

 industrie technik	MOGC 231		Pag. 1 di 107
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ai sensi del D.Lgs. 231/2001		Documento M231 Revisione 0 15.12.2021

MODELLO **DI** **ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO**

Ai sensi e per gli effetti del

Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001 e successive modifiche ed integrazioni

Approvato dal Consiglio di Amministrazione di AB Industrietechnik Srl il 05/04/2022

PARTE GENERALE

AB Industrietechnik Srl

Via Julius Durst 50 - 39042 Bressanone.

	MOGC 231	Documento M231	Pag. 2 di 107
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ai sensi del D.Lgs. 231/2001		Revisione 0 15.12.2021

INDICE GENERALE

INDICE PARTE GENERALE	pag.2
1. GLOSSARIO	pag. 5
2. PREMESSE	pag. 7
2.1 Principi generali	pag. 7
2.2 Finalità del Modello	pag. 7
2.3 Destinatari del Modello/ Corpo procedurale-normativo interno	pag. 8
2.4 Struttura del Modello	pag. 9
 PARTE GENERALE	 pag. 11
A) SEZIONE PRIMA	pag. 11
A. 1. Il decreto legislativo 231/2001	pag. 11
A.1.2. La responsabilità amministrativa degli Enti	pag. 11
A.1.2. Tipologia dei reati e contravvenzioni	pag. 12
A.1.3. Sanzioni previste	pag. 15
A.1.4. Le condizioni per l'esenzione della responsabilità	pag. 15
 B) SEZIONE SECONDA	 pag.17
B.1. Il Modello 231 di AB Industrietechnik Srl	pag. 17
B.2. L'organigramma di AB Industrietechnik Srl	pag. 18
B.3. I principi ispiratori del Modello	pag. 19
B.4. Gli strumenti di governance	pag. 19
B.5. La costruzione del Modello	pag. 21
B.6. La Mappa delle attività a rischio	pag. 22
B.7. I Protocolli di prevenzione e procedure 231	pag. 26
B.7.1. Modello, protocolli di prevenzione e Codice Etico	pag. 27
B.8. L'Organismo di Vigilanza (OdV)	pag. 27
B.8.1. Il disposto normativo	pag. 28
B.8.2. Requisiti dell'OdV	pag. 28
B.9. Compiti e regole di funzionamento dell'Organismo di Vigilanza	pag. 30

	MOGC 231	Documento M231	Pag. 3 di 107
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ai sensi del D.Lgs. 231/2001		Revisione 0 15.12.2021

B.9.1. Compiti e poteri dell'Organismo di Vigilanza	pag. 30
B.9.2. Regole di funzionamento dell'Organismo di Vigilanza	pag. 33
B.9.3. Rapporti tra l'Organismo di Vigilanza e gli Organi Sociali	pag. 34
B.9.4. Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza	pag. 35
B.9.5. Collaborazioni strutturate tra OdV e soggetti aziendali interni	pag. 36
B.9.6. Raccolta e conservazione delle informazioni	pag. 38
B.9.7. Formazione ed informazione	pag. 38
B.9.7.1 Informazione	pag. 38
B.9.7.2. Formazione	pag. 39
B.10. Sistema sanzionatorio	pag. 40
B.10.1. Principi generali del sistema sanzionatorio	pag. 40
B.10.2. L'azione disciplinare dell'OdV	pag. 41
B. 11. Responsabilità dell'adozione, attuazione e modifiche del Modello.	pag. 41
B.11.1 Adozione del Modello	pag. 41
B.11.2. Attuazione del Modello	pag. 42
B.11.3. Modifiche al Modello	pag. 42
 PARTE SPECIALE	 pag. 44
1. La struttura organizzativa adottata dall'azienda	pag. 45
2. Poteri e deleghe: principi generali	pag. 45
2.1 Il sistema dei poteri e delle deleghe	pag. 46
3. Finalità della parte speciale	pag. 47
3.1 I reati presupposto previsti dal D.Lgs 231/2001	pag. 48
3.2 Una premessa alle Sezioni dei reati presupposto	pag. 49
4. Sezione A: Reati contro la Pubblica Amministrazione	pag. 50
5. Sezione B: Reati societari	pag. 57
6. Sezione C: Reati di omicidio colposo e lesioni colpose commesse con violazione norme antinfortunistiche	pag. 62
7. Sezione D: Reati informatici e di trattamento illecito di dati	pag. 76
8. Sezione E: Reati Ambientali	pag. 80
9. Sezione F: Reati contro la personalità individuale, contro la vita e l'incolumità individuale	pag. 85

	MOGC 231	Documento M231	Pag. 4 di 107
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ai sensi del D.Lgs. 231/2001		Revisione 0 15.12.2021

10. Sezione G: Reati di ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro beni o utilità di provenienza illecita	pag. 88
11. Sezione H: Reati in violazione del diritto d'autore	pag. 90
12. Sezione I: Reati di criminalità organizzata	pag. 95
13. Sezione L: Reati tributari	pag. 97
14. Quadro sistemico delle tipologie di reato/attività sensibili funzioni sensibili/referenti 231	pag. 102
15. Conclusione	pag. 104

