rispettare le procedure amministrative.

Peraltro, il decreto in parola fissa i principi organizzativi e metodologici a cui i modelli di organizzazione si devono ispirare, in particolare sono state previste le seguenti attività:

- . analisi delle attività e delle funzioni aziendali ed individuazione delle aree a rischio di commissione di reati rilevanti;
- . mappatura delle aree di rischio e definizione delle fattispecie;
- . predisposizione di protocolli organizzativi, finalizzati a disciplinare i processi di assunzione ed attuazione delle decisioni;
- . sistema delle deleghe e di distribuzione dei poteri;

- . sistema procedurale interno e predisposizione dei relativi controlli;
- . regolamentazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie
- . predisposizione di un sistema disciplinare, finalizzato a sanzionare le violazioni del modello;
- . individuazione di un organo interno di vigilanza;
- . diffusione informativa adeguata a tutti i livelli.

Nelle pagine che seguono vengono dettati i principi a cui si ispira il MOG di R.P.F. srl (a cui si dovranno uniformare i comportamenti degli organi societari, dei dipendenti e di tutti i soggetti che a vario titolo si interfacciano con la società) nonché gli strumenti attraverso i quali verrà assicurata efficacia, efficienza ed effettività dello stesso.

## 2. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/01

Come anticipato in premessa, l'art. 5 comma 1 D. Lgs. 231/01 sancisce la responsabilità della società qualora determinati reati siano stati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- da persone che rivestono funzioni di rappresentanza di amministrazione o di direzione della società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano anche di fatto la gestione ed il controllo della stessa (ad esempio Amministratori e direttori generali);
- da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti indicati al precedente punto.

Qualora venga commesso uno dei fatti per i quali è prevista la responsabilità penale della persona fisica che ha realizzato materialmente la condotta, ad essa si aggiunge anche la responsabilità "amministrativa" della società. Ciò è escluso se il soggetto ha agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi oppure se la società prova di aver adottato un modello di organizzazione conforme ai precetti dell'art. 6.

Come disciplinato dall'art. 9, sono previste, a carico dell'ente nell'interesse o a vantaggio del quale sia stato commesso uno dei reati previsti, l'applicazione di una sanzione pecuniaria (art.10) e, per le ipotesi di maggiore gravità, l'applicazione di misure interdittive (art.13) quali:

- l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
- la sospensione o la revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni;
- il divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione;
- l'esclusione da finanziamenti contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi;
- il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

L'art. 4 del D. Lgs. 231/01, che disciplina i "reati commessi all'estero", sancisce che gli enti aventi nel territorio dello stato la sede principale rispondono anche in relazione ai reati commessi all'estero, purché nei loro confronti non proceda lo stato del luogo in cui è stato commesso il fatto. Nei casi in cui la legge prevede che il colpevole sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti di quest'ultimo. L'applicabilità della norma è subordinata ai casi ed alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9 e 10 del codice penale che dettano i principi regolanti la punibilità per i reati commessi all'estero.

Le fattispecie criminose rilevanti ai fini dell'applicazione della normativa in tema di responsabilità amministrativa degli enti sono partitamente elencate nella parte speciale del presente modello.

### 2.1 DEFINIZIONI

**D.lgs. 231/01:** Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 intitolato "Disciplina della Responsabilità Amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica" e successivi aggiornamenti;

**MOG:** il modello di organizzazione e gestione previsto dall'art. 6 del D.Lgs. 231/01;

**DESTINATARI:** soggetti a cui è rivolto il modello, in particolare Amministratori, componenti del collegio

Sindacale, dipendenti, collaboratori, consulenti;

**ODV:** Organo di Vigilanza previsto dall'art. 6 del D.Lgs. 231/01;

**ENTI:** ai sensi del D.Lgs 231/01:

- gli enti dotati di personalità giuridica quali S.p.A., s.r.l. S.a.p.a., cooperative, associazioni riconosciute, fondazioni, altri enti privati e pubblici economici;
- **gli enti privi di tale responsabilità giuridica quali s.n.c., s.a.s. anche irregolari**, associazioni non riconosciute;

**PROCEDURE:** specifiche procedure previste in Parte Speciale per gli ambiti di attività ritenuti maggiormente a rischio in modo da prevenire la commissione di reati;

**PROTOCOLLI:** procedure dirette a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire.

**SOCIETÀ:** la società R.P.F. S.r.l. con sede in Alfianello (BS) via Mazzini 284/286.

## 2.2 I PRESUPPOSTI DI ESCLUSIONE DELLA RESPONSABILITÀ DELL'ENTE

Il D.Lgs 231/01 prevede, agli artt. 6 e 7, che l'Ente non venga ritenuto responsabile se prova di aver adottato ed efficacemente attuato "Modelli di organizzazione, gestione e controllo" idonei a prevenire la realizzazione degli illeciti penali.

Le procedure adottate dall'ente dovranno quindi essere formulate in modo tale da poter rispondere all'esigenza di cautelarsi dalla responsabilità mediante l'adozione e l'efficace attuazione di specifico MOG idoneo a prevenire i reati attraverso la realizzazione delle seguenti procedure:

- individuazione delle attività nel cui ambito possano essere commessi i reati;
- previsione di specifici protocolli-procedure diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- previsione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservazione del Modello;
- introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

L'Azienda non viene ritenuta responsabile quando, in presenza di un MOG correttamente applicato, l'autore del reato abbia agito eludendo fraudolentemente le disposizioni del modello.

Per garantire la piena efficacia al modello si individuano nei principi che seguono i parametri in base ai quali adeguare il modello di organizzazione:

- verificabilità e documentazione di ogni operazione, con particolare attenzione per attività rilevanti ai fini del D. Lgs 231/01;
- coincidenza tra poteri autorizzativi e responsabilità assegnate;
- rispetto del principio della separazione delle funzioni.

## 2.3 LE AZIONI INTRAPRESE DA R.P.F. SRL AI FINI DEL RISPETTO DELLE PREVISIONI DEL D. LGS. 231/01

R.P.F. S.r.l., consapevole dell'importanza di operare in un contesto di trasparenza e correttezza, ha deciso di procedere all'adozione del presente modello di organizzazione e gestione, nell'ambito del quale sviluppare le proprie attività statutarie.

Il Modello, nelle sue linee generali, è stato predisposto da R.P.F. S.r.l. sulla base delle prescrizioni



del decreto e delle Linee guida di Confindustria ed è il frutto di un'attenta indagine dei rischi portata avanti dai membri del Consiglio di Amministrazione.

Contestualmente all'adozione del presente modello, il Consiglio di Amministrazione di R.P.F. srl nominerà l'Organismo di Vigilanza, costituito in forma collegiale e composto da due professionisti esterni e da un membro interno, privo di deleghe, ad esso assegnando autonomi compiti di vigilanza, di controllo e di iniziativa in relazione al contenuto ed al rispetto del Modello stesso.

## **2.4 LE LINEE GUIDA IMPIEGATE DA R.P.F. SRL PER LA FORMAZIONE DEL MODELLO**

Nella predisposizione del presente modello R.P.F. S.r.l. si è ispirata alle Linee Guida di Confindustria, salvo che per i necessari adattamenti dovuti alla propria particolare struttura organizzativa, nonché agli standard internazionali in materia di controllo che in sintesi prevedono:

- individuazione delle aree di rischio, intese quali aree e/o settori aziendali ove sia possibile la realizzazione dei reati previsti dal decreto;
- obblighi di informazione verso l'organo di controllo: le informazioni devono soddisfare le esigenze di controllo sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza del modello;
- predisposizione di un sistema di controllo ragionevolmente in grado di prevenire o ridurre il rischio di commissione dei reati attraverso l'adozione di appositi protocolli. Sono particolarmente importanti le strutture organizzative, le attività e le regole attuate dal management e dal personale aziendale finalizzate ad assicurare:
  - ✓ efficacia ed efficienza delle operazioni gestionali;
  - ✓ attendibilità delle informazioni aziendali sia verso i terzi che verso l'interno;
  - ✓ conformità alle leggi ai regolamenti alle norme ed alle politiche interne.

Sono individuate quali componenti rilevanti del modello:

- il sistema organizzativo;
- il codice di comportamento/etico;
- la definizione dei poteri autorizzativi e di firma;
- i sistemi di controllo e gestione;
- le procedure manuali ed informatiche;
- la comunicazione al personale;
- la formazione del personale;
- il sistema disciplinare.

Tali componenti devono essere informate ai seguenti principi:

- documentabilità, verificabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- applicazione del principio di separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- documentazione dei controlli;
- sistema disciplinare adeguato rispetto alla violazione delle regole e delle procedure previste dal Modello;
- verifica dell'esistenza dei requisiti dell'organo di controllo (autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d'azione).



### **3. LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA DI R.P.F. SRL**

#### **3.1 IL SISTEMA DI GOVERNANCE**

R.P.F. S.r.l. è una società avente per oggetto sociale l'attività di recupero e preparazione per il riciclaggio dei rifiuti solidi urbani, industriali e biomasse.

L'attività della società è attualmente focalizzata sulla raccolta e lavorazione di rifiuti plastici generanti, al termine del processo lavorativo, materia prima seconda destinata alla produzione di energia termoelettrica. L'impresa in questione viene svolta all'interno del sito di Alfianello (BS) via Mazzini 284/286, ove la società ha stabilito la propria sede legale ed operativa, con la creazione di uffici occupati dal personale tecnico-amministrativo e l'installazione dell'impianto di lavorazione del rifiuto, con la previsione altresì di appositi spazi destinati allo stoccaggio del rifiuto e della MPS.

La società, consapevole della necessità di disporre di modelli di gestione codificati per far fronte nel modo più efficace possibile alle problematiche di un'attività ad alta specializzazione, ha ottenuto le seguenti certificazioni: ISO 14001:2015, ISO 15348:2011 e ISO 9001:2015. In questa logica, la filosofia aziendale è fortemente orientata al mantenimento di uno standard qualitativo elevato sotto i diversi aspetti del processo produttivo, del rispetto dell'ambiente e della tutela della salute, dell'igiene e della sicurezza dei lavoratori nell'ambiente di lavoro.

Il sistema di governance adottato da R.P.F. S.r.l. è di tipo tradizionale ai sensi dell'art. 2380 c.c. e prevede:

- l'assemblea dei soci: essa rappresenta l'universalità dei soci. Le sue deliberazioni, prese in conformità alla legge ed allo Statuto, obbligano tutti i soci ancorché assenti o dissenzienti. Essa può essere ordinaria o straordinaria a norma di legge. L'assemblea ordinaria delibera sugli oggetti indicati dall'art. 2364 c.c.; l'assemblea straordinaria delibera, ai sensi dell'art. 2365 c.c., sulle modificazioni dello Statuto, sulla nomina, sulla sostituzione e sui poteri dei liquidatori e su ogni altra materia espressamente attribuita dalla legge alla sua competenza;
- l'organo amministrativo - consiglio di amministrazione: è dotato dei più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della società, esclusi soltanto quelli che la legge o lo Statuto riserva all'Assemblea dei soci. Attualmente tali poteri sono ripartiti tra i singoli membri del consiglio di amministrazione mediante il sistema delle deleghe, come riportato nel certificato camerale della società (cui si rimanda). In particolare al Presidente del Consiglio di amministrazione, dotato della legale rappresentanza dell'ente, è affidato ogni potere di ordinaria e straordinaria amministrazione, esclusi quelli aventi ad oggetto la vendita/permuta di beni immobili di valore superiore ad euro 300.000 ovvero attrezzature aziendali di valore superiore ad euro 200.000 nonché quelli espressamente affidati esclusivamente agli altri consiglieri e, nella specie, inerenti la tutela dell'igiene, salute e sicurezza dei lavoratori nonché la tutela dell'ambiente e la gestione dei rifiuti, materie queste ultime affidate in via esclusiva ad un membro del consiglio di amministrazione, nominato datore di lavoro ex d.lgs. 81/08 e gestore ambientale ex d.lgs. 152/06 della società; al medesimo consigliere sono stati altresì assegnati poteri di ordinaria amministrazione afferenti la gestione e l'organizzazione dello stabilimento produttivo e ad altro membro del consiglio, dotato degli appositi requisiti di legge, è stata attribuita la gestione dei trasporti conto terzi.

#### **3.2 GLI STRUMENTI DI GESTIONE**

R.P.F. S.r.l. è dotata di un insieme di strumenti di governo dell'organizzazione che garantiscono il funzionamento della società e che possono essere così riassunti:

- Statuto: esso, in conformità alle disposizioni di legge vigenti, contempla previsioni relative al governo societario, volte ad assicurare il corretto ed ordinato svolgimento dell'attività di gestione;
- Sistema delle deleghe e delle procure (come sopra descritto nella sua attuale conformazione): esso, mediante l'assegnazione di specifiche deleghe ai singoli consiglieri e di specifiche procure a soggetti apicali, stabilisce i poteri per rappresentare o impegnare la società per quanto concerne

l'amministrazione, la gestione finanziaria, la gestione del personale, la gestione commerciale, la prevenzione degli infortuni, l'igiene nei luoghi di lavoro, la tutela ambientale, la prevenzione incendi e la gestione dei rifiuti. Di tali atti è stata data idonea pubblicità attraverso il loro deposito presso la Camera di Commercio. L'aggiornamento del sistema di deleghe e procure avviene in occasione di revisione/modifica della struttura organizzativa.

- Sistema di gestione Integrato (SGI) che racchiude la politica aziendale, gli organigrammi e lo schema dei processi, le procedure, le istruzioni operative, i moduli e i mansionari attraverso cui l'organizzazione definisce le proprie attività, gli incaricati e le corrette modalità di svolgimento di tali attività.

### 3.3 GESTIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE

La gestione delle risorse finanziarie è fondata su:

- una procedura che regola l'intero ciclo passivo dall'emissione dell'ordine di acquisto al pagamento delle fatture nonché l'intero ciclo attivo dall'esecuzione dell'opera o del servizio sino all'incasso del corrispettivo. Essa costituisce la linea guida per tutti i soggetti coinvolti;
- un sistema informatico che gestisce tutte le registrazioni di tutte le operazioni dell'intero ciclo attivo e passivo e che consente la tracciabilità di ogni operazione immessa nel sistema stesso;
- un'organizzazione aziendale basata sul principio della separazione dei compiti;
- un sistema di gestione integrato di qualità, ambiente, sicurezza e tutela dei diritti dell'uomo e dei lavoratori uniformato agli standard ISO 9001:2015, ISO 14001:2015 e ISO 15358:2011;
- un utilizzo delle risorse finanziarie secondo criteri improntati alla legalità e correttezza.

## 4. IL MOG DI R.P.F. SRL: IMPLEMENTAZIONE, STRUTTURA, AGGIORNAMENTO

### 4.1 FUNZIONE E SCOPO DEL MODELLO

Scopo del modello è la predisposizione di un sistema strutturato integrato ed organico di prevenzione, dissuasione e controllo finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati mediante l'individuazione delle "attività sensibili" e, ove necessario, alla conseguente corretta procedimentalizzazione di tali attività.

L'organo di controllo, in tale contesto assume la funzione di garante del rispetto del sistema organizzativo adottato e vigila sull'operato dei destinatari.

Nei limiti delle attività svolte nell'interesse di R.P.F. S.r.l. si richiede ai componenti degli organi societari, ai dipendenti, ai consulenti ed ai collaboratori esterni di adeguarsi alle previsioni del modello, ponendo in essere condotte che non comportino il rischio di commissione dei reati previsti dal D. Lgs. 231/01.

Da tale impostazione deriva che l'adozione e l'efficace attuazione del modello non solo consentono a R.P.F. di beneficiare dell'esimente prevista dal D. Lgs. 231/01, ma migliorano la corporate governance, limitando il rischio di commissione di reati.

### 4.2 I PRINCIPI ISPIRATORI DEL MODELLO

Nella predisposizione del presente modello si è tenuto conto delle procedure e dei sistemi di controllo esistenti e già ampiamente operanti in azienda, rilevati in fase di analisi delle attività sensibili in quanto idonei a valere anche come misure di prevenzione dei reati e di controllo sui processi coinvolti nelle "attività sensibili".

Il presente modello si inserisce nel più ampio sistema di controllo costituito principalmente dalle regole di corporate governance e dal sistema di controllo interno esistente in R.P.F. S.r.l.

In particolare, sotto tale profilo, gli strumenti di carattere generale già adottati diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della società (anche in relazione ai reati da prevenire) cui fare riferimento sono i seguenti:

- il codice etico/di comportamento;
- il sistema di deleghe;
- la documentazione e le disposizioni inerenti alla struttura gerarchico-funzionale aziendale ed organizzativa;
- le comunicazioni e le circolari aziendali al personale ed ai collaboratori;
- il sistema sanzionatorio di cui al CCNL;
- il corpus normativo e regolamentare nazionale e straniero quando applicabile.

Le regole, le procedure ed i principi di cui agli strumenti sopra elencati non vengono riportati dettagliatamente nel presente modello, ma fanno parte del più ampio sistema organizzativo e di controllo che lo stesso intende integrare.

### **4.3 LA STRUTTURA DEL MODELLO – PARTE GENERALE**

Sebbene l'adozione del modello sia prevista dal decreto come facoltativa e non obbligatoria, R.P.F. srl, in conformità alle sue politiche aziendali, ha ritenuto necessario procedere alla sua adozione nonché all'istituzione dell'organismo di vigilanza con la determinazione dei relativi poteri.

Come anticipato, il presente MOG si articola in una parte generale ed in una parte speciale.

La parte generale racchiude le regole ed i principi generali del modello e, oltre a contenere un sintetico richiamo alla normativa applicabile (sul punto, vedasi i precedenti capitoli 1 e 2), si articola:

- nella illustrazione della struttura organizzativa della società (vedasi sul punto il precedente capitolo 3);
- nella definizione dei criteri adottati per la mappatura dei processi e funzioni sensibili, al fine di identificare le aree aziendali in cui sussiste il rischio di commissione di un reato presupposto da parte di un apicale, di un dipendente o di un collaboratore (vedasi sul punto, il successivo paragrafo 4.5);
- nella disciplina della costituzione e del funzionamento dell'organismo di vigilanza (vedasi il successivo capitolo 5);
- nella disciplina delle modalità di diffusione del modello e di selezione dei soggetti esterni che collaborano con la società (vedasi, sul punto, il successivo capitolo 6);
- nella definizione di un sistema disciplinare (vedasi il successivo capitolo 7).

### **4.4 LA STRUTTURA DEL MODELLO – PARTE SPECIALE**

La parte speciale del MOG contiene l'analisi delle singole fattispecie di reato ed i protocolli specifici per la prevenzione della commissione dei reati nelle c.d. aree a rischio.

Essa è suddivisa in tanti capitoli quanti sono i reati presupposto che sono stati ritenuti rilevanti in relazione all'attività svolta da R.P.F. S.r.l.

Ciascuno di tali capitoli, a sua volta, è articolato in una parte introduttiva ove è riportato il testo normativo di riferimento con riguardo al singolo reato presupposto disciplinato dal D. Lgs. 231/01, in una tabella ove è riportata la mappatura dei processi e delle funzioni sensibili con riferimento a ciascuno specifico reato presupposto ed in una scheda ove sono riportati i protocolli specifici per la prevenzione e la gestione del rischio connesso a ciascun reato.

#### **4.5 I CRITERI ADOTTATI PER LA MAPPATURA DEI PROCESSI E DELLE FUNZIONI SENSIBILI**

Per la predisposizione del modello di cui all'art. 6 del citato decreto, R.P.F. S.r.l. ha svolto una serie di attività suddivise in differenti fasi delle quali di seguito si riporta una breve descrizione:

- identificazione delle "attività sensibili": è stata svolta attraverso l'esame della documentazione aziendale, in primis il certificato camerale della società ed il suo organigramma funzionale, nonché le procedure già formalizzate in seno all'ente, alla quale è seguita una approfondita analisi delle informazioni emerse durante le riunioni con i dirigenti ed i responsabili delle varie funzioni aziendali. Da tale analisi è stato possibile individuare, all'interno della struttura aziendale, le attività sensibili nello svolgimento delle quali si potrebbe ipotizzare la commissione dei reati.
- verifica dei processi adottati nella gestione di tali "attività sensibili": si sono analizzati le modalità con le quali le attività sensibili sono svolte, il relativo sistema dei controlli (procedure, separazione delle funzioni, documentabilità dei controlli, ecc.) nonché la conformità di quest'ultimo ai principi di controllo interno comunemente accolti (es. verificabilità, documentabilità ecc.). È stata, inoltre, portata a termine una ricognizione sulla passata attività della società allo scopo di verificare ulteriori situazioni a rischio e le relative cause. Obiettivo di questa fase è stata l'analisi del contesto aziendale al fine di identificare in quale area/settore di attività e secondo quale modalità possono essere commessi i reati;
- effettuazione della "gap analysis": sulla base della situazione accertata, tenuto conto delle previsioni e delle finalità del D.Lgs. 231/01, sono state individuate le azioni di miglioramento dell'attuale sistema di controllo Interno (processi e procedure esistenti) e dei requisiti organizzativi essenziali per la definizione di un modello organizzativo adeguato ai precetti del decreto;
- predisposizione di specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Azienda in relazione ai reati da prevenire: in particolare, sono state definite procedure ispirate ai criteri della separazione tra funzioni, della partecipazione di più soggetti alla medesima attività decisionale, della previsione di specifici obblighi di autorizzazione e di documentazione per le fasi maggiormente a rischio, in modo da prevenire la commissione dei reati

Il modello, attraverso la mappatura dei rischi e la conseguente predisposizione di procedure e protocolli operativi, permette:

- un'attività di sensibilizzazione e informazione a tutti i livelli aziendali (ed in particolare nelle aree di attività a rischio) in merito al fatto che una violazione delle disposizioni ivi stabilite può comportare, oltre che la punizione degli autori dell'illecito, anche la comminazione alla società di sanzioni amministrative di natura pecuniaria e/o interdittiva;
- la condanna di tali forme di comportamento illecito in quanto, comunque, contrarie anche ai principi deontologici ed etici (sanciti dal codice etico) cui R.P.F. S.r.l. scrupolosamente si attiene;  
l'adozione di procedure anche di tipo informatico volte a permettere alla società di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione degli illeciti anche mediante la verifica e la documentazione delle attività a rischio e l'attribuzione di poteri autorizzativi congruenti con i compiti e le responsabilità assegnate.

#### **4.6 PROFILI DI RISCHIO E PROCESSI SENSIBILI**

La predisposizione del presente Modello Organizzativo ha preso l'avvio da una puntuale individuazione delle attività poste in essere dalla società e dalla conseguente identificazione dei processi societari sensibili alla commissione dei reati presupposto.

In ragione della specifica operatività della società, si sono quindi ritenuti rilevanti o potenziali i rischi di commissione dei reati come dettagliati di seguito:

1. *Art. 24 Indebita percezione di erogazione, truffa in danno dello stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica a danno dello Stato o di un Ente pubblico.*

Con riferimento ai reati contro la Pubblica Amministrazione ed il suo patrimonio, si è ritenuto che la maggior parte delle fattispecie possano essere considerate come astrattamente configurabili. La società intrattiene infatti rapporti frequenti con la pubblica amministrazione nonché con società a controllo o partecipate da enti pubblici. Essa, nel contempo, potrebbe usufruire di erogazioni per lo svolgimento di determinate attività ed intrattenere rapporti di qualunque tipo con Enti pubblici, quali ad esempio richieste di autorizzazioni amministrative e/o licenze e/o subire verifiche ed ispezioni, da parte di ASL, ARPA, etc. ovvero accedere a finanziamenti pubblici per l'organizzazione di eventi, in particolare di formazione. Pertanto, sono state predisposte apposite procedure di prevenzione di tali reati nella Parte Speciale specifica del Modello Organizzativo.

#### *2. Art. 24-bis Delitti informatici e trattamento illecito dei dati*

L'Azienda accede a sistemi di pubblica utilità in modo limitato (ad es. Agenzia delle Entrate) così come limitato appare l'interesse o il vantaggio dell'ente nella realizzazione del reato in oggetto anche nei confronti di privati. Inoltre, i sistemi informatici aziendali rientrano nel normale utilizzo della gestione operativa. Tuttavia, in considerazione della crescente pervasività e vulnerabilità dei sistemi informatici e della progressiva informatizzazione di ogni operazione anche nei rapporti con la P.A., l'Azienda ritiene, in via cautelativa, di considerare come parzialmente applicabile tale fattispecie di reato.

#### *3. Art. 24-ter Delitti di criminalità organizzata*

La società ha rilevato un rischio di commissione di tali reati, comunque delimitato ai rapporti con eventuali partners, alla luce del settore in cui essa opera, configurando la "gestione del rifiuto" un settore d'affari notoriamente esposto in via potenziale agli interessi della criminalità organizzata e possibile oggetto dei traffici illeciti di questa.

Con riferimento alle associazioni di tipo mafioso ("l'associazione è di tipo mafioso quando coloro che ne fanno parte si avvalgono della forza di intimidazione del vincolo associativo e delle condizioni di assoggettamento e di omertà che ne deriva per commettere delitti, per acquisire in modo diretto o indiretto la gestione o il controllo di attività economiche, concessioni, autorizzazioni, etc.." art. 416-bis c.p.), si ritiene che l'Azienda non ravvisi alcun realistico interesse o vantaggio nella commissione della fattispecie di reato in oggetto. Può verificarsi, invece, l'ipotesi di un rapporto con fornitori che potrebbero intrattenere rapporti illeciti con associazioni di tipo mafioso: in ottica preventiva, per i fornitori occasionali sono previste verifiche di onorabilità.

Con riguardo invece più in generale alla fattispecie delittuosa dell'associazione per delinquere, l'interesse o vantaggio configurabile nel caso di specie potrebbe ravvisarsi in particolare nell'eventualità della commissione dei reati di gestione illecita dei rifiuti e dei reati societari ovvero tributari commessi in associazione da più persone interne all'ente ovvero da suoi collaboratori esterni.

Sono state comunque individuate specifiche procedure nel presente Modello, volte a prevenire la commissione delle tipologie di reato previste dall'articolo in questione.

#### *4. Art. 25 Concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione*

La società potenzialmente potrebbe commettere le violazioni del Codice penale previste all'art.25 del D.Lgs. 231/2001: essa, infatti, può essere sottoposta ad ispezioni e controlli da parte di un Ente pubblico (pubblico ufficiale, incaricato di pubblico servizio) come ASL, Ispettorato del lavoro, ARPA, etc. od organismi fiscali di controllo, quali ad esempio l'Agenzia delle Entrate, Guardia di Finanza, etc. L'azienda, inoltre, svolge la propria attività previa costante richiesta alla P.A. di concessioni, licenze ed autorizzazioni. Pertanto, sono state predisposte apposite procedure di prevenzione di tali reati nella Parte Speciale specifica del Modello Organizzativo.

#### *5. Art. 25-bis Falsità in monete, in carte di pubblico credito e valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento*

La società non utilizza né gestisce flussi finanziari in contanti al di sopra dei limiti di legge, né emette o è in grado di alterare carte di credito. L'utilizzo di valori bollati è limitato. Non si ravvisa inoltre alcun concreto interesse nella contraffazione di strumenti o segni di riconoscimento, data la natura dell'attività aziendale. L'Azienda pertanto valuta come non attinente al proprio contesto di riferimento la fattispecie di reato in oggetto.

**6. Art. 25-bis-1 Delitti contro l'industria ed il commercio**

Tenuto conto dell'oggetto della propria attività imprenditoriale, la società considera attinenti al proprio settore le ipotesi previste dall'articolo in questione limitatamente alle fattispecie delittuose di cui all'art. 513 c.p. (turbata libertà dell'industria e del commercio) e all'art. 513-bis c.p. (illecita concorrenza con minaccia o violenza).

**7. Art. 25-ter Reati societari**

Nell'ambito della violazione degli articoli del codice civile relativi alle società si ravvisa la possibilità che vengano commessi tutti i reati, eccetto quelli espressamente previsti per società quotate in borsa di cui la società non fa parte. Le misure previste dal Modello rispecchiano le procedure già previste dall'ordinamento per impedire la verifica di simili illeciti.

**8. Art. 25-quater Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico**

La società non dispone nella pratica né delle risorse né delle opportunità per la commissione dei reati in oggetto e non è ipotizzabile alcun interesse o vantaggio ricavabile dall'ente in relazione a simili ipotesi delittuose. L'azienda pertanto valuta come non attinente al proprio contesto di riferimento la fattispecie.

**9. Art. 25-quater<sup>1</sup> Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili**

La società non dispone nella pratica né delle risorse né delle opportunità per la commissione dei reati in oggetto e non è ipotizzabile alcun interesse o vantaggio ricavabile dall'ente in relazione a simili ipotesi delittuose. L'azienda pertanto valuta come non attinente al proprio contesto di riferimento la fattispecie.

**10. Art. 25-quinquies Delitti contro la personalità individuale**

Tenuto conto dell'attività aziendale, si ritiene applicabile alla società solamente il reato di cui all'art. 603bis c.p. (c.d. Caporalato).

In ogni caso, è stato previsto nel Codice Etico uno specifico impegno a far rispettare ai propri fornitori la normativa vigente in materia di lavoro che si traduce nella richiesta e verifica che i propri partner commerciali rispettino gli obblighi di legge in tema di a) tutela del lavoro minorile e delle donne; b) condizioni igienico sanitarie e di sicurezza; c) diritti sindacali e di associazione.

Sono previste specifiche procedure per la selezione e l'assunzione del personale, attività che, se esternalizzate, vengono svolte esclusivamente da società di somministrazione del lavoro (agenzie di lavoro interinale) dotate della relativa autorizzazione ministeriale e note nel settore.

**11. Art. 25-sexies Abusi di mercato**

I reati previsti dagli artt. 184 e 185 T.U.F. non sono attinenti alla posizione della società.

**12. Art. 25-septies Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime**

Sono state ritenuti "processi sensibili", in relazione a tali reati, quelli relativi all'adozione ed efficace attuazione di tutti gli adempimenti in materia di sicurezza del lavoro, ed in particolare: l'approvazione del Sistema di gestione Salute e Sicurezza sul lavoro, che contempla l'intero sistema aziendale sulla sicurezza contenente tra l'altro il Documento di Valutazione dei Rischi; l'effettuazione di attività di formazione ed informazione del personale; la nomina delle figure obbligatorie (Medico Competente, RSPP, Preposti alla sede di lavoro, RLS, Addetti servizio Primo Soccorso, Squadra Antincendio, ecc.). Pertanto, sono state predisposte procedure di prevenzione di tali reati nella Parte Speciale specifica del Modello Organizzativo. Al fine di garantire il massimo rispetto della normativa prevenzionistica, la società ha ritenuto opportuno delegare in particolare la funzione di datore di lavoro ex d.lgs. 81/2008 ad un componente del consiglio di amministrazione, cui era già stata delegata altresì la gestione operativa dello stabilimento produttivo. La scelta è infatti ricaduta sul soggetto che meglio conosce il ciclo produttivo ed i suoi rischi, dotato di esperienza nel settore ed al quale è stata affidata la piena autonomia di spesa per l'esercizio del ruolo datoriale.



**13. Art. 25-octies Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro o utilità di provenienza illecita e autoriciclaggio**

I reati previsti dal presente articolo sono valutati pertinenti in quanto potrebbero verificarsi casi in cui venga, anche inconsapevolmente, acquistato materiale proveniente originariamente da furto o venga messo in circolazione denaro ricevuto in pagamento ma di provenienza illecita.

Con particolare riguardo all'ipotesi delittuosa dell'autoriciclaggio (per la cui definizione si rimanda allo specifico capitolo) sono stati individuati quali maggiori profili di rischio la gestione degli investimenti societari (la liquidità della società, rinveniente da reato, potrebbe essere impiegata in una serie di investimenti finanziari, con modalità tali da occultarne la provenienza delittuosa) l'esecuzione di operazioni infragruppo (trasferimento di denaro tra società collegate mediante operazioni societarie simulate) pagamento di compensi anomali e attività di sponsorizzazione/donazioni ad enti che consentano il recupero fiscale dei proventi. Sono stati pertanto individuati protocolli nella parte speciale del presente MOG volti ad impedire la verifica di questi eventi e in generale di ogni ipotesi di verifica dell'esaminata fattispecie di reato.

**14. Art. 25-novies Delitti in materia di violazione dei diritti di autore**

Il rischio principale viene individuato nell'eventualità di utilizzo di programmi contraffatti od illegalmente acquisiti sulle macchine informatiche in uso ai dipendenti della società.

È previsto l'impegno affinché non vengano acquisiti e/o installati software applicativi non autorizzati o senza licenza. Inoltre, il singolo collaboratore non ha diritti amministrativi per poter essere accreditato a scaricare / installare programmi sulla propria macchina di lavoro: tale attività può essere svolta solamente dall'Amministratore di Sistema, il cui ruolo è demandato a società terza.

**15. Art. 25-decies Delitti contro l'amministrazione della giustizia**

Nei rapporti con l'Autorità giudiziaria, i membri dell'organizzazione aziendale sono tenuti a prestare una fattiva collaborazione ed a rendere dichiarazioni veritiere, trasparenti ed esaustivamente rappresentative dei fatti. In ogni caso, si decide di prevedere, nel Codice Etico, uno specifico impegno a far rispettare ai propri dipendenti, dirigenti e vertici aziendali tale principio.

**16. Art. 25-undecies Reati ambientali**

La società pone la massima attenzione alle fattispecie di reato previste dal presente articolo, tenuto conto del proprio oggetto sociale.

Nella fattispecie si tratta di reati che hanno una reale possibilità di commissione, anche in maniera colposa, indipendente dalla volontà del singolo membro dell'organizzazione aziendale. Nell'ambito della Parte Speciale sono state predisposte le procedure del sistema di gestione ambientale certificato secondo la norma UNI EN ISO 14001: 2015 che hanno efficacia per la previsione di reati ambientali rientranti nel campo di applicazione del D.Lgs. 231/01.

Come è stato previsto per la materia della tutela salute e sicurezza sul luogo di lavoro, così nell'ambito della tutela dell'ambiente cui è ispirata l'attività della società, sono stati delegati tutti i poteri gestori di impatto ambientale al membro del consiglio di amministrazione (già nominato datore di lavoro) cui è stato affidato il ruolo di gestore ambientale ai sensi e per gli effetti del d.lgs. 152/2006: ciò nell'ottica di una più efficace ed efficiente amministrazione della materia in questione.

**17. Art. 25-duodecies Impiego di cittadini di paesi terzi con soggiorno irregolare**

Dato l'oggetto della fattispecie, concernente le modalità di acquisizione ed utilizzo della manodopera, si ritiene che l'ipotesi illecita prevista dall'articolo sia astrattamente configurabile nello svolgimento dell'attività sociale. Il rischio poi che un simile illecito venga commesso da soggetti terzi dei cui servizi fa uso la società e che venga a quest'ultima ricondotto, hanno portato la società a contemplare il reato in esame nel presente Modello, in cui sono state previste procedure in parte coincidenti con quelle già contemplate per altre ipotesi delittuose configurabili sempre nella fase di assunzione del personale.

**18. Art. 25-terdecies Razzismo e Xenofobia**

Pur non ritenendo la tipologia di reato rilevante alla luce del settore di operatività e delle modalità di svolgimento dell'attività aziendale, le disposizioni previste nel Codice Etico vengono giudicate come



misure comunque idonee a prevenire la commissione di questi illeciti.

*19. Art. 10 L. 146/2006 Reati di criminalità organizzata transnazionale con particolare riguardo allo sfruttamento dell'immigrazione clandestina*

Si ritiene opportuno richiamare al fine della prevenzione nella commissione di tale tipologia di reato le procedure già previste nelle restanti parti del presente modello per la prevenzione di reati simili, configurabili in sede di assunzione di manodopera.

*20. Art. 25-quaterdecies Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati*

Valutata la natura degli illeciti in questione, non attinenti alle attività svolte dall'ente, si è ritenuto di non prendere in considerazione tale reato presupposto nell'ambito del modello.

*21. Art. 25-quindecies Reati tributari*

Tenuto conto della tipologia di reati contemplati dalla norma, si ravvisa l'opportunità di prevedere apposite norme comportamentali e specifiche procedure - come meglio descritte nella parte speciale - volte a prevenire la commissione di tale tipologia di illeciti.

Il settore esposto al maggior livello di rischio è quello amministrativo, in quanto preposto alla gestione del ciclo di fatturazione, sia attiva che passiva, e interessato dalla formazione e trasmissione dei dati contabili, rilevanti ai fini dichiarativi, pur precisandosi che tale ultima attività amministrativa è affidata agli uffici della società controllante.

Si è ritenuto di contemplare altresì l'ufficio acquisti ed il settore commerciale / appalti e contratti in quanto coinvolti, oltre al settore amministrativo, dall'attività di identificazione e verifica dell'effettiva prestazione oggetto di fatturazione.

*22. Art. 25-sexiesdecies Contrabbando*

La società opera presso il mercato estero, tuttavia si è ritenuto il reato presupposto in questione di non rilevanza ai fini della sua trattazione nel presente modello, tenuto conto del limitato volume d'affari rispetto al mercato nazionale.

L'individuazione dei processi sensibili è avvenuta riferendosi al sistema di governance adottato da R.P.F. S.r.l. e, in particolare, per quanto concerne le posizioni apicali alla ripartizione dei poteri in seno all'organo amministrativo (come risultante dai verbali del CdA e, all'esterno, dal certificato camerale della società) mentre con riguardo ai profili non apicali alla suddivisione dei compiti aziendali come risultante dall'organigramma aziendale.

## **4.7 MODIFICHE ED INTEGRAZIONI AL MODELLO**

Essendo il modello un "atto di emanazione dell'organo dirigente", in conformità alle prescrizioni dell'art. 6 comma 1 lettera a) del D.Lgs. 231/01, l'adozione e l'approvazione delle successive modifiche ed integrazioni sono rimesse alla competenza dell'organo amministrativo della società.

## **5. L'ORGANISMO DI VIGILANZA**

In attuazione di quanto previsto dal decreto – che all'art. 6 lett. b, pone come condizione, per la concessione dell'esimente dalla responsabilità amministrativa, che sia affidato a un organismo dell'ente, dotato di autonomi poteri di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli – verrà costituito nell'ambito di R.P.F. S.r.l., con delibera dell'organo amministrativo, un organismo di vigilanza collegiale, composto da membri esterni e da almeno un membro interno, privo di deleghe operative, a cui è affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello, nonché di curarne l'aggiornamento.

Tale scelta è stata determinata dalla necessità di garantire che l'organismo di vigilanza goda dei requisiti di:

- autonomia ed indipendenza: l'operato dell'organismo e di ciascuno dei suoi membri deve essere

estraneo ad ogni forma di interferenza e/o condizionamento da parte di qualsiasi componente dell'ente; i membri dell'organismo debbono essere estranei a qualsivoglia forma di compiti operativi e devono possedere requisiti legati all'onorabilità, all'assenza di conflitti di interesse e di gradi di parentela con gli organi sociali e con il vertice della società;

- **professionalità:** al fine di svolgere efficacemente l'attività assegnata è necessario un bagaglio di strumenti e conoscenze specialistiche, funzionali allo svolgimento di attività ispettiva, consulenziale di stampo giuridico e penalistico in modo particolare, oltre che di analisi e valutazione dei rischi ed analisi delle procedure e dei protocolli;
- **continuità d'azione:** l'organismo si occupa in via esclusiva dell'attività di vigilanza sul modello, non potendo assumere compiti diversi che ne distolgano funzionalità e risorse.

I membri dell'Organismo, entro 30 giorni dalla loro nomina, qualora non già individuato eleggono il Presidente dell'Organismo di Vigilanza, che ne coordina i lavori, e definiscono il regolamento del funzionamento dell'Organismo.

Nello svolgimento delle sue funzioni l'Organismo di vigilanza risponde solo all'organo amministrativo. Tenuto conto della peculiarità delle funzioni attribuite all'Organismo di vigilanza e dei contenuti professionali specifici da esse richiesti, nello svolgimento dei propri compiti l'Organismo di vigilanza è supportato dalle funzioni aziendali interessate e può servirsi, nell'esercizio della sua attività, anche in modo permanente, della collaborazione di soggetti esterni alla società ovvero di consulenti esterni.

L'organo amministrativo, all'atto della nomina dell'Organismo di Vigilanza, ne definisce la durata in carica, la dotazione finanziaria e la remunerazione dei suoi componenti.

## 5.1 POTERI E FUNZIONI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

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

- sull'osservanza del modello da parte degli organi societari, di tutti i dipendenti e da parte dei consulenti e dei collaboratori;
- sull'efficacia e adeguatezza del modello, in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati;
- sull'opportunità di aggiornamento del modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni nell'organizzazione o nelle attività aziendali e/o normative, sollecitando a tal fine gli organi competenti;
- sul rispetto del sistema delle deleghe e delle procure.

Più specificamente, con riguardo alle sopra descritte attività, all'organo di controllo sono affidati i seguenti compiti di:

### 1. **verifica e controllo:**

- effettuare attività di controllo anche tramite la proposizione di disposizioni interne con contenuto normativo e/o informativo;
- condurre ricognizioni sull'attività aziendale ai fini dell'aggiornamento della mappatura delle attività sensibili;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti riguardanti il rispetto del modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere trasmesse all'Organismo;
- coordinarsi con le altre funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per il miglior monitoraggio delle attività in relazione alle procedure stabilite nel modello;
- attivare e svolgere le indagini interne, raccordandosi di volta in volta con le funzioni aziendali interessate, per acquistare ulteriori elementi per l'esame dei contratti che deviano, nella forma e nel contenuto, rispetto alle clausole standard dirette a garantire la società dal rischio nella commissione dei reati presupposto della responsabilità amministrativa dell'ente;

## **2. formazione:**

- coordinarsi con la funzione Responsabile del Personale per la definizione dei programmi di formazione per il personale e del contenuto delle comunicazioni periodiche da inviare ai dipendenti ed agli organi societari, finalizzate a fornire agli stessi la necessaria sensibilizzazione e le conoscenze di base della normativa di cui al D.Lgs 231/01;
- fornire ai responsabili della rete intranet aziendale tutti gli elementi necessari all'aggiornamento delle informazioni ivi contenute, relative al D.Lgs 231/01 ed al modello;
- monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del modello e predisporre la documentazione interna necessaria al fine della sua efficace attuazione;

## **3. sistema disciplinare:**

- verificare costantemente il sistema disciplinare;
- coordinarsi con le funzioni aziendali competenti per valutare l'adozione di eventuali sanzioni o provvedimenti, ferme restando le competenze di queste ultime per l'istruzione del relativo procedimento e per la loro irrogazione;

## **4. aggiornamenti**

- interpretare la normativa rilevante e verificare l'adeguatezza del modello a tali prescrizioni normative;
- valutare le esigenze di aggiornamento del modello anche attraverso apposite riunioni con le varie funzioni aziendali interessate;
- monitorare l'aggiornamento dell'organigramma aziendale.

All'Organismo di Vigilanza, in ragione dell'attività di vigilanza attribuitagli nel presente modello, viene garantito libero accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante, nonché a tutte le funzioni aziendali.

L'Organismo di Vigilanza, qualora lo ritenesse opportuno, può partecipare alle sedute dell'organo amministrativo per formulare i suoi pareri e riferire le proprie conclusioni e porre le proprie domande e collaborare con l'organo di controllo.

## **5.2 FLUSSI INFORMATIVI DA PARTE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA**

L'Organismo di vigilanza riferisce all'organo amministrativo in merito all'attuazione del modello, alle modifiche da apportare ed all'emersione di eventuali criticità, nella relazione annuale sull'andamento dell'attività, nonché nei casi di necessità direttamente al consiglio di amministrazione.

Tale relazione contiene una sintesi di tutte le attività svolte nel corso dell'anno, un riepilogo dei controlli e delle verifiche eseguite, l'eventuale aggiornamento della mappatura delle attività sensibili ed il piano annuale delle attività previste per l'anno successivo.

In presenza di situazioni costituenti un potenziale reato presupposto, ovvero in caso di accertata violazione del modello, l'Organismo di Vigilanza riferisce prontamente per iscritto all'organo amministrativo o, ove la segnalazione riguardi quest'ultimo, all'organo di controllo, se presente, ovvero ai soci.

L'organo amministrativo e l'organo di controllo hanno la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'Organismo di Vigilanza, che, a sua volta, ha la facoltà di richiedere, attraverso le funzioni o i soggetti competenti, la convocazione dei predetti organi per motivi urgenti.

## **5.3 FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA**

L'Organismo di Vigilanza, al fine di compiere adeguatamente il proprio compito di verifica del corretto ed efficace funzionamento del modello organizzativo e di intraprendere eventuali azioni correttive, deve essere informato costantemente sull'operato all'interno dell'azienda.

In particolare, devono essere inoltrate, da parte dei relativi responsabili di funzione o area le seguenti informazioni:

1. in tema di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;
2. in tema di tutela dell'ambiente e gestione dei rifiuti;
3. in tema di commesse attribuite da enti pubblici o soggetti che svolgono funzioni di pubblica utilità ed in tema di erogazione e utilizzo di finanziamenti pubblici;
4. in tema di criteri di redazione e contenuti del bilancio;
5. in ordine all'attività svolta da consulenti esterni e/o collaboratori della società nei confronti della pubblica amministrazione.

Devono essere comunicati immediatamente all'Organismo di Vigilanza da parte dei relativi responsabili di funzione o area, qualora ciò sia rilevante rispetto alle materie oggetto di trattazione nel presente Modello:

1. modifiche o aggiornamenti dei documenti organizzativi della società;
2. modifiche o aggiornamenti del sistema delle deleghe e delle procure;
3. informazioni riguardanti l'attuazione o la violazione del modello;
4. richieste di assistenza legale inoltrate da dirigenti e/o dipendenti nei confronti dei quali la magistratura proceda per i reati richiamati nel modello;
5. informazioni circa provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di Polizia Giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini anche nei confronti di ignoti per gli stessi reati;
6. informazioni circa commissioni di inchiesta o relazioni interne dalle quali emergano ipotesi di responsabilità per i citati reati;
7. notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del MOG con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con relative motivazioni;
8. informazioni sulle operazioni cosiddette "in deroga" o "fuori procedura", per tali dovendosi intendere quelle operazioni che seguono un iter procedurale diverso da quello previsto nel modello organizzativo a causa di situazioni di eccezionalità, dovute ad esigenze di straordinaria urgenza o di particolare riservatezza od anche di singolare peculiarità dell'operazione. In tali casi, l'Organismo di Vigilanza deve essere informato sulla natura dell'operazione e, da parte del soggetto che l'ha posta in essere, sulle ragioni che hanno reso impossibile l'attuazione della decisione secondo lo schema operativo prefissato. In relazione alle operazioni di cui sopra, l'Organismo di Vigilanza formula il suo parere all'organo amministrativo e, qualora riscontri gravi irregolarità, all'organo di controllo.

Ogni dirigente e/o dipendente e/o consulente e/o collaboratore di R.P.F. s.r.l. deve comunicare, altresì, in forma scritta e non anonima, con garanzia di piena riservatezza, ogni ulteriore informazione relativa a possibili anomalie interne o attività illecite. L'Organismo di Vigilanza potrà anche ricevere e valutare segnalazioni e comunicazioni scritte, non anonime e riservate, provenienti da terzi. I segnalanti in buona fede devono essere garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione e, in ogni caso, è assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge, il rispetto della normativa di cui al D.Lgs. 196/03 del Regolamento UE 2016/679, nonché i diritti delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

In punto di segnalazioni si rimanda al successivo capitolo / rubricato "SEGNALAZIONI DI ILLECITI E SISTEMA SANZIONATORIO".

L'Organismo di Vigilanza può richiedere all'organo amministrativo, all'organo di controllo agli altri organi sociali, ai dirigenti e ai dipendenti ogni ulteriore informazione e/o documentazione utile agli accertamenti e ai controlli che gli competono.

È fatto obbligo ai soggetti appena indicati di ottemperare con la massima cura, completezza e

sollecitudine ad ogni richiesta che in tal senso venga dall'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza può richiedere all'organo amministrativo l'emissione di sanzioni disciplinari a carico dei soggetti che si sottraggono agli obblighi di informazione sopra elencati.

I flussi informativi indicati possono essere inoltrati:

1. all'indirizzo e-mail: [odvrpfsrl@ambienterpf.it](mailto:odvrpfsrl@ambienterpf.it)
2. con posta ordinaria in busta chiusa indirizzata a Organismo di Vigilanza – R.P.F. S.r.l., all'indirizzo della società in Alfianello (BS) via Mazzini n. 284/286.

## 6. FORMAZIONE ED INFORMAZIONE DEI DIPENDENTI, DEI COLLABORATORI, DEI CONSULENTI E DELLE CONTROPARTI CONTRATTUALI

Ai fini dell'efficacia del presente modello, è obiettivo di R.P.F. S.r.l. garantire una corretta conoscenza e divulgazione delle regole di condotta ivi contenute, nei confronti degli organi societari, dei dipendenti, dei collaboratori e dei consulenti.

Il livello di formazione e di informazione è attuato con un differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nelle attività sensibili.

Ai nuovi assunti ed a coloro che stipulano per la prima volta un contratto di collaborazione, di consulenza o a prestazioni corrispettive con R.P.F. S.r.l. viene consegnata una copia (su supporto cartaceo o informatico) o in altra forma reso noto il contenuto del modello.

Tali soggetti sono tenuti a rilasciare a R.P.F. S.r.l. una dichiarazione sottoscritta ove si attesta la conoscenza del modello e l'impegno ad osservarne le prescrizioni.

## 7. SEGNALAZIONI DI ILLECITI E SISTEMA DISCIPLINARE

R.P.F. S.r.l. sin dall'adozione del presente modello ha adottato un sistema di segnalazione di illeciti rilevanti ai sensi del d.lgs. 231/01 (c.d. "whistleblowing") conforme alle normative al momento in vigore e, attualmente, a quanto disposto dal D.Lgs. n. 24 del 10 marzo 2023 e dall'art. 6 del D.Lgs. 231/2001, come risultante a seguito delle modifiche apportate dal più recente decreto.

Per "segnalazioni" si intendono le informazioni, compresi i fondati sospetti, su violazioni già commesse o non ancora commesse (ma che, sulla base di elementi concreti, potrebbero esserlo), nonché su condotte volte ad occultarle (es. occultamento o distruzione di prove). Si deve poi trattare di comportamenti, atti od omissioni di cui il segnalante o il denunciante sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo.

Va specificato che possono costituire oggetto di segnalazione ai sensi di quanto previsto nel presente capitolo ed essere dunque trattate in conformità a quanto previsto in questa sede e in generale nella normativa in materia di "whistleblowing" solamente gli illeciti di rilievo ai sensi del d.lgs. 231/2001 (per le cui fattispecie, ci si riporta all'elenco dei reati presupposto del presente modello) e le violazioni al presente modello ed al codice etico: non rientrano pertanto nella disciplina oggetto della presente trattazione, a titolo esemplificativo, le segnalazioni legate a un interesse personale del segnalante, che attengono ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate (es. vertenze di lavoro, discriminazioni, conflitti interpersonali tra colleghi, segnalazioni su trattamenti di dati effettuati nel contesto del rapporto individuale di lavoro in assenza di una lesione dell'interesse pubblico o dell'integrità dell'ente privato o dell'amministrazione pubblica, posto che la nuova disciplina mira a tutelare l'integrità dell'ente persona giuridica e a ricomprendere "tutte quelle situazioni in cui si vanifica l'oggetto o le finalità delle attività poste in essere nel settore pubblico e privato per la piena realizzazione delle finalità pubbliche, che ne deviino gli scopi o che ne minino il corretto agire" come precisato dalle linee guida ANAC.

Tenuto conto infatti delle dimensioni aziendali e, pertanto, dei criteri di cui all'art. 3 comma 2 del citato decreto (trattandosi di ente che nell'ultimo anno ha raggiunto una media di lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato inferiore alle 50 unità) la Società ha ritenuto di applicare il sistema c.d. whistleblowing, come già previsto in precedenza, alle sole condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 ovvero alle violazioni del presente modello di organizzazione e gestione e del codice etico adottato in attuazione di questo.

Soggetti legittimati a presentare le segnalazioni (segnalanti) sono:

- i lavoratori subordinati della società;
- i lavoratori autonomi nonché i titolari di un rapporto di collaborazione con la società;
- i lavoratori o collaboratori di soggetti terzi che forniscono beni o servizi o realizzano opera in favore della società;
- i liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività per la società;
- i volontari e i tirocinanti impiegati nella società;
- le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza all'interno della società.

Le segnalazioni devono essere il più possibile circostanziate, al fine di consentire la valutazione dei fatti da parte dei soggetti competenti a ricevere e gestire le segnalazioni. In particolare, dovranno: descrivere le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione e, quindi, contenere una descrizione dei fatti oggetto della segnalazione, specificando i dettagli relativi alle notizie circostanziali e ove presenti anche le modalità con cui si è venuto a conoscenza dei fatti oggetto della segnalazione; riportare le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati

Tali segnalazioni potranno essere effettuate dal segnalante tramite l'utilizzo di un'apposita piattaforma digitale (canale di segnalazione interno), raggiungibile dal web con l'ausilio di un motore di ricerca al seguente indirizzo:

<https://rpf.whistleblowing-solution.it>

Nessun soggetto all'infuori del gestore della segnalazione potrà accedere al contenuto della segnalazione e interloquire col segnalante e che, per scelta aziendale, allo scopo di garantire il massimo utilizzo del sistema per le finalità proprie del whistleblowing, il programma identifica il segnalante esclusivamente mediante l'attribuzione di un codice numerico. Lo strumento informatico in questione fa uso di protocolli sicuri e strumenti di crittografia che permettono di proteggere i dati personali e le informazioni, incluse quelle contenute negli eventuali allegati alla segnalazione

Si ricorda, pertanto, che al momento dell'invio della segnalazione, sarà rilasciato dal sistema un codice identificativo (da conservare con cura da parte del segnalante e che quest'ultimo non dovrà divulgare o consegnare a terzi) che consentirà, sempre tramite detta piattaforma, da un lato al segnalante di interloquire con il gestore della segnalazione e controllare l'esito della segnalazione e dall'altro al ricevente la segnalazione di chiedere eventuali ulteriori informazioni al segnalante e far conoscere a quest'ultimo gli sviluppi del procedimento.

Alternativamente alla forma scritta, è altresì concesso al segnalante di presentare la segnalazione in forma orale, mediante richiesta di audizione da inviare direttamente al gestore della segnalazione, come di seguito individuato, tramite raccomandata a.r. all'indirizzo di quest'ultimo.

Il soggetto deputato a ricevere le segnalazioni e gestire le medesime (detto anche "gestore" della segnalazione) ai sensi del presente Modello è stato individuato nella persona del presidente dell'organismo di vigilanza; al gestore così nominato spetterà il compito di coinvolgere nella gestione della segnalazione l'organismo nella sua collegialità, qualora l'oggetto della segnalazione sia un illecito di rilievo ai sensi del d.lgs. 231/01 ovvero una condotta integrante violazione del modello organizzativo



o del codice etico.

Qualora la segnalazione venisse inviata a soggetto diverso dal gestore, dovrà essere da tale erroneo ricevente trasmessa al gestore entro sette giorni dal ricevimento e di ciò dovrà essere dato contestuale avviso al segnalante.

Il gestore della segnalazione rilascerà avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione della stessa, fermo restando che il rilascio da parte della piattaforma informatica del codice identificativo al termine dell'inserimento della segnalazione, rappresenterà per il segnalante conferma del corretto invio della stessa. Entro tre mesi da tale avviso di ricevimento, verrà dato riscontro al segnalante dal gestore circa l'esito della segnalazione.

In ipotesi di conflitto d'interesse, ovvero sia qualora il gestore della segnalazione coincida con il segnalante, con il segnalato o sia comunque una persona coinvolta o interessata dalla segnalazione, la segnalazione potrà essere indirizzata ad altro membro dell'organismo di vigilanza della Società (ODV), tramite lettera raccomandata in busta chiusa indirizzata a tale soggetto, domiciliato per lo scopo presso la Società, con la dicitura "riservata al membro interno dell'ODV – segnalazione whistleblowing"; all'interno di tale busta dovranno essere inserite due buste chiuse: l'una contenente i dati identificativi del segnalante e una copia del documento d'identità dello stesso; l'altra il contenuto della segnalazione.

Le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse.

L'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso della stessa persona segnalante, a persone diverse dal gestore della segnalazione.

Nell'ambito del procedimento penale, l'identità della persona segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del codice di procedura penale. Nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei conti, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria. Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa; qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità: in tale ultima ipotesi, è dato avviso alla persona segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni della rivelazione dei dati riservati, nonché nelle procedure di segnalazione interna ed esterna quando la rivelazione della identità della persona segnalante e delle informazioni da cui possa evincersi direttamente o indirettamente, tale identità, sia indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.

L'identità delle persone coinvolte e delle persone menzionate nella segnalazione sono tutelate fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore della persona segnalante.

La segnalazione è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, nonché dagli articoli 5 e seguenti del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33.

Fermo restando quanto sopra precisato in ordine all'obbligo di riservatezza, nelle procedure di segnalazione interna ed esterna, la persona coinvolta può essere sentita, ovvero, su sua richiesta, è sentita, anche mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti.

La Società, pertanto, garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante, vieta e si impegna ad impedire ogni atto di ritorsione o discriminatorio, diretto o indiretto, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione, e tutela il segnalato. A tali fini, la Società: - adotta misure a tutela della riservatezza del segnalante anche con riferimento alle modalità di archiviazione, accesso e conservazione dei dati, attraverso l'ausilio di procedure informatiche, tra cui



l'adozione di protocolli sicuri, l'utilizzo di strumenti di crittografia per i contenuti delle segnalazioni e degli eventuali allegati; - sanziona ogni misura ritorsiva nei confronti del segnalante e sanziona chi viola le misure di tutela del segnalante; - a tutela del segnalato, sanziona chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rilevano infondate.

Per ciò che concerne la tipologia delle sanzioni adottabili, la Società farà applicazione del sistema sanzionatorio disciplinato ai punti che seguono relativi ai provvedimenti sanzionatori, a seconda della categoria dei destinatari cui essi sono rivolti. In particolare, saranno passibili di tali sanzioni i soggetti responsabili degli illeciti di cui al comma 1 dell'art. 21 del d.lgs. 24/2023, ovverosia coloro che: - abbiano commesso, tentato o minacciato ritorsioni o abbiano ostacolato o tentato di ostacolare la segnalazione o che abbiano violato gli obblighi di riservatezza sopra descritti a favore del segnalante e/o degli altri soggetti indicati dal citato decreto; - abbiano omesso di istituire i canali di segnalazione, o non abbiano adottato procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni conformi ai requisiti di cui al d.lgs. 24/2023, o non abbiano svolto l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute; - qualora rivestano la qualifica di segnalanti, ne sia stata accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave. L'applicazione delle sanzioni prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal MOG sono assunte dall'azienda in piena autonomia.

La Società ritiene in questa sede opportuno rammentare che ai sensi dell'art. 6 comma 2-ter del d.lgs. 231/2001 del medesimo articolo, ogni eventuale misura discriminatoria o ritorsiva adottata nei confronti del segnalante può essere denunciata all'Ispettorato Nazionale del Lavoro e che ai sensi del comma 2-quater, l'eventuale licenziamento o il mutamento di mansioni o qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante sono nulle; sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa, in ossequio a quanto disposto dal d.lgs. 24/2023.

Le tutele sopra descritte contro gli atti ritorsivi ed a garanzia della riservatezza sono applicabili anche prima dell'instaurazione del rapporto contrattuale col soggetto segnalante, qualora le informazioni sulla violazione siano state acquisite in fasi precontrattuali (quale il processo di selezione), nel corso del periodo di prova e successivamente allo scioglimento del rapporto, qualora le informazioni siano state ottenute nel corso dello stesso. Le predette tutele devono intendersi estese, oltre che ai segnalanti, anche ai facilitatori, alle persone del medesimo contesto lavorativo ed ai colleghi di lavoro, nonché agli enti di proprietà del segnalante o che operano nel suo medesimo contesto lavorativo.

Infine, si fa presente che tutti i dati personali acquisiti nel corso del procedimento di segnalazione verranno trattati ai sensi della vigente Disciplina Privacy (per tale intendendosi il Regolamento UE 2016/679 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati (GDPR), il D.Lgs. n. 196/2003, il D. Lgs. n.101/2018 nonché qualsiasi altra normativa sulla protezione dei dati personali applicabile in Italia, ivi compresi i provvedimenti del Garante), nel pieno rispetto dei diritti e delle libertà fondamentali, con particolare riguardo per la riservatezza dell'identità dei soggetti coinvolti e per la sicurezza del trattamento anche secondo quanto previsto dal d.lgs. n. 24/2023.

## **SISTEMA SANZIONATORIO**

### **7.1 Sanzioni nei confronti dei dipendenti**

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali del presente MOG sono definiti come illeciti disciplinari.

Con riferimento alle sanzioni irrogabili nei riguardi di detti lavoratori dipendenti esse rientrano tra quelle previste dal CCNL applicato in azienda nel rispetto delle procedure ivi previste nonché di quanto stabilito dall'art. 7 della legge 30 maggio 1970 n. 300 (Statuto dei lavoratori ed eventuali normative speciali applicabili).

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal MOG sono assunte dall'azienda in piena autonomia. Le sanzioni vengono irrogate dall'organo amministrativo ovvero dalle competenti funzioni aziendali - ove dotate dei necessari poteri rappresentativi - su proposta dell'organo amministrativo stesso e/o dell'Organismo di Vigilanza.

## **7.2 Sanzioni nei confronti dei dirigenti**

Qualora la violazione delle norme di condotta individuate dal modello sia posta in essere da un dirigente, troveranno applicazione le misure disciplinari previste dalla contrattazione collettiva applicabile al rapporto dirigenziale, applicate secondo le procedure ivi previste ed integrate da quelle di cui all'art. 7 della legge 30 maggio 1970 n. 300, qualora applicabile (tenuto conto dell'orientamento giurisprudenziale che, circa le modalità di contestazione ed irrogazione delle sanzioni, distingue le figure della dirigenza apicale da quelle di "basso-medio" livello).

Le sanzioni vengono irrogate dall'organo amministrativo ovvero dalle competenti funzioni aziendali - ove dotate dei necessari poteri rappresentativi - su proposta dell'organo amministrativo stesso e/o dell'Organismo di Vigilanza.

## **7.3 Misure nei confronti degli amministratori**

In caso di presunte violazioni del MOG da parte di amministratori della società, l'Organismo di Vigilanza informa l'organo amministrativo nella sua collegialità e l'organo di controllo, se previsto, nonché i soci, per l'assunzione delle opportune iniziative previste dalla vigente normativa. Si stabilisce in particolare che la grave violazione delle regole e dei principi del modello poste in essere da un amministratore come dall'intero organo amministrativo può costituire giusta causa di revoca dell'incarico, fermo restando il diritto al risarcimento del danno arrecato da tale violazione.

## **7.4 Misure nei confronti di collaboratori esterni, di consulenti e di controparti contrattuali**

Ogni comportamento posto in essere dai collaboratori esterni, dai consulenti o dalle controparti contrattuali in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente MOG e tale da comportare il rischio di commissione di un reato indicato dal D. Lgs. 231/01 può determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o negli accordi di partnership o nei contratti, la sospensione delle prestazioni o dell'intero rapporto contrattuale sino al ripristino della situazione di legalità, come anche la stessa risoluzione del rapporto, fatta salva in ogni caso l'eventuale diritto al risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla società, come nel caso di applicazione da parte del giudice delle sanzioni previste dal D. Lgs. 231/01.

## **7.5 Misure nei confronti dei componenti dell'organismo di controllo**

Qualora l'illecito sia compiuto da un membro dell'organismo di controllo, qualora presente, l'organo amministrativo assume gli opportuni provvedimenti, secondo le modalità previste dalla normativa vigente, inclusa la revoca dell'incarico con eventuale richiesta risarcitoria.