

**Il Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del
D.lgs. 8 giugno 2001 n. 231, Parte Generale di**

Assotech S.r.l.

Indice

DEFINIZIONI	4
1. PREMESSA	7
2. LA RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE, DELLE SOCIETA' E DELLE ASSOCIAZIONI	8
3. IL CAMPO DI APPLICAZIONE	9
4. I DESTINATARI	9
5. CRITERI DI IMPUTAZIONE DELLA RESPONSABILITÀ	10
6. L'ESIMENTE	12
7. I REATI PRESUPPOSTO E LE SANZIONI	12
8. LA GOVERNANCE	12
9. IL SISTEMA DI CONTROLLO	13
9.1 Principi generali	13
9.2 Le attività di Controllo	13
9.3. Gli organi preposti al controllo	14
10. IL SISTEMA DELLE DELEGHE	17
10.1. Premessa	17
10.2. Deleghe e Procure	17
11. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	18
12. L'ORGANISMO DI VIGILANZA - IL FLUSSO DI INFORMAZIONI - IL CANALE WHISTLEBLOWING	20
13. SISTEMA SANZIONATORIO	31

14. SISTEMA DI COMUNICAZIONE - INFORMAZIONE – FORMAZIONE	35
15. CRITERI DI APPLICABILITÀ ASTRATTA DEI REATI PRESUPPOSTO ALL’ATTIVITÀ CARATTERISTICA DI ASSOTECH S.R.L.	38

ALLEGATI PARTE GENERALE

ALLEGATO 1 – WHISTLEBLOWING POLICY	ERRORE. IL SEGNA LIBRO NON È DEFINITO.
ALLEGATO 2 – ORGANIGRAMMA AZIENDALE	ERRORE. IL SEGNA LIBRO NON È DEFINITO.
ALLEGATO 3 – I REATI PRESUPPOSTO DEL D.LGS. 8 GIUGNO 2001 N. 231	ERRORE. IL SEGNA LIBRO NON È DEFINITO.
ALLEGATO 4 – CODICE ETICO ASSOTECH S.R.L.	ERRORE. IL SEGNA LIBRO NON È DEFINITO.

PARTE SPECIALE

I^ PARTE SPECIALE - Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro - ART. 25 SEPTIES
II^ PARTE SPECIALE - Reati ambientali - ART. 25 UNDECIES
III^ PARTE SPECIALE - Impiego di lavoratori extra UE - ART. 25 DUODECIES E 25 QUINQUIES ART. 603 BIC C.P.
IV^ PARTE SPECIALE - Reati contro P.A. - ART. 24 E 25
V^ PARTE SPECIALE - Reati Societari - ART. 25 TER
VI^ PARTE SPECIALE - Delitti informatici - ART. 24 BIS E 25 NOVIES
VII^ PARTE SPECIALE - Reati Tributari - ART. 25 QUINQUIESDECIES
VIII^ PARTE SPECIALE - Contrabbando - ART. 25 SEXIESDECIES

DEFINIZIONI

- **Attività sensibili:** l'attività caratteristica come da oggetto sociale di Assotech S.r.l.
- **CCNL:** contratto collettivo nazionale di lavoro vigente per le diverse categorie di lavoratori.
- **Cliente:** persona giuridica e/o persona fisica che si avvale dei beni e/o servizi prodotti e/o offerti da Assotech S.r.l.
- **Codice di Comportamento o Codice Etico:** il codice etico e di comportamento adottato da Assotech S.r.l.
- **Consulenti o Collaboratori:** soggetti che in ragione delle competenze professionali prestano la propria opera intellettuale a favore e/o per conto di Assotech S.r.l. sulla base di un mandato o di altro rapporto di collaborazione professionale.
- **Comitato e/o gestore canale Whistleblowing:** (nel seguito anche solo il “Comitato e o gestore”) persona fisica o ufficio dedicato alla gestione delle Segnalazioni, interno, autonomo e con personale specificamente formato per la gestione del canale di segnalazione, o soggetto esterno, anch'esso autonomo e con personale specificamente formato per la gestione del canale di segnalazione.
- **D.lgs. 231/2001 o Decreto:** il decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231 e s.m.i.
- **Dipendenti:** soggetti aventi con Assotech S.r.l. un contratto di lavoro subordinato o parasubordinato.
- **Assotech S.r.l.:** Assotech S.r.l. o Società.
- **Fornitore:** persona fisica o giuridica che produce - distribuisce, prodotti, materie prime, componenti, servizi, consulenze professionali, consulenze tecniche etc. di cui si avvale la Società.
- **Incaricato di un pubblico servizio:** colui che “a qualunque titolo presta un pubblico servizio”, intendendosi tale un'attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza di poteri tipici di questa (cfr. art. 358 Codice penale).
- **Linee guida Confindustria:** documento guida di Confindustria (approvato il 7 marzo 2002 ed aggiornato il 31 marzo 2008 e, successivamente, nel marzo 2014 e nel giugno 2021) per la costruzione di Modelli di organizzazione, gestione e controllo di cui al Decreto Legislativo n. 231 del 2001.

- **Modello:** il Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del decreto legislativo 231/2001.
- **Organi Sociali:** assemblea, organo amministrativo, collegio sindacale, revisore contabile.
- **Organismo di vigilanza o OdV:** l'organismo di cui all'articolo 6 del Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231.
- **Partner:** controparti contrattuali, persone fisiche o giuridiche, con cui Assotech S.r.l. addivenga ad una qualunque forma di collaborazione.
- **P.A.:** la pubblica amministrazione, il pubblico ufficiale o l'incaricato di un pubblico servizio.
- **Pubblico ufficiale:** colui che “esercita una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa” (cfr. articolo 357 Codice penale).
- **Reato presupposto e/o Reato:** i reati presupposto della responsabilità amministrativa di cui al Decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231.
- **Soggetto Apicale:** persona che riveste funzioni di rappresentanza, di amministrazione, di direzione di Assotech S.r.l. o di una sua unità dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persona che esercita, anche di fatto, la gestione o il controllo di Assotech S.r.l. ai sensi del Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231.
- **Soggetto Subordinato:** persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei Soggetti Apicali ai sensi del Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231.
- **TUF:** Decreto legislativo 24 febbraio 1998, numero 58 (testo unico della finanza).
- **TUS:** Decreto legislativo 9 aprile 2008, numero 81 (testo unico sulla sicurezza).
- **TUA:** Decreto legislativo 3 aprile 2006, n. 152 (testo unico in materia ambientale).
- **Vertice:** Consiglio di amministrazione di Assotech S.r.l.
- **Whistleblowing policy:** procedura generale per la gestione delle segnalazioni ai sensi del decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24.

Assotech S.r.l., ai sensi di statuto (al quale per completezza si rinvia), ha per oggetto le seguenti attività: la produzione di articoli tecnici in gomma e in plastica di qualsiasi tipo e mescole e capitolati relativi a qualsiasi uso e genere. Inoltre, la società potrà svolgere l'attività di commercio all'ingrosso ed al dettaglio, dopo aver richiesto ed ottenuto le necessarie autorizzazioni, di:

- articoli tecnici in gomma e in plastica di qualsiasi tipo con mescole e capitolati relativi a qualsiasi uso in genere;
-

- accessori e ricambi per automezzi ed in particolar modo i pezzi di ricambio per autoveicoli leggeri, medi e pesanti;
- componentistica per autoveicoli civili ed industriali.

La società potrà assumere e concedere rappresentanze con e senza deposito, ottenere e concedere concessioni di vendita, produrre e/o far produrre anche in esclusiva articoli di gomma e di plastica di qualsiasi tipo con mescole e capitolati relativi; ricambi ed accessori, importare ed esportare ed ottenere licenze ed esclusive estere. La società potrà svolgere la propria attività sia in Italia che all'estero.

La società, occasionalmente ed esclusivamente per il raggiungimento dello scopo sociale principale, potrà compiere tutte le operazioni commerciali, industriali, finanziarie, mobiliari e immobiliari ritenute necessarie od utili per il conseguimento dello scopo sociale e potrà altresì assumere, sia direttamente che indirettamente, interessenze o partecipazioni in altre società od imprese aventi oggetto analogo od affine o connesso al proprio, il tutto con assenza di svolgimento verso il pubblico (in conformità all'art. 106 del d.lgs. 385/1993) e con espressa esclusione di qualsiasi attività che sia protetta.

1. PREMESSA

Il Modello organizzativo, strutturato in una Parte Generale e in Parti Speciali, comprende una disamina di massima della disciplina contenuta nel D.lgs. 8 giugno 2001, n. 231 ed indica una serie di criteri, regole, indicazioni e misure ritenuti idonei a rispondere alle esigenze e alla finalità di prevenzione dei reati presupposto di cui al citato Decreto.

Il Modello Parte Generale, nello specifico, indica:

- le fattispecie presupposto dei reati di cui al D.lgs. 8 giugno 2001 n. 231;
- i Destinatari del Modello e del Codice Etico;
- le modalità di adozione e attuazione del Modello;
- i criteri di costituzione dell'Organismo di Vigilanza;
- il sistema sanzionatorio a presidio delle violazioni;
- gli obblighi di informazione e comunicazione e di formazione del personale sul Modello;
- il modulo di segnalazione di violazioni al codice etico e al medesimo Modello di Assotech S.r.l.

Le Parti Speciali, tenuto conto dell'oggetto sociale della Società, individuano le attività della stessa sensibili ai rischi-reato di cui al Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, i principi generali e specifici di buon comportamento, gli elementi di prevenzione posti dalla società a presidio dei suddetti rischi e le misure di controllo.

Oltre a quanto di seguito espressamente stabilito, sono inoltre parte integrante del presente documento:

- il Codice Etico che definisce i principi etico-morali dell'azienda;
- tutte le disposizioni, i provvedimenti interni, gli atti, i sistemi di gestione e le procedure operative aziendali che di questo documento costituiscono attuazione (es. attribuzioni di poteri e/o deleghe, organigrammi, mansionari, statuto, procedure per la sicurezza sui luoghi di lavoro, manuale qualità, DVR, sistema gestionale in materia salute sicurezza ed ambientale ove adottati, analisi dei rischi in materia di riservatezza e privacy dei dati, sistema di gestione della contabilità, etc.).

2. LA RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE, DELLE SOCIETA' E DELLE ASSOCIAZIONI

Il Decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231, introduce e disciplina, per la prima volta nel nostro ordinamento, la responsabilità amministrativa degli enti forniti di personalità giuridica e delle società e associazioni (anche prive di personalità giuridica) a seguito di condotte integranti fattispecie di reato commesse nell'interesse o a vantaggio degli stessi.

Le previsioni del D.lgs. 8 giugno 2001 n. 231 operano qualora i soggetti Apicali e/o Subordinati abbiano tenuto comportamenti non conformi o condotte illecite integranti una delle fattispecie presupposto di cui al Decreto e da tale condotta la Società abbia, come detto, tratto interesse o vantaggio (cfr. art. 5 D.lgs. 231/2001).

In tali circostanze alla Società potrà essere ascritta, in sede penale, una autonoma responsabilità rispetto a quella personale dell'Apicale o del Subordinato che ha tenuto il comportamento non conforme o la condotta illecita integrante il reato; responsabilità che in capo alla Società permane ai sensi di legge anche se non sia stato identificato l'autore dell'illecito o se il reato si sia estinto per una causa diversa dall'amnistia.

La responsabilità amministrativa in sede penale delle società ai sensi del Decreto invero, va sempre ad aggiungersi e mai a sostituirsi a quella della persona fisica responsabile della condotta illecita, il cui comportamento costituisce il presupposto per l'addebito della responsabilità in questione alla Società.

Il Decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231 ha inoltre tra i suoi obiettivi quello di sensibilizzare tutti i portatori di interessi della Società, poiché colpisce - con le pene dal medesimo previste - il patrimonio di coloro che, anche solo indirettamente, hanno avuto un interesse o hanno tratto un vantaggio dal comportamento illecito dei Soggetti Apicali e/o Subordinati.

L'apparato sanzionatorio del Decreto prevede differenti tipologie di sanzioni che si prescrivono nel termine di cinque anni dalla data di consumazione del reato; tra queste ricordiamo le sanzioni amministrative pecuniarie, le sanzioni interdittive, la pubblicazione della sentenza e la confisca (cfr. art. 9 Decreto cit.).

I criteri di riferimento per la determinazione delle sanzioni da applicare sono: la gravità del fatto, il grado di responsabilità della società e le attività messe in atto da quest'ultima per prevenire i reati presupposto.

Per le ipotesi di maggiore gravità, quali ad esempio i reati commessi in violazione delle disposizioni in materia di salute e sicurezza dei luoghi di lavoro, è prevista anche l'applicazione di sanzioni interdittive quali:

- a) L'interdizione dall'esercizio dell'attività;

- b) La sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- c) Il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- d) L'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- e) Il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

3. IL CAMPO DI APPLICAZIONE

Il Decreto applica a tutti gli enti dotati di personalità giuridica, alle società, alle associazioni anche prive di personalità giuridica, agli enti privati concessionari di un pubblico servizio. Il Decreto non è invece applicabile allo Stato, agli enti pubblici territoriali, agli enti pubblici non economici, agli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale (esempio: sindacati, partiti politici, etc.).

4. I DESTINATARI

Si intendono Destinatari ai sensi del presente Modello senza alcuna eccezione:

- il Personale di Assotech S.r.l. e, pertanto, i dipendenti, anche all'estero, di Assotech S.r.l., nonché tutti quei soggetti che collaborano con la stessa in forza di un rapporto di lavoro parasubordinato e/o di collaborazione in genere, inclusi collaboratori a progetto, prestatori di lavoro temporaneo ed in somministrazione, etc.;
- coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo per Assotech S.r.l. o per una sua unità organizzativa, organi societari inclusi (Amministratori ed organi di controllo, etc.);
- coloro che direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, instaurano con Assotech S.r.l., a qualsiasi titolo, contratti e/o rapporti di collaborazione, operando per conto della stessa o cooperando allo svolgimento della sua attività ed al perseguimento dei suoi fini;
- tutti i soggetti che comunque agiscono nell'interesse di Assotech S.r.l. in quanto legati alla stessa da rapporti giuridici contrattuali o da accordi di altra natura (ad esempio *partner* in *joint-venture*, soci in iniziative di *business* etc.);

Rientrano tra i Destinatari anche tutte le persone elencate all'art. 3 comma 3 del d.lgs. 24/2023 in materia di Whistleblowing.

I Destinatari del Modello sono tenuti a rispettare puntualmente le disposizioni contenute nello stesso e nei suoi allegati che ne costituiscono parte integrante e sostanziale.

5. CRITERI DI IMPUTAZIONE DELLA RESPONSABILITÀ

I criteri di imputazione della responsabilità alle società si distinguono in oggettivi e soggettivi.

Sono criteri di imputazione oggettiva (rinvenibili nell'art. 5 del Decreto):

- I. che il Reato presupposto sia stato commesso da un soggetto legato ad Assotech S.r.l. da un rapporto qualificato. In tal senso: 1) tra i Soggetti in posizione Apicale, troviamo coloro che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione di Assotech S.r.l. o di una sua unità organizzativa finanziaria e funzionale, nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della stessa; 2) tra i Soggetti Subordinati troviamo le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui al punto 1). Con riferimento a questi ultimi, viene data particolare rilevanza all'attività svolta in concreto, oltre che all'esistenza di un contratto di lavoro subordinato, ciò al fine di evitare che si possa aggirare il disposto del Decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231 affidando all'esterno proprie attività relativamente alle quali si possono integrare le fattispecie presupposte di cui al Decreto;
- II. che il reato presupposto venga commesso nell'interesse o a vantaggio di Assotech S.r.l. in un ambito inerente o funzionale all'oggetto sociale della medesima. Affinché la condotta illecita dell'Apicale e/o del Subordinato possa integrare responsabilità per Assotech S.r.l. è sufficiente che sia integrata una sola delle due condizioni oggettive - interesse o vantaggio - a favore della società.

A tal fine è utile chiarire che:

- a. l'**interesse** sussiste quando l'Apicale e/o il Subordinato abbiano agito con l'intento di favorire Assotech S.r.l. indipendentemente dalla circostanza che tale obiettivo sia stato realmente conseguito (costituisce un *ex ante* della condotta),
- b. il **vantaggio** sussiste quando Assotech S.r.l. abbia tratto o avrebbe potuto trarre dal comportamento dell'Apicale e/o Subordinato un risultato positivo economico o di altra natura (costituisce, quindi, un *ex post* della condotta).

Infine, in base a giurisprudenza consolidata, la responsabilità conseguente alle condotte illecite commesse da Apicali e/o Subordinati di altra società, appartenenti ad un gruppo, può essere estesa alla capogruppo e l'illecito commesso nella controllata potrebbe essere addebitato alla controllante.

Il **criterio di imputazione soggettiva** della responsabilità all'ente (rinvenibile nell'art. 6 del Decreto) consiste nella colpevolezza in senso normativo intesa quale violazione delle regole comportamentali volte a prevenire la commissione dei reati presupposti e consiste sostanzialmente nella cd. "colpa di organizzazione" intesa come scelta da parte dell'ente di non adottare o (anche se adottate) non applicare

idonee ed efficaci misure di organizzazione, gestione e controllo volte alla prevenzione dei reati presupposto a norma del Decreto.

La colpa di organizzazione non va confusa (o sovrapposta) con la colpevolezza del responsabile del reato poiché la stessa è rinvenibile proprio nella “negligenza” o “carenza” dell’organizzazione dell’ente la quale non è stata in grado di impedire la commissione del reato presupposto¹.

A tal proposito, come di recente evidenziato in una pronuncia della giurisprudenza di legittimità²: «(...) l’elemento finalistico della condotta dell’agente deve essere conseguenza non tanto di un atteggiamento soggettivo proprio della persona fisica quanto di un preciso assetto organizzativo “negligente” dell’impresa, da intendersi in senso normativo, perché fondato sul rimprovero derivante dall’inottemperanza da parte dell’ente dell’obbligo di adottare le cautele, organizzative e gestionali, necessarie a prevenire la commissione dei reati previsti tra quelli idonei a fondare la responsabilità del soggetto collettivo»; nell’indagine riguardante la configurabilità dell’illecito imputabile all’ente – prosegue la Corte – «le condotte colpose dei soggetti responsabili della fattispecie criminosa (presupposto dell’illecito amministrativo) rilevano se riscontrabile la mancanza o l’inadeguatezza delle cautele predisposte per la prevenzione dei reati previsti dal d.lgs. n. 231/01. La ricorrenza di tali carenze organizzative, in quanto atte a determinare le condizioni di verifica del reato presupposto, giustifica il rimprovero e l’imputazione dell’illecito all’ente, oltre a sorreggere la costruzione giuridica per cui l’ente risponde dell’illecito per fatto proprio (e non per fatto altrui)».

Sulla base di quanto sopra esposto sono chiare le ragioni per le quali l’adozione e l’applicazione di un idoneo ed efficace Modello di organizzazione, gestione e controllo può avere un effetto esimente per la Società nel caso di commissione di reati presupposto da parte di Apicali e/o Subordinati della stessa: la sussistenza di tale Modello esclude la colpevolezza (nel senso poc’anzi precisato) dell’ente. Per maggiori informazioni in merito si veda il paragrafo che segue.

¹ Cass. Pen. Sent. n. 18413/2022: «(...) l’assenza del modello, la sua inidoneità o la sua inefficace attuazione non sono ex se elementi costitutivi dell’illecito dell’ente, tali essendo, oltre alla compresenza della relazione organica e teleologica tra il soggetto responsabile del reato presupposto e l’ente (cd. immedesimazione organica “rafforzata”), la colpa di organizzazione, il reato presupposto ed il nesso causale che deve correre tra i due» ed ancora, secondo la Suprema Corte, la colpa di organizzazione <<(...) costituisce, per così dire, un modo di essere “colposo”, specificamente individuato, proprio dell’organizzazione dell’ente, che abbia consentito al soggetto (persona fisica) organico all’ente di commettere il reato>>

² Cass. Pen. sent. cit.

6. L'ESIMENTE

Il Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 prevede l'esclusione da responsabilità per la società se, prima della commissione del Reato, la stessa abbia adottato ed efficacemente attuato un Modello di organizzazione, gestione e controllo effettivo, efficace ed idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

Il Decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231 prevede altresì che le società non saranno ritenute responsabili qualora gli Apicali e/o i Subordinati abbiano agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

Ai fini dell'esimente da responsabilità, nel caso di commissione di reati presupposto da parte di un Soggetto Apicale e/o Subordinato, l'imputabilità della società è presunta salvo che la stessa non sia in grado di dimostrare:

- di avere adottato ed efficacemente attuato prima della commissione del fatto costituente Reato, un Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire la commissione di illeciti come quello verificatosi;
- di aver istituito un Organismo di Vigilanza all'interno di Assotech S.r.l., indipendente, autonomo e che assicuri continuità d'azione a cui sia affidato il compito di vigilare sul funzionamento, sull'osservanza del Modello e di curarne il suo aggiornamento;
- che il comportamento illecito sia stato commesso eludendo fraudolentemente il Modello di organizzazione, gestione e controllo in essere;
- che non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

In base alle disposizioni del Decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231 la società ha un titolo autonomo di responsabilità e non solidale con l'autore del Reato. La responsabilità della società si integra anche quando l'autore del Reato non sia stato identificato e/o il Reato subisca una vicenda estintiva.

7. I REATI PRESUPPOSTO E LE SANZIONI

La società può essere chiamata a rispondere per le fattispecie presupposto di cui al Decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231 e può essere destinataria delle seguenti sanzioni: pecuniarie, interdittive, confisca, pubblicazione della sentenza

In Allegato 3 l'elenco dei reati applicabili.

8. LA GOVERNANCE

Assotech S.r.l. è amministrata da un Consiglio di Amministrazione a cui spettano tutti i poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione e può compiere tutti gli atti che ritenga opportuni per il raggiungimento dell'oggetto sociale; i componenti del Consiglio di Amministrazione hanno il potere di compiere le operazioni necessarie per l'attuazione dell'oggetto sociale e possono operare in rappresentanza della

società ove il Consiglio di Amministrazione ai sensi di legge e statuto abbia attribuito con propria delibera i relativi poteri di operare.

La rappresentanza legale, sostanziale e processuale, della società spetta al Presidente del Consiglio di amministrazione che è il Rappresentante dell'impresa ed agli altri Consiglieri nell'ambito dei poteri/della delega attribuita.

9. IL SISTEMA DI CONTROLLO

9.1 Principi generali

Il Sistema di Controllo di Assotech S.r.l. è strutturato per assicurare una corretta informativa ed un adeguato monitoraggio delle sue attività. Con particolare attenzione alla struttura organizzativa, Assotech S.r.l. identifica compiti, funzioni e responsabilità del proprio personale. Inoltre, nella distribuzione degli incarichi o attività aziendali opera sempre verificando che l'organizzazione interessata rispetti i seguenti principi:

- i. Segregazione delle funzioni, ovvero, nessuno può gestire in autonomia un intero processo.
- ii. Controllo, ovvero, ogni operazione, transazione, azione deve essere: verificabile, documentata, coerente e congrua.
- iii. Documentazione dei controlli, ovvero, il controllo eseguito, anche se solo di supervisione, deve essere documentabile e oggetto di evidenza documentale.

9.2 Le attività di Controllo

Le attività di Controllo di Assotech S.r.l. prevedono, di massima, che:

- sia chiaramente definito e divulgato l'organigramma societario;
- ogni operazione significativa sia preventivamente autorizzata da chi ha i poteri per farlo;
- siano individuate chiare responsabilità nell'esecuzione delle attività caratteristiche dell'impresa;
- i poteri di rappresentanza, le procure e/o le deleghe siano conferite nel rispetto di specifici ambiti di esercizio e di limiti di importo strettamente collegati con le responsabilità assegnate;
- sia assicurata l'integrità e la completezza dei dati gestiti attraverso il necessario scambio di informazioni tra le strutture operative a cui sono assegnati compiti, fasi e processi tra loro connessi.

Le risorse finanziarie

Con particolare riferimento alle modalità di gestione delle risorse finanziarie, Assotech S.r.l. monitora costantemente (attraverso le funzioni interne ed esterne a ciò preposte) che il sistema concretamente posto mantenga nel tempo requisiti di idoneità tali da assicurare detta gestione nel rispetto degli obblighi posti dalle leggi italiane, comunitarie ed internazionali; in particolare, salvo quanto sarà precisato nell'ambito di ciascuna delle specifiche Parti Speciali del Modello (come previste dal D.lgs. 8 giugno

2001 n. 231), con riguardo alle modalità di gestione delle risorse finanziarie, l'attività di monitoraggio svolta da Assotech S.r.l. è in generale rivolta a titolo esemplificativo e non esaustivo alla verifica:

- ✓ del rispetto dei limiti di materia attribuiti dalla legge agli organi sociali;
- ✓ del rispetto dei limiti di potere attribuiti ai sensi di statuto al Consiglio di amministrazione;
- ✓ della conformità alla legge degli atti posti da Assotech S.r.l. in materia di gestione delle risorse finanziarie;
- ✓ dell'adeguata assegnazione di poteri rispetto all'assetto organizzativo, ai ruoli, ai compiti ed alle responsabilità a ciascuno attribuite;
- ✓ della tracciabilità e della rintracciabilità delle attività eseguite con le risorse finanziarie messe a disposizione;
- ✓ dell'effettività delle attività di controllo in materia finanziaria e della tracciabilità e documentazione dei controlli eseguiti;
- ✓ delle tempistiche di pianificazione e predisposizione dei *budget*;
- ✓ dell'approvazione dei *budget*;
- ✓ della eventuale operatività oltre i limiti di *budget*;
- ✓ della obbligatorietà di approvazione da parte del Consiglio di amministrazione e/o dell'Assemblea (a seconda delle previsioni di legge e/o dell'atto costitutivo/statuto e/o delle delibere consiliari) delle operazioni di carattere straordinario;
- ✓ del rispetto delle delibere di autorizzazione all'avvio delle operazioni straordinarie dell'Assemblea;
- ✓ dell'adeguata attribuzione e del rispetto dei limiti di poteri riconosciuti per operare sui c/c della Società e sulle risorse finanziarie, per la realizzazione di operazioni straordinarie e per la realizzazione delle operazioni ammesse dall'oggetto sociale in materia finanziaria;
- ✓ del rispetto delle previsioni dell'art. 2381 c.c.

9.3. Gli organi preposti al controllo

Organo Amministrativo

Al Consiglio di amministrazione compete il potere di indirizzo, coordinamento e controllo della gestione societaria e gli compete anche la responsabilità del sistema di controllo interno della Società.

Datore di lavoro - oppure Dirigente (ove nominato)

In materia di tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro al datore di lavoro di Assotech S.r.l., ed ove nominato al Dirigente, spetta il ruolo di garante del rispetto degli obblighi di cui all'art. 18 del D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81.

Delegato di funzione ex art. 16 D.lgs. 9 aprile 2008 n. 81 (ove nominato)

Il Delegato di funzione, nell'ambito delle attribuzioni e delle competenze allo stesso riconosciute dal Datore di Lavoro e dallo stesso accettate, è l'*alter ego* del Datore di Lavoro. Il Delegato di funzione ha un ruolo di garanzia del rispetto e della corretta attuazione degli obblighi di cui al D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81.

Preposto

In materia di tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro al preposto spettano gli obblighi di cui all'art. 19 del d.lgs. 81/08.

Medico Competente

In materia di tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro al Medico Competente spettano gli obblighi di cui al d.lgs. 81/08.

Responsabile qualità – ove nominato

Il Responsabile qualità è responsabile del supporto nella progettazione, implementazione, monitoraggio e miglioramento del sistema di gestione della qualità dei flussi e dei processi di produzione di Assotech S.r.l.

Responsabile del sistema gestionale in materia di salute sicurezza ambiente – ove nominato

Il Responsabile del sistema gestionale in materia di salute sicurezza ambiente è responsabile del supporto nella progettazione, implementazione, monitoraggio e miglioramento del sistema di gestione della materia salute e sicurezza in Assotech S.r.l.

Titolare e soggetti autorizzati/designati ai fini del trattamento delle informazioni e dati (decreto privacy e s.m.i. - Regolamento Europeo 2016/679 - GDPR)

Assotech S.r.l. è il Titolare del trattamento delle informazioni e dei dati che alla medesima società vengono conferiti e in relazione ai quali è responsabile dell'adempimento degli obblighi sulla medesima gravanti ai sensi della normativa vigente. I soggetti autorizzati/designati sono le persone fisiche che, sotto la responsabilità di Assotech S.r.l. e nell'ambito dell'assetto organizzativo della medesima, si occupano del trattamento dati e degli adempimenti previsti dalla specifica normativa di riferimento in nome della Società.

Responsabili di funzione e tecnici (ove nominati)

I Responsabili tecnici e di funzione o d'area di Assotech S.r.l., nell'ambito delle competenze loro assegnate, sono responsabili delle attività dagli stessi condotte per la società e delle attività svolte dai propri Subordinati.

Dipendenti (operai ed impiegati)

I Dipendenti di Assotech S.r.l. sono responsabili del corretto assolvimento delle attività assegnate e del riporto dell'esito delle stesse al proprio Responsabile oltre che del rispetto delle disposizioni del d.lgs. 81/08 in materia di salute e sicurezza dei luoghi di lavoro.

Collegio Sindacale

È l'organo di controllo che vigila sulla regolarità amministrativa, contabile e finanziaria di una società o ente, assicurandosi che amministratori rispettino la legge e lo statuto, verificando la corretta gestione economica e patrimoniale, esaminando il bilancio e redigendo relazioni

Revisori contabili

È l'organo di controllo a cui è affidato il compito di controllare e verificare l'attendibilità, la correttezza e la conformità alle norme dei bilanci e delle scritture contabili di un'azienda, garantendo trasparenza per stakeholder, investitori e autorità

Organismo di Vigilanza

L'Organismo di vigilanza è l'organismo nominato con delibera del Consiglio di amministrazione che ha il compito di vigilare sul funzionamento, l'osservanza dei modelli e di curarne il suo aggiornamento.

10. IL SISTEMA DELLE DELEGHE

10.1. Premessa

L'attribuzione dei poteri ad operare è ispirata ai seguenti criteri di massima:

- “esattezza” della materia delegata e definizione dei poteri anche di spesa;
- “pubblicità” interna ed esterna dei poteri e delle responsabilità;
- “coerenza” dei poteri di rappresentanza con le competenze assegnate;
- “certezza” del potere di rappresentanza e/o di firma attribuito.

10.2. Deleghe e Procure

Requisiti essenziali di attribuzione

Il rilascio di mandati, deleghe e procure per operare quali rappresentanti negli interessi e a vantaggio di Assotech S.r.l., rispetta i seguenti principi:

- tutti coloro che operano per conto di Assotech S.r.l. devono essere autorizzati;
- ciascuna delega e/o procura definisce in modo specifico ed inequivocabile i poteri attribuiti ed i limiti entro cui operare;
- al delegato e/o procuratore sono riconosciuti poteri di spesa adeguati alle funzioni conferite;
- le deleghe e le procure sono rese pubbliche.

Conferimento e revoca delle deleghe e procure

Il conferimento delle deleghe e delle procure deve avvenire nel rispetto dei limiti posti dalla legge, nonché dalle previsioni dello Statuto, con le modalità gestionali poste dall'organo di vertice.

Il Consiglio di amministrazione verifica periodicamente, anche con il supporto delle competenti funzioni aziendali, il rispetto delle deleghe e delle procure in vigore e la sua coerenza con l'assetto organizzativo.

11. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

Adozione del Modello

L'adozione del presente documento è di competenza esclusiva dell'Organo Amministrativo.

Il presente Modello è stato elaborato da Assotech S.r.l. tenendo conto dell'attività concretamente svolta oltre che delle modalità dello svolgimento di tale attività, della natura e delle dimensioni della sua organizzazione.

Assotech S.r.l. ha proceduto con l'avvio di un'analisi preliminare del contesto aziendale. In particolare modo sono stati esaminati: la storia di Assotech S.r.l., il contesto societario, il mercato di appartenenza, l'organigramma aziendale, il sistema di governance, il sistema di controllo, il sistema delle deleghe, le procedure già formalizzate all'interno di Assotech S.r.l. per lo svolgimento dell'attività sociale. Sono state pertanto svolte:

- interviste agli amministratori ed i responsabili delle aree;
- una analisi degli organigrammi aziendali e del sistema di ripartizione delle responsabilità e dei poteri;
- una analisi dei sistemi di gestione e controllo in essere.

Obiettivi perseguiti

Assotech S.r.l. assicura condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione del proprio *business*. A tal fine ha colto l'opportunità fornitagli dal D.lgs. 8 giugno 2001 n. 231 ed ha avviato un progetto di analisi dei propri strumenti organizzativi e di gestione del controllo al fine di verificare la rispondenza dei principi comportamentali e delle procedure già adottate alle finalità previste dal Decreto.

In tal senso l'adozione del Modello costituisce un valido strumento di sensibilizzazione di tutti coloro che operano in nome e per conto di Assotech S.r.l., oltre che uno stimolo a tenere comportamenti corretti.

In particolare, Assotech S.r.l. con l'adozione del Modello, si pone i seguenti principali obiettivi:

- determinare, in tutti coloro che operano nell'interesse o a vantaggio della stessa, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazioni delle disposizioni di legge comprese quelle riportate nel D.lgs. 231/2001 e quelle presenti nella parte speciale del Modello, in sanzioni penali comminabili nei loro confronti e di sanzioni amministrative addebitabili all'azienda;
- ribadire che il comportamento illecito è fortemente condannato da Assotech S.r.l., in quanto contrario, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi del Codice Etico, alle disposizioni del presente Modello ed ai valori ai quali Assotech S.r.l. intende attenersi nell'esercizio dell'attività aziendale;

- consentire ad Assotech S.r.l. un'azione di monitoraggio sulle aree a rischio;
- fornire un'adeguata informazione ai Destinatari circa l'adozione del Modello;
- continuare a diffondere una cultura di impresa basata sul controllo preventivo e la legalità;
- condannare ogni comportamento non conforme alla legge o alle disposizioni interne ed in particolare alle istruzioni contenute nel presente Modello ed al Codice Etico di Assotech S.r.l.;
- creare e mantenere un'efficace ed efficiente organizzazione dell'impresa, mediante processi che pongano l'attenzione sui ruoli, sulla formazione delle decisioni e sulla gestione dell'informazione interna ed esterna;
- attuare tutte le misure necessarie per eliminare la eventuale commissione di condotte illecite integranti reati presupposto di cui al D.lgs. 231 del 2001.

Valore del Modello e del Codice Etico

Il presente documento costituisce regolamento interno di Assotech S.r.l., vincolante per la medesima e per tutti i suoi Destinatari. In particolare, il Codice Etico è l'espressione dei valori etico – morali di Assotech S.r.l.

Il rispetto del Modello presuppone il rispetto anche di quanto previsto nel Codice Etico che costituisce parte integrante e sostanziale dello stesso.

Modifiche ed aggiornamento del Modello

Modifiche, integrazioni e aggiornamenti del Modello sono di competenza dell'Organo Amministrativo, che può intervenire anche su proposta dell'Organismo di Vigilanza. A titolo esemplificativo e non esaustivo, l'aggiornamento del Modello deve essere avviato quando:

- siano sopravvenute violazioni o elusioni delle prescrizioni in esso contenute che ne abbiano dimostrato la inefficacia o l'incoerenza ai fini della prevenzione dei Reati presupposto;
- siano sopravvenuti cambiamenti significativi nel quadro normativo, nell'organizzazione o nell'attività di Assotech S.r.l. che comportino l'avvio di analisi specifiche e la elaborazione/revisione di parti speciali e protocolli specifici;
- in tutti gli altri casi in cui si renda necessaria o utile la modifica, l'integrazione e/o l'aggiornamento del Modello.

Il Presidente del Consiglio di amministrazione potrà apportare al Modello modifiche, integrazioni e/o aggiornamenti di natura ordinaria e di mero adeguamento formale alla legge che non necessitino di previa specifica analisi. In tali circostanze il Presidente dovrà fornire resoconto al Consiglio di amministrazione dell'attività svolta.

L'Organismo di Vigilanza va costantemente informato sulle modifiche, integrazioni ed aggiornamenti apportate al Modello, ai protocolli, alle procedure ed ai controlli esistenti in Assotech S.r.l.

12. L'ORGANISMO DI VIGILANZA - IL FLUSSO DI INFORMAZIONI – IL CANALE WHISTLEBLOWING

Il rispetto dei requisiti previsti dal D.lgs. 8 giugno 2001, n. 231 costituisce elemento essenziale anche ai fini della nomina dell'Organismo di Vigilanza.

In ragione di ciò è necessario che detto organo di controllo abbia la possibilità di esercitare i poteri e la propria funzione in modo concreto e che sia posto nella condizione di poter esercitare/assolvere rispettivamente detti poteri e funzione correttamente. Quanto detto costituisce il presupposto indispensabile per l'effettività dell'azione di controllo demandata all'Organismo di Vigilanza e quindi per il relativo esonero da responsabilità dell'ente qualora sussistenti anche tutti gli altri presupposti previsti dalla normativa applicabile.

Per una corretta configurazione dell'Organismo di Vigilanza è necessario valutare attentamente, in ragione dei compiti e delle funzioni che il medesimo viene chiamato ad assolvere, il possesso dei requisiti di indipendenza, autonomia e continuità di azione che la legge richiede in capo a ciascun membro ed all'intero Organismo di Vigilanza.

Compiti e Funzione

L'Organismo di Vigilanza ha il compito di vigilare costantemente:

- sul funzionamento del Modello;
- sull'osservanza del Modello, e
- di curare l'aggiornamento del Modello.

Il Regolamento dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza, in sede di primo incontro, deve dotarsi di un proprio Regolamento di funzionamento, nel quale tra l'altro deve dare evidenza delle modalità di pianificazione delle attività di controllo assegnate e deve proporre all'Organo Amministrativo l'approvazione del proprio *budget* annuale.

Composizione dell'Organismo di Vigilanza (OdV)

L'Organo Amministrativo procederà a definire il numero dei componenti dell'Organismo di Vigilanza (plurisoggettivo e/o monocratico) in fase di nomina, tenuto conto delle dimensioni, dell'attività caratteristica, del fatturato di Assotech S.r.l. e delle aree di rischio individuate ai sensi dell'art. 6 del d.lgs. 231/2001.

Possono essere chiamati a far parte dell'Organismo di Vigilanza componenti esterni ad Assotech S.r.l., purché ciascuno sia in possesso dei seguenti requisiti:

- **Autonomia e indipendenza:** intesi come autonomia dell'iniziativa di controllo e indipendenza nei confronti di qualunque soggetto riferibile ad Assotech S.r.l. e, in particolare, degli organi di vertice operativi e/o degli organi dirigenziali, soprattutto considerando che la funzione esercitata dall'Odv si esprime anche nella vigilanza dell'attività degli organi Apicali, tra cui rientrano i componenti dell'Organo Amministrativo.

Per tale ragione, l'Organismo di Vigilanza deve essere inserito nell'organigramma della Società in una posizione gerarchica che sia la più elevata possibile, riferendo, nello svolgimento della sua funzione, soltanto all'Organo Amministrativo.

L'Organismo di Vigilanza deve poter disporre di specifiche risorse aziendali e potersi avvalere della collaborazione di tutto il personale delle funzioni/aree di Assotech S.r.l.

A tal fine, l'Organo Amministrativo deve mettere a disposizione dell'Organismo di Vigilanza risorse aziendali specificatamente dedicate, di numero e valore proporzionato ai compiti affidati, approvando il *budget* dallo stesso proposto, quale dotazione adeguata di risorse finanziarie.

L'Organismo di Vigilanza può disporre delle già menzionate risorse per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei propri compiti avvalendosi, ove necessario, anche di consulenze specialistiche, sostenendo trasferte, etc.

L'Organo Amministrativo nella nomina dei componenti dell'Organismo di Vigilanza deve tenere conto dei seguenti criteri (cfr. Linee Guida Confindustria):

1. nel caso di composizione con soli componenti esterni, i requisiti di autonomia e di indipendenza dovranno essere riferiti ai singoli componenti;
2. nel caso di composizione mista dell'Organismo (componenti interni ed esterni), non essendo esigibile dai componenti di provenienza interna una totale indipendenza dall'ente, il grado di indipendenza dell'Organismo dovrà essere valutato nella sua globalità.

In sintesi, l'Odv può considerarsi autonomo e indipendente³ quando è costituito ed opera: (i) evitando che all'Organismo di vigilanza siano affidati compiti operativi poiché non deve esserci identità tra controllato e controllante; (ii) eliminando le ingerenze e i condizionamenti di tipo economico o personale da parte degli organi di vertice; (iii) prevedendo cause effettive di ineleggibilità e di decadenza dal ruolo di membri dell'Organismo di vigilanza, che garantiscano l'onorabilità.

³ si vedano Linee Guida Confindustria versione giugno 2021 pag. 82

- **Professionalità:** l'Organismo di Vigilanza deve inoltre possedere, al suo interno, competenze tecnico - professionali adeguate ai compiti ed alle funzioni che è chiamato a svolgere.

Pertanto, è necessario che l'OdV sia composto da soggetti con conoscenza del mondo aziendale, in materia economica, legale, di analisi dei processi, di controllo e gestione dei rischi aziendali, di esecuzione di indagini, di controlli e verifiche.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza deve possedere le capacità tecniche specialistiche necessarie al fine di svolgere attività ispettiva.

Il Consiglio di amministrazione, una volta individuati i componenti dell'Organismo di Vigilanza, all'atto della nomina, è tenuta a verificare la sussistenza delle condizioni e dei requisiti richiesti dal Modello, basandosi sui *profili professionali*, sulle concrete esperienze fatte sul campo, acquisendo, se utile, le necessarie referenze anche da parte di terzi e le dichiarazioni raccolte direttamente dai candidati.

Considerata l'eterogeneità degli aspetti tecnici che regolano l'operato di Assotech S.r.l., l'Organismo di Vigilanza, al fine di implementare le professionalità utili o necessarie per il corretto espletamento delle proprie attività e garantire la propria professionalità (oltre che la sua autonomia), potrà utilizzare lo specifico *budget* di spesa messo a disposizione dall'Organo Amministrativo, allo scopo di acquisire all'esterno dell'ente le competenze eventualmente necessarie ad integrare le proprie.

L'Organismo di Vigilanza potrà, così, anche avvalendosi di professionisti esterni, dotarsi, a titolo esemplificativo e non esaustivo, di risorse competenti, in modo specifico e dettagliato, in materia giuridica, di organizzazione aziendale, revisione, contabilità, finanza, sicurezza sui luoghi di lavoro, ambientale, etc.

Riassumendo quanto sopra esposto, il requisito della professionalità di ciascun componente dell'OdV può ritenersi assolto⁴ quando il medesimo abbia competenza in materia ispettiva (soprattutto per le attività di verifica successive al verificarsi del reato presupposto, al fine di comprendere per quali ragioni l'illecito si sia verificato e suggerire gli ulteriori accorgimenti preventivi per il futuro) e consulenziale (per le attività di verifica e suggerimento delle misure da adottare per prevenire in modo idoneo, effettivo ed efficace il rischio reato), in grado di compiere attività di campionamento statistico, di analisi, valutazione e contenimento dei rischi, di elaborazione e valutazione dei questionari. È opportuno che almeno taluno tra i membri dell'Organismo di vigilanza abbia competenze giuridiche.

⁴ Si vedano Linee Guida Confindustria versione giugno 2021 pag. 82

- **Continuità d'azione:** l'Organismo di Vigilanza è tenuto a svolgere in modo continuativo le attività necessarie per la vigilanza sull'applicazione del Modello con adeguato impegno e con i necessari poteri di indagine.

La continuità di azione (cfr. Linee Guida Confindustria) non deve essere intesa come “*incessante operatività*”, dal momento che tale interpretazione imporrebbe necessariamente un Organismo di Vigilanza esclusivamente interno all'ente.

La continuità di azione comporta che l'attività dell'Organismo di Vigilanza debba essere organizzata in base ad un piano di azione ed alla conduzione di attività di monitoraggio e di analisi del sistema di prevenzione dell'ente.

E', inoltre, importante ricordare quanto riportato sul punto a pag. 80 delle linee guida di Confindustria - edizione 2021 - il quale precisa, riprendendo la sentenza del Tribunale di Roma del 4 aprile 2003, che: “*Per garantire l'efficace e costante attuazione di un modello così articolato quale è quello delineato dal decreto 231, soprattutto nelle aziende di grandi e medie dimensioni, si rende necessaria la presenza di una struttura dedicata all'attività di vigilanza sul Modello, priva di mansioni operative che possano portarla ad assumere decisioni con effetti economico-finanziari (cfr. Trib. Roma, 4 aprile 2003).*”

Proseguendo sul punto le linee guida di Confindustria - edizione 2021 - affermano che: “*(...) Ciò non esclude, peraltro, che questa struttura possa fornire anche **pareri** sulla costruzione del Modello, affinché questo non risulti debole o lacunoso sin dalla sua elaborazione: **eventuali consulenze, infatti, non intaccano l'indipendenza e l'obiettività di giudizio su specifici eventi** (...)*”. In sintesi, secondo le citate Linee Guida (pag. 82) sussiste continuità di azione dell'OdV quando sia stata predisposta una struttura dedicata all'attività di vigilanza sul modello e venga curata in via continuativa la documentazione dell'attività svolta.

Durata della carica

L'Organismo di Vigilanza rimane in carica per un massimo di un triennio dalla data della sua nomina; i medesimi componenti dell'Organismo di Vigilanza possono essere rieletti.

Requisiti di eleggibilità

L'Organo Amministrativo all'atto della nomina dei componenti dell'OdV deve verificare che ciascun candidato sia dotato di professionalità, onorabilità, indipendenza, autonomia, possa assicurare continuità di azione come sopra inteso e disponga delle competenze necessarie per lo svolgimento dei compiti affidatigli dal Decreto.

A tutti i membri dell'Organismo di Vigilanza è richiesto preventivamente di non trovarsi in alcuna delle condizioni di ineleggibilità e/o incompatibilità e di conflitto di interessi di seguito riportate. Quindi:

(a) di non essere stati sottoposti a misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria ai sensi della legge 27 dicembre 1956 n. 1423 (*legge sulle misure di prevenzione nei confronti delle persone pericolose per la sicurezza e per la pubblica moralità*) o della legge 31 maggio 1965 n. 575 (*disposizioni contro la mafia*) e loro successive modifiche ed integrazioni;

(b) di non essere indagati o essere stati condannati, anche con sentenza non ancora definitiva o emessa ex artt. 444 e ss. c.p.p. (patteggiamento) o con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione;

(c) di non essere interdetto, inabilitato, fallito o essere stato condannato, anche con sentenza non definitiva, ad una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, da uffici pubblici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi.

Il verificarsi anche di una sola delle suddette condizioni comporterà l'ineleggibilità alla carica di membro dell'Organismo di Vigilanza e, qualora eletto, detta ineleggibilità consentirà all'organo amministrativo di revocare il componente per giusta causa; in tale evenienza l'organo amministrativo provvederà alla sostituzione del componente revocato con le modalità sottoindicate.

Revoca, sostituzione, decadenza e recesso

Fermo quanto previsto al punto precedente, la revoca dall'incarico di membro dell'Organismo di Vigilanza può essere disposta solo in presenza di giusta causa.

A titolo esemplificativo e non esaustivo sono condizioni legittimanti la revoca per giusta causa:

- la perdita dei requisiti di professionalità, onorabilità, indipendenza, autonomia e di eleggibilità;
- l'inadempimento agli obblighi inerenti all'incarico affidato;
- il mancato rispetto dei principi del codice etico, dei protocolli di buon comportamento generale e speciale di ciascuna parte speciale adottata.

In presenza di giusta causa, il Consiglio revoca la nomina del membro dell'Organismo di Vigilanza non più idoneo e provvede alla sua immediata sostituzione, riconoscendo al componente l'emolumento fino alla data di permanenza nella carica.

Costituisce causa di decadenza dall'incarico, prima della scadenza del termine previsto nel presente Modello, la sopravvenuta incapacità o impossibilità ad esercitare l'incarico.

Ciascun componente dell'Organismo di Vigilanza può sempre recedere dall'incarico, previo preavviso di un mese, con comunicazione scritta al Presidente del Consiglio di amministrazione ed al Presidente del Collegio Sindacale.

In caso di decadenza o recesso di uno dei componenti dell'Organismo di Vigilanza, l'Organo Amministrativo provvede tempestivamente alla sostituzione del componente divenuto inidoneo.

Attività e poteri

L'Organismo di Vigilanza nella sua prima seduta procede a dotarsi di un proprio regolamento e a nominare il suo Presidente. Per l'espletamento dei compiti assegnati l'Organismo di Vigilanza è investito dei compiti e delle funzioni di cui al presente Modello e di tutti i poteri di iniziativa e controllo su ogni attività aziendale. Il detto organo societario ha un esclusivo vincolo di dipendenza solo nei confronti del Consiglio di amministrazione, cui riferisce tramite il proprio Presidente.

I compiti e le attribuzioni dell'Organismo di Vigilanza e dei suoi membri non possono essere sindacati da alcun altro organo, organismo o struttura aziendale, fermo restando che il Consiglio di amministrazione può verificare la coerenza delle attività svolte dall'Organismo di Vigilanza con le funzioni allo stesso demandate.

L'Organismo di Vigilanza svolge le sue funzioni coordinandosi con tutti gli altri organi o funzioni anche di controllo esistenti.

In particolare, si coordina con:

- area amministrazione e contabilità;
 - area gestione del personale;
 - il Datore di Lavoro ex art. 2 D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81;
 - il Delegato di Funzione ex art. 16 D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81 - ove nominato;
 - il RSPP ex art. 2 D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81;
 - i Preposti ex art. 19 D.lgs. 81/08;
 - il Medico Competente ex D.lgs. 81/08;
 - il Responsabile qualità ambiente e sicurezza;
 - il Titolare del trattamento dei dati personali e Responsabile della protezione dei dati e delle informazioni;
 - i Direttori Tecnici e i Responsabili di area o di funzione di Assotech S.r.l.;
 - i Dipendenti, considerando tali tutto il personale dipendente da Assotech S.r.l. compresi gli operai e gli impiegati;
 - le funzioni che svolgono attività a rischio per tutti gli aspetti relativi al controllo delle procedure operative in essere;
 - collegio sindacale;
 - revisore contabile;
-

- la funzioni con cui l'Organismo di Vigilanza ritiene utile, necessario e/o indispensabile confrontarsi.

L'Organismo di Vigilanza, nell'ambito dei suoi compiti, a titolo esemplificativo e non esaustivo può:

- svolgere o provvedere a far svolgere, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, attività ispettive periodiche;
- accedere a tutte le informazioni riguardanti le attività sensibili di Assotech S.r.l.;
- chiedere informazioni o esibizione di documenti in merito alle attività sensibili a tutto il personale dipendente di Assotech S.r.l. e, laddove necessario, all'Amministratore Delegato, all'organo amministrativo, agli organi di controllo, ai soggetti incaricati in ottemperanza a quanto previsto dalla normativa in materia antinfortunistica, ambientale ed a quelli coinvolti nel trattamento dei dati personali, ed in generale a tutti gli interessati alle attività di Assotech S.r.l. che acquisiscono rilievo ai fini dell'effettivo ed idoneo svolgimento delle funzioni dell'Odv;
- avvalersi di consulenti esterni per problematiche che ne richiedano l'ausilio;
- proporre l'avvio di provvedimenti disciplinari e l'adozione di sanzioni disciplinari;
- verificare l'adeguatezza della pianificazione dei programmi di specifica formazione del personale;
- indirizzare, almeno con cadenza annuale, una relazione scritta all'Organo Amministrativo;
- informare immediatamente gli interessati e l'Amministratore Delegato o, più in generale, l'Organo Amministrativo, sulle attività svolte;
- ricevere informazioni e comunicazioni da chiunque gli giungano;
- eseguire indagini sulle informazioni pervenute;
- eseguire periodici Audit sulle attività individuate come a rischio.

Remunerazione e rimborsi spese

La remunerazione spettante ai componenti dell'Organismo di Vigilanza (ivi incluso il Presidente o quelli investiti di particolari cariche) è stabilita all'atto della nomina.

Ai componenti dell'Organismo di Vigilanza, spetta, anche, il rimborso delle spese sostenute per ragioni di ufficio.

Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza - Flussi informativi

Ai sensi del D.lgs. 8 giugno 2001 n. 231, il Modello prevede modalità di gestione dei flussi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza (a seguire per brevità anche "Odv").

L'Organismo di Vigilanza basa il corretto ed efficiente espletamento delle sue funzioni sulla possibilità di disporre di tutte le informazioni allo stesso necessarie e relative alle aree di rischio individuate. Per

tale motivo l'Odv deve avere accesso a tutti i dati ed alle informazioni allo stesso necessarie per l'espletamento delle sue funzioni.

L'obbligo di dare informazioni all'Odv è rivolto a tutte le funzioni aziendali e potrà avere riguardo alle risultanze periodiche dell'attività di controllo dalle stesse poste in essere al fine di dare attuazione alle procedure ed ai controlli esistenti (ad es. *report* riepilogativi dell'attività svolta, attività di monitoraggio, indici consuntivi, ecc.) ed alle anomalie o atipicità riscontrate nell'ambito delle informazioni disponibili.

Oltre quanto previsto dai flussi informativi riportati nelle singole parti speciali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, le informazioni potranno riguardare:

- le decisioni relative alla richiesta, erogazione ed utilizzo di finanziamenti pubblici;
- le motivazioni che hanno giustificato l'assistenza legale richiesta da dirigenti e/o da dipendenti per atti sui quali l'Autorità Giudiziaria sta procedendo;
- i provvedimenti e/o notizie provenienti dagli organi di polizia giudiziaria o da altra autorità dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, non solamente per i Reati presupposto di cui al D.lgs. 8 giugno 2001 n. 231;
- le indagini e/o relazioni interne dalle quali emergano responsabilità anche per le ipotesi di Reato presupposto di cui al D.lgs. 8 giugno 2001 n. 231;
- le notizie relative all'effettiva attuazione del Modello, con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- i prospetti riepilogativi degli appalti affidati a terzi per l'esecuzione di attività all'interno ed all'esterno del sito della società;
- i prospetti riepilogativi delle gare ad evidenza pubblica alla quale Assotech S.r.l. prende o prenderà parte o alle quali sta partecipando;
- i prospetti riepilogativi dei contratti assegnati sia da enti privati che pubblici con qualsiasi forma;
- le notizie relative a commesse attribuite da enti pubblici o soggetti che svolgano funzioni di pubblica utilità;
- le copie della reportistica periodica in materia di salute e sicurezza sul lavoro ed ambiente, tra cui DUVRI, DVR, PSC, POS, atti di nomina per le funzioni di cantiere, etc.;
- il *report* dei controlli eseguiti dal *management* aziendale sulle attività eseguite dai propri subordinati.

L'Organismo di vigilanza deve altresì ricevere copia della reportistica periodica in materia di salute, sicurezza sul lavoro e ambiente.

Va chiarito che le informazioni fornite all'Organismo di vigilanza mirano a consentire allo stesso il miglioramento delle proprie attività di pianificazione dei controlli e non ad imporgli attività di verifica puntuale e sistematica di tutti i fenomeni rappresentati⁵.

Relativamente al presente obbligo di comunicazione verso l'Organismo di Vigilanza è utile sottolineare che l'obbligo di informare il datore di lavoro sui comportamenti contrari al Modello rientra nei più ampi doveri di diligenza ed obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro ai sensi degli artt. 2104 e 2105 c.c. i quali prevedono che quest'ultimo:

- deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta, dall'interesse dell'impresa e da quello superiore della produzione nazionale;
- deve inoltre osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai collaboratori del medesimo dai quali gerarchicamente dipende;
- non deve trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore, né divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione dell'impresa o farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizio.

Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza - Whistleblowing

Allo scopo di consentire a tutti i Destinatari di poter comunicare con l'Odv affinché il medesimo possa vigilare sull'osservanza e sul funzionamento del Modello organizzativo di Assotech S.r.l. tutti i Destinatari possono comunicare con l'Odv di Assotech S.r.l. con le seguenti modalità.

⁵ cfr. pag. 90 Linee guida di Confindustria edizione 2021 - "...Con particolare riferimento ai flussi informativi periodici provenienti dal management, se prevedono l'obbligo di comunicare gli esiti di controlli già effettuati e non la trasmissione di informazioni o documenti da controllare, tali flussi periodici fanno chiarezza sui diversi ruoli in materia di prevenzione. Infatti, se ben definiti, i flussi informativi precisano che il management deve esercitare l'azione di controllo, mentre l'Odv - quale meccanismo di assurance - deve valutare i controlli effettuati dal management. Peraltro, l'obbligo di riferire gli esiti dei controlli all'Odv, produce un effetto di responsabilizzazione del management operativo. Con riferimento ai flussi informativi tra gli organi di controllo, l'Odv è destinatario di flussi ad evento da parte del Collegio Sindacale (ove nominato), nel caso esso rilevi carenze e violazioni che presentino rilevanza sotto il profilo del Modello Organizzativo 231, nonché di ogni fatto o anomalia riscontrati che rientrino nell'ambito dei processi valutati come sensibili per la commissione dei reati presupposto; specularmente l'Odv comunica al Collegio Sindacale (ove nominato) le carenze eventualmente riscontrate nella valutazione della concreta attuazione del Modello Organizzativo 231, ad esempio nell'ambito delle verifiche sui processi sensibili ai rischi fiscali, su quelli relativi ai rischi di condotte corruttive, alla commissione dei reati societari, di salute e sicurezza sul lavoro, in ambito ambientale. Pur nel rispetto dei rispettivi ruoli nel sistema dei controlli interni, sarebbe poi auspicabile, anche in ottica di superamento della separazione e duplicazione delle verifiche, nonché del rischio di corto circuito informativo, uno scambio di flussi informativi tra funzione internal audit e l'Odv sulle risultanze delle rispettive attività di verifica che abbiano una rilevanza comune ai fini 231. L'Organismo di vigilanza dovrebbe altresì ricevere copia della reportistica periodica in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Va chiarito che le informazioni fornite all'Organismo di vigilanza mirano a consentirgli di migliorare le proprie attività di pianificazione dei controlli e non, invece, ad imporgli attività di verifica puntuale e sistematica di tutti i fenomeni rappresentati. In altre parole, all'Odv non incombe un obbligo di agire, essendo rimesso alla sua discrezionalità (e responsabilità) di stabilire in quali casi attivarsi. È il caso di aggiungere che l'obbligo di informazione è stato probabilmente previsto anche allo scopo di conferire maggiore autorevolezza alle richieste di documentazione che si rendono necessarie all'Organismo di vigilanza nel corso delle sue verifiche. (...)” ..."

Posta interna: la comunicazione, al fine di garantire la massima riservatezza, dovrà pervenire all'area amministrazione, indirizzata *all'Organismo di Vigilanza di Assotech S.r.l.* con la seguente dicitura sull'esterno della busta chiusa: *“Comunicazione per l'Organismo di Vigilanza. Informativa strettamente confidenziale”*

Posta esterna ordinaria: La comunicazione, al fine di garantire la massima riservatezza, dovrà essere indirizzata *all'Organismo di Vigilanza di Assotech S.r.l., con sede in Pianoro (BO) - Via Nazionale, 55/11, 40065* con la seguente dicitura sull'esterno della busta: *“Comunicazione per l'Organismo di Vigilanza. Informativa strettamente confidenziale”*.

Casella di posta elettronica: odv@assotech.com

In tutti i casi sopra indicati la corrispondenza non deve essere aperta e consegnata ad un componente esterno dell'OdV.

Whistleblowing⁶ – canale di segnalazione delle violazioni di cui al d.lgs. 24/2023

Assotech S.r.l. al fine di adempiere agli obblighi posti dal d.lgs. 24/2023, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e le disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali, ha elaborato la Whistleblowing policy (reperibile al seguente link: <https://assotech.whistlelink.com/>) che ha lo scopo di descrivere e regolamentare la modalità per effettuare la segnalazione delle violazioni (come definite nella policy) di cui il segnalante (come definito nella policy) sia venuto a conoscenza in occasione del rapporto di lavoro o e nell'ambito del contesto lavorativo con Assotech S.r.l., nonché i meccanismi di protezione previsti a tutela del medesimo segnalante.

In particolare, il documento ha l'obiettivo di descrivere:

- a) riferimenti normativi
- b) ambito oggettivo: cosa si può segnalare
- c) contenuto della segnalazione
- d) ambito soggettivo: chi può segnalare
- e) destinatario delle segnalazioni o gestore del canale whistleblowing
- f) canali di segnalazione

⁶ Legge 30 novembre 2017, n. 179 e s.m.i. Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato - D.lgs. 8 giugno 2001 n. 231 - art. 6 comma 2 - disposizioni in tema di whistleblowing

- g) il portale whistleblowing
- h) gestione della segnalazione
- i) il sistema di protezione
- j) tutela della riservatezza
- k) tutela del segnalante
- l) protezione dei dati personali e conservazione della documentazione sanzioni
- m) aggiornamento della policy
- n) sensibilizzazione e pubblicità

Lo scopo della Whistleblowing policy è quello di rimuovere i fattori che potrebbero ostacolare o scoraggiare chi vuole fare segnalazioni dai dubbi e i timori di ritorsioni o discriminazioni.

Reporting

Il gestore Whistleblowing rende conto annualmente del funzionamento dei sistemi interni di segnalazione al Consiglio di Amministrazione e all'Organismo di Vigilanza, riportando le informazioni aggregate sulle risultanze dell'attività svolta e sul seguito dato alle Segnalazioni interne ricevute.

Nella redazione di tale rendiconto, il comitato e/o il gestore è tenuto a rispettare quanto previsto dalla disciplina sulla tutela dell'identità della persona segnalante ai sensi del d.lgs. 24/2023 e dalla normativa applicabile in materia di protezione dei dati personali.

Flussi informativi verso il vertice aziendale

L'Odv riferirà *esclusivamente* al Consiglio di Amministrazione in merito allo stato di attuazione del Modello, alle eventuali criticità, all'esigenza di eventuali aggiornamenti e adeguamenti del Modello, all'esito dell'attività eseguita e alla segnalazione delle violazioni accertate.

L'Odv predispone una relazione con periodicità almeno annuale che illustri di massima:

- l'attività ed i controlli svolti durante l'anno;
- le eventuali discrepanze tra le procedure operative e le disposizioni del Modello;
- i nuovi ambiti di commissione dei reati presupposto previsti dal Decreto;
- la verifica effettuata a seguito delle segnalazioni ricevute su violazioni del Modello e, nel rispetto della riservatezza richiesta dalla legge, i risultati delle verifiche riguardanti le suddette segnalazioni;
- gli eventuali interventi da attuare conseguenti alle modifiche del quadro normativo di riferimento, alle non conformità rilevate o segnalate, alle modifiche dell'attività sociale o del livello di rischio rilevato dalla società;

- un rendiconto delle spese sostenute rispetto al *budget* al medesimo Odv assegnato dalla Società.

Fermo restando i termini di cui sopra, il Consiglio di Amministrazione ha la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'Organismo di Vigilanza il quale, a sua volta, ha la facoltà di richiedere la convocazione dei predetti organi quando, per le necessità riconducibili alle attività del suo ufficio, lo ritenga opportuno.

Raccolta e conservazione delle informazioni

Ogni informazione, segnalazione, report, relazione, sarà custodita dalla segreteria dell'Odv ove presente o, in ogni caso, dal medesimo Odv, in un apposito archivio (informatico e/o cartaceo) per il periodo necessario al completamento dell'attività e per il periodo previsto dalla legge.

13. SISTEMA SANZIONATORIO

Le violazioni al Modello ed al Codice Etico da chiunque commesse devono essere comunicate all'Organismo di Vigilanza, fermi restando tutte le prerogative ed i provvedimenti adottati di competenza del titolare del potere disciplinare. Il dovere di segnalare le violazioni del Modello grava su tutti i Destinatari dello stesso.

L'Odv, ricevuta la segnalazione, deve procedere, nel rispetto della riservatezza e dalla normativa in materia di whistleblowing, alla comunicazione dell'esito degli accertamenti eventualmente svolti al Consiglio di Amministrazione. Le eventuali sanzioni sono/saranno erogate dagli organi di Assotech S.r.l. competenti in virtù dei poteri a loro conferiti dalla legge.

A titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, tra le condotte che possono costituire infrazioni disciplinari si segnalano i seguenti comportamenti:

- mancato rispetto, con omissioni o in concorso con altri, del Codice Etico, dei protocolli, delle procedure e del Modello;
- la distruzione, la modifica, l'occultamento, la sottrazione della documentazione necessaria al controllo interno previsto dal Modello;
- la redazione di documentazione non veritiera, anche con l'aiuto di terzi;
- atti diretti ad impedire l'attività di vigilanza degli organi societari e dell'OdV;
- il diniego di accesso alla documentazione ed alle informazioni necessarie ai fini del controllo;
- qualsiasi altra condotta possa configurare la violazione del Modello, del Codice Etico, dei protocolli, delle procedure previste dal sistema di controllo, etc.;
- il sottrarsi senza giustificato motivo alla formazione;

- l'omissione delle azioni necessarie alla divulgazione e/o all'applicazione del sistema di controllo preventivo.

Sanzioni e misure disciplinari

Il Modello, conformemente a quanto previsto dallo statuto dei lavoratori e dal CCNL di categoria, costituisce un insieme di regole comportamentali alle quali il personale deve assolutamente uniformarsi. Ogni sua violazione comporta l'avvio del relativo procedimento disciplinare e l'irrogazione delle relative sanzioni. Tutti i Destinatari sono tenuti al rispetto delle disposizioni contenute nel Modello qualsiasi violazione alle disposizioni del Codice Etico e del Modello di organizzazione, gestione e controllo saranno valutate dal datore di lavoro al fine di avviare un procedimento disciplinare ai sensi dello Statuto dei Lavoratori.

In particolare, il potere disciplinare è riconosciuto al datore di lavoro dall'art. 2106 c.c. secondo il quale l'inosservanza delle disposizioni contenute negli artt. 2104 e 2105 c.c., precisamente l'inosservanza del dovere di diligenza, di obbedienza e dell'obbligo di fedeltà – tra cui rientrano anche le violazioni e o il mancato rispetto dei principi e delle disposizioni del presente Modello organizzativo - può dar luogo nei confronti del lavoratore, all'applicazione di sanzioni disciplinari, secondo la gravità dell'infrazione.

La modalità di esercizio del potere disciplinare nei confronti dei lavoratori

Le modalità concrete dell'esercizio del potere disciplinare sono fissate dall'*art. 7 dello statuto dei lavoratori*, che subordina l'adozione della sanzione ad uno specifico procedimento finalizzato a garantire l'effettività del diritto di difesa del lavoratore.

Le sanzioni possono essere:

- il rimprovero verbale;
- la sospensione dal servizio;
- il rimprovero scritto;
- il licenziamento con preavviso;
- la multa;
- il licenziamento senza preavviso.

Ulteriore garanzia procedimentale è costituita dalla necessaria contestazione dell'addebito al lavoratore. Il datore di lavoro non può adottare nessun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza avergli dato la possibilità di essere sentito a sua difesa, in mancanza la contestazione è nulla. La contestazione dell'addebito deve essere tempestiva, il datore di lavoro deve procedere alla contestazione dell'addebito tempestivamente, né può ritardarla in modo da rendere difficoltoso per il lavoratore la sua difesa, ma deve effettuarla in immediata connessione

temporale con il fatto addebitato al dipendente, cioè l'immediatezza deve essere valutata con riferimento al momento della commissione o della conoscenza del fatto contestato. La contestazione deve essere puntuale e specifica in modo da consentire al lavoratore una efficace difesa, fissando la portata ed i limiti del suo comportamento "asseritamente" illecito; pertanto, deve contenere i dati e gli aspetti essenziali del fatto addebitato, anche se non necessariamente l'indicazione delle norme di legge o del contratto collettivo che si assumono violate. La stessa non deve essere generica o sommaria. L'inosservanza di tali obblighi comporta la nullità della contestazione. Deve altresì contenere eventuali indicazioni di eventuali episodi precedenti, ove il datore di lavoro intende far pesare nella valutazione complessiva anche tale circostanza. L'addebito deve essere tempestivamente contestato, l'immediatezza deve essere valutata con riferimento al momento della commissione o della conoscenza del fatto che si contesta. Tale requisito deve essere inteso secondo buona fede ed è perciò compatibile con quell'intervallo di tempo che risulti necessario per il preciso accertamento della condotta del lavoratore. A seguito della contestazione dell'addebito avente forma scritta, tale requisito è considerato imprescindibile sia per esigenze di certezza e di immutabilità, che per fissare il tempo per l'applicazione della sanzione disciplinare, il lavoratore può entro cinque giorni, presentare le sue giustificazioni scritte od orali. Il lavoratore nell'esporre le proprie ragioni, può farsi assistere da un rappresentante sindacale cui aderisce o conferirgli mandato. Una volta trascorso il termine di cinque giorni previsto dall'art. 7 il datore di lavoro può adottare la sanzione disciplinare.

In conformità all'art. 2106 c.c. la sanzione disciplinare deve essere proporzionata alla gravità del fatto. Con riferimento all'applicazione della sanzione, la misura di quest'ultima non deve essere determinata in astratto, ma in concreto prendendo in considerazione, non solo il fatto oggettivo posto in essere dal lavoratore, ma l'insieme delle circostanze nelle quali il lavoratore ha compiuto la condotta contestata.

Il datore di lavoro ha l'onere di provare i presupposti giustificativi delle sanzioni disciplinari con riferimento in linea di principio, anche al profilo della proporzionalità, pur quando questa non sia di particolare entità, poiché non esiste una correlazione necessaria ed immediata tra l'esistenza di inadempimento del lavoratore e l'erogabilità delle sanzioni disciplinari data la natura e la funzione particolare di quest'ultime, che non trovano il loro fondamento nelle regole generali dei rapporti contrattuali, cioè non sono assimilabili a quelle di cui all'art. 1382 c.c., e non hanno una funzione risarcitoria, ma hanno la funzione di diffidare dal compimento di ulteriori violazioni.

Sempre in conformità dell'art. 2106 c.c., le sanzioni devono essere proporzionate alla gravità dell'infrazione commessa. Il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare può ricorrere anche per mezzo dell'associazione sindacale cui aderisce o conferirle mandato, alle procedure conciliative previste dai contratti collettivi, o adire l'autorità giudiziaria, oppure può promuovere, nei 20 giorni successivi, la costituzione di un collegio di conciliazione ed arbitrato. La costituzione avviene tramite la Direzione provinciale del lavoro, l'esecuzione della sanzione è sospesa fino alla pronuncia del collegio. Se entro 10 giorni dall'invito il datore di lavoro non nomina un proprio rappresentante, il collegio non provvede, e la sanzione disciplinare non ha effetto. Il potere disciplinare è riconosciuto al

datore di lavoro dall'art. 2106 c.c. secondo il quale l'inosservanza delle disposizioni contenute negli artt. 2104 e 2105 c.c., precisamente l'inosservanza del dovere di diligenza, di obbedienza e dell'obbligo di fedeltà, può dar luogo nei confronti del lavoratore, all'applicazione di sanzioni disciplinari, secondo la gravità dell'infrazione.

Misure nei confronti dei dipendenti

In caso di violazioni del Modello da parte dei lavoratori dipendenti si applicheranno agli stessi le previsioni dell'articolo 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 e s.m.i. (Statuto dei lavoratori) e del vigente CCNL di categoria.

Misure nei confronti dei dirigenti

In caso di violazioni del Modello da parte dei dirigenti, il titolare del potere disciplinare avvierà i procedimenti di propria competenza al fine delle eventuali contestazioni ed applicazione delle sanzioni previste, ai sensi di legge e del CCNL di categoria, con revoca dei poteri agli stessi attribuiti mediante atti formali quali procure, deleghe, etc. ove previsto dalle norme applicabili e/o ritenuto opportuno.

Misure nei confronti degli Amministratori

Se la violazione sia stata tale da ledere il rapporto di fiducia con la Società, il Consiglio di amministrazione potrà procedere nel rispetto delle disposizioni del diritto societario con i necessari atti formali per giungere alla revoca dell'Amministratore della carica per giusta causa.

Misure nei confronti dei membri degli organi di controllo

In caso di violazione del Modello da parte di un componente di un organo di controllo, l'Organo Amministrativo, qualora le violazioni siano tali da integrare la revoca per giusta causa, provvede all'adozione dei provvedimenti di competenza previste dalla normativa applicabile.

Misure nei confronti dei terzi

Per quanto riguarda i rapporti con i terzi, nei relativi contratti dovranno essere previsti meccanismi o clausole contrattuali con cui:

- si dia informazione alle controparti dell'adozione del Modello di cui al D.lgs. 8 giugno 2001 n. 231;
- si, precisi che il mancato rispetto degli obblighi previsti dal D.lgs. 8 giugno 2002, n. 231 comporterà la risoluzione di diritto del contratto ai sensi dell'art. 1456 c.c., fatto salvo l'eventuale diritto al risarcimento per i danni arrecati alla Società.

La mancata esecuzione e o applicazione delle sanzioni sopra riportate e la mancata inclusione della clausole 231 nei contratti deve essere comunicata dalla funzione aziendale che gestisce per ragioni di competenza il contratto con indicazione delle relative motivazioni all'Organismo di Vigilanza.

14. SISTEMA DI COMUNICAZIONE - INFORMAZIONE – FORMAZIONE

14.1. Comunicazione e Informazione

Assotech S.r.l. procederà a organizzare incontri per la comunicazione e diffusione del Codice Etico e del Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato per la gestione e la prevenzione dei rischi di cui al D.lgs. 8 giugno 2001 n. 231.

In considerazione dell'importanza che la conoscenza della materia riveste per il corretto svolgimento delle attività aziendali nel rispetto dei principi di trasparenza, osservanza delle disposizioni normative e regolamentari e dei principi etico – sociali, nonché al fine di assicurare all'interno dell'azienda un'ideale divulgazione, Assotech S.r.l. cura l'attivazione di una cartella informatica accessibile a tutti i dipendenti, nel cui ambito far confluire i seguenti documenti e le sue successive modifiche ed integrazioni:

- ✓ il Codice Etico;
- ✓ il testo del D.lgs. 8 giugno 2001 n. 231;
- ✓ il Modello di organizzazione, gestione e controllo, parte generale e parte speciale.

Per clienti, fornitori e terzi in genere è altresì assicurata da Assotech S.r.l. una informativa circa l'adozione del Modello e del Codice Etico provvedendo altresì alla pubblicazione nel proprio sito:

- ✓ del Modello PG;
- ✓ del Codice Etico;
- ✓ della procedura whistleblowing.

Con riferimento ai rapporti con i fornitori e con i terzi in genere che intrattengano rapporti commerciali con Assotech S.r.l., si deve dare ai medesimi, come sopra precisato, comunicazione ed informativa circa l'adozione del Modello e del Codice Etico. precisando altresì che la violazione alle disposizioni del D.lgs. 8 giugno 2001 n. 231 e del Codice Etico di Assotech S.r.l. potrà costituire motivo di risoluzione di diritto del rapporto contrattuale ai sensi dell'art 1456 c.c., in tal senso qualunque contratto/ordine stipulato da Assotech S.r.l. dovrà prevedere specifica clausola che riporti espressamente la citata indicazione.

La divulgazione del Modello e del Codice Etico è obbligatoria: deve essere tracciata la specifica attività di comunicazione, informazione e formazione somministrata tanto al personale (impiegati ed operai) quanto ai vertici aziendali.

14.2. Formazione

Sul piano della formazione, Assotech S.r.l., oltre a pianificare una formazione di carattere generale diretta a comunicare, informare e formare i Destinatari sulle previsioni del Decreto, le ragioni di opportunità e quelle giuridiche che hanno ispirato l'adozione del Modello, pianificherà altresì un adeguato programma di formazione specifica rivolta al personale delle aree a rischio, da somministrarsi in funzione dei luoghi di lavoro, dei livelli e delle mansioni svolte.

14.3 Piano Formativo - I principi

Il Piano formativo sarà articolato tenendo conto dei contenuti e delle modalità di erogazione, della qualifica dei Destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dei poteri e/o delle deleghe agli stessi conferite.

La formazione ed i relativi contenuti saranno articolati secondo moduli distinti in base al livello e al ruolo organizzativo dei Destinatari, tenendo conto:

- come detto, delle responsabilità e dei ruoli (con particolare riguardo a quelli che svolgono attività sensibili);
- dei neoassunti e del conferimento di nuovi incarichi, particolare attenzione infatti si deve porre ai nuovi assunti per i quali devono essere previsti specifici moduli formativi e al personale destinato a ricoprire nuovi incarichi (soprattutto nei confronti di chi svolge attività sensibili).

Contenuto delle sessioni formative

La formazione dovrà prevedere i seguenti contenuti:

- una parte istituzionale comune a tutti i destinatari e avente ad oggetto la normativa di riferimento, il Modello ed il suo funzionamento;
- una parte speciale in relazione a specifici ambiti operativi, che avendo a riferimento la mappatura delle attività sensibili, sia volta a diffondere la conoscenza dei reati, le fattispecie configurabili ed i presidi specifici delle aree di competenza dei Destinatari.

La formazione è **obbligatoria** e deve essere tracciata anche con attestazione finale di frequenza dei corsi e del relativo apprendimento. Per la somministrazione della formazione potranno essere utilizzate le seguenti differenti modalità:

- sessioni in aula con incontri dedicati oppure mediante l'introduzione di moduli specifici all'interno di sessioni formative *standard* già adottate;
- *e-learning*: attraverso un modulo relativo alla parte istituzionale per tutti i dipendenti;
- somministrazione di *test* di verifica dell'apprendimento.

I contenuti formativi dovranno essere opportunamente aggiornati in ragione dell'evoluzione della normativa ed alle intervenute modifiche al Modello.

Controllo e verifica sull'attuazione del piano di formazione

Sarà cura di Assotech S.r.l. raccogliere le evidenze relative all'effettiva pianificazione della formazione, alla partecipazione ai programmi di formazione e alla custodia della documentazione negli appositi archivi e/o cartelle del personale interessato. L'Organismo di Vigilanza potrà effettuare controlli periodici sul grado di conoscenza da parte dei dipendenti del Decreto e del Modello.

15. CRITERI DI APPLICABILITÀ ASTRATTA DEI REATI PRESUPPOSTO ALL'ATTIVITÀ CARATTERISTICA DI Assotech S.r.l.

L'Organo Amministrativo procederà, altresì, a valutare la sensibilità delle fattispecie di cui al Decreto alla attività specifica/caratteristica di Assotech S.r.l., tenendo in evidenza, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, i seguenti criteri:

- ✓ condizioni soggettive di imputabilità;
- ✓ condizioni oggettive di imputabilità;
- ✓ criteri di esclusione;
- ✓ riconducibilità delle condotte direttamente o meno all'attività di Assotech S.r.l.;
- ✓ interesse o vantaggio per Assotech S.r.l.;
- ✓ ripetitività della condotta illecita nell'ambito dell'attività aziendale, nonché conseguenze e danni sofferti da Assotech S.r.l.;
- ✓ processi/flussi interni che potrebbero essere sensibili alla specifica condotta illecita considerata;
- ✓ perseguibilità dell'illecito per dolo o colpa;
- ✓ ragionevole probabilità della realizzazione della condotta illecita a rischio all'interno dei processi/flussi aziendali.

Mediante l'uso dei detti criteri e degli eventuali altri che in *continuum* saranno presi in considerazione, Assotech S.r.l. ed il suo management potranno dare prevalenza di intervento e/o avviare adeguati piani d'azione delle attività aziendali maggiormente sensibili ai rischi di cui al D.lgs. 231/2001 e di quelle che potranno esserlo in futuro.