	MOGC 231		Pag. 5 di 107
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ai sensi del D.Lgs. 231/2001		Documento M231 Revisione 0 15.12.2021

1. GLOSSARIO

- **Presidente Cd'A:** il Presidente della Società
- **Consiglio di Amministrazione o Cd'A:** il Consiglio di Amministrazione in carica
- **Direttore Generale o DG:** il Direttore Generale di AB Industrietechnik Srl
- **Attività Rilevanti:** le attività della Società nel cui ambito risulta astrattamente configurabile il rischio di commissione dei reati presupposto.
- **CCNL:** il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato dalla Società (per i dirigenti, per i quadri direttivi e per il personale in genere).
- **Società:** AB Industrietechnik Srl
- **Gruppo:** il Gruppo Regin
- **Codice Etico:** il Codice interno di comportamento predisposto dal Board del Gruppo Regin e approvato dal Consiglio di Amministrazione, contenente l'insieme dei principi etici di comportamento che i soggetti che operano per la Società sono tenuti ad osservare, anche in relazione alle attività nelle quali possono essere integrate le fattispecie di reato previste dal D.Lgs. n. 231/2001.
- **Collaboratori:** coloro che prestano la loro opera in via continuativa a favore della Società, in coordinamento con la stessa, senza che sussista alcun vincolo di subordinazione.
- **Consulenti:** i soggetti che prestano la loro collaborazione in forza di competenze sulla base di un contratto di mandato o di altro rapporto contrattuale avente ad oggetto una prestazione professionale.
- **Controparti delle attività di business:** i soggetti con cui la Società stipula accordi commerciali.
- **Covid 19, normativa:** tutta la normativa promulgata nel periodo della pandemia Covid 19 ed inerente la salute, la sicurezza, il sostegno all'economia, ecc.
- **Destinatari:** i componenti degli organi statuari, i Dipendenti, i Collaboratori, i Consulenti, i Partner, i Fornitori e le Controparti delle attività di business e, in generale, tutti i terzi che agiscono in favore della Società nell'ambito delle Attività Rilevanti.
- **Dipendenti:** i soggetti aventi un rapporto di lavoro subordinato con la Società, ivi compresi i dirigenti.
- **D.Lgs. n. 231/2001:** il D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231 e successive modifiche ed integrazioni.
- **Fornitori:** i fornitori di beni e servizi non professionali della Società che non rientrano nella definizione di Partner.

	MOGC 231		Pag. 6 di 107
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ai sensi del D.Lgs. 231/2001		Documento M231 Revisione 0 15.12.2021

- **AB INDUSTRIE TECHNIK SRL:** AB Industrietechnik Srl.
- **Linee Guida Confindustria:** le Linee Guida adottate da Confindustria per la predisposizione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi dell'art. 6, comma terzo, del D.Lgs. n. 231/2001.
- **Modello:** il presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, redatto, adottato ed implementato ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 (nella sua suddivisione in Parte Generale e Parte Speciale), incluso il Codice Etico e qualsivoglia atto normativo interno (regolamento, procedura, linea guida, ordine di servizio, ecc.) ivi richiamato. Questo documento è proprietà di AB Industrietechnik Srl. che se ne riserva tutti i diritti.
- **Organo amministrativo:** il Consiglio di Amministrazione e per delega il Direttore Generale.
- **Organismo di Vigilanza o OdV:** l'organismo interno di controllo, di natura o monocratica o plurisoggettiva preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello adottato dalla Società nonché al relativo aggiornamento.
- **Partner:** le controparti contrattuali con le quali la Società addivenga ad una qualche forma di collaborazione contrattualmente regolata (associazione temporanea d'impresa, joint venture, consorzi, licenza, agenzia, collaborazione in genere, ecc.) in funzione di attività della Società ricomprese nell'ambito delle Attività Rilevanti.
- **Pubblica Amministrazione o PA:** gli enti pubblici e/o soggetti ad essi assimilati (es. i concessionari di un pubblico servizio) regolati dall'ordinamento dello Stato italiano, delle Comunità Europee, degli Stati esteri e/o dal diritto internazionale, e, con riferimento ai reati nei confronti della pubblica amministrazione, i pubblici ufficiali e gli incaricati di un pubblico servizio che per essi operano.
- **Reati o reati presupposto:** le fattispecie di reato che costituiscono presupposto della responsabilità amministrativa dell'ente prevista dal D.Lgs. n. 231/2001. A tal proposito si distingue il reato dalla contravvenzione. Il reato è un fatto giuridico, commissivo od omissivo, vietato dall'ordinamento giuridico di uno Stato, cui si ricollega una sanzione penale; la contravvenzione, a sua volta, è un atto (o omissione dell'atto) con cui si contravviene a un precetto contenuto in una norma giuridica, e che in genere offende gli interessi amministrativi dello Stato, per cui è dalla legge considerato reato punibile.
- **Soggetti Apicali:** persone che, nell'ambito della Società, rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia

	MOGC 231		Pag. 7 di 107
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ai sensi del D.Lgs. 231/2001		Documento M231 Revisione 0 15.12.2021

finanziaria e funzionale, nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente stesso.

- **Soggetti Sottoposti:** persone che, nell'ambito della Società, sono sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei Soggetti Apicali.
- **Whistleblowing:** strumento attraverso il quale i Dipendenti e/o Collaboratori, Partner, Consulenti, Fornitori, Controparti delle attività di business di AB Industrietechnik Srl, che in ragione delle funzioni svolte vengano a conoscenza di condotte illecite, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, aventi ad oggetto delle violazioni e/o possibili violazioni del Modello 231, del Codice Etico, delle normative interne, sia aziendali sia di Gruppo, della normativa in materia di prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, nonché del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 (c.d. TUF, Testo Unico della Finanza) e del Regolamento UE n. 596/2014 in materia di abusi di mercato (c.d. MAR, *Market Abuse Regulation*), ove applicabile, hanno il dovere di segnalare tali condotte tramite i canali predisposti dalla Società

2. PREMESSE

2.1. Principi generali

AB Industrietechnik Srl, sensibile all'esigenza di rafforzare la cultura etica aziendale ed a tutela della posizione e dell'immagine propria, nonché delle aspettative del Gruppo Regin, degli Amministratori, Dipendenti e Collaboratori, ha ritenuto opportuno analizzare, compendiare e rafforzare tutti gli strumenti di controllo e governance societaria già in vigore, procedendo all'introduzione del Modello di organizzazione, gestione e controllo (di seguito anche il "Modello"), previsto dal Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito il "Decreto" o il "D.Lgs. 231/2001").

Il presente Modello, corredato di tutti i suoi Allegati, aderente alla realtà aziendale, è stato adottato dal Consiglio di Amministrazione della Società con delibera del 05/04/2022.

Il Modello adottato rappresenta il sistema di regole organizzative, operative e di controllo che disciplinano l'attività e i comportamenti della Società per prevenire i reati e gli illeciti amministrativi rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001. Esso è da intendersi integrativo e complementare al sistema di governance aziendale, al sistema di attribuzione di funzioni e di deleghe di poteri e al sistema dei controlli interni attualmente in vigore.

	MOGC 231		Pag. 8 di 107
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ai sensi del D.Lgs. 231/2001		Documento M231 Revisione 0 15.12.2021

2.2 Finalità del Modello

Con l'adozione del presente Modello, la Società si propone di perseguire le seguenti principali finalità:

- a) **ribadire** a tutto il personale - amministratori e collaboratori esterni, ai consulenti e ai terzi in genere - che ogni condotta illecita, e comunque contraria a disposizione di legge, regolamenti e norme di vigilanza, è fortemente condannata dalla Società, anche se ispirata ad un malinteso interesse sociale ed anche se la Società non fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio;
- b) **determinare**, in tutti coloro che operano in nome e per conto della Società e, in particolare nelle aree individuate "a rischio", la realizzazione dei reati, ma viepiù la necessità di rispettare necessariamente le regole aziendali potendo incorrere, in caso di violazione delle medesime disposizioni, nella commissione di illeciti passibili di sanzioni penali, comminabili nei loro stessi confronti e di sanzioni amministrative irrogabili all'azienda;
- c) **consentire** alla Società, grazie a un'azione di stretto controllo e monitoraggio sulle aree di attività sensibili e all'implementazione di strumenti ad hoc, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi.

2.3 Destinatari del Modello/Corpo procedurale-normativo interno

Le regole contenute nel Modello si applicano agli amministratori, dipendenti e collaboratori (di seguito "Destinatari") che sono coinvolti, a vario titolo, nelle attività della Società considerate a rischio ai fini della citata normativa. Nel dettaglio, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- a) tutti i componenti degli Organi societari (intendendosi per tali il Consiglio di Amministrazione e il Direttore Generale);
- b) i dipendenti della Società;
- c) altri soggetti terzi che svolgono attività lavorative in modo continuativo per la Società quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, i collaboratori, a qualsiasi titolo, per incarichi professionali o rapporti contrattuali con la Società, tra cui gli agenti commerciali;
- d) i collaboratori esterni, gli agenti commerciali, i fornitori, i consulenti, e gli eventuali partner commerciali della Società sono ugualmente tenuti al rispetto delle prescrizioni dettate dal D.Lgs. 231/2001 e dei principi etici adottati ed esplicitati nel Codice Etico della Società anche attraverso la sottoscrizione di apposite clausole contrattuali, che consentano alla Società, in caso di inadempimento, di risolvere unilateralmente i contratti stipulati e di richiedere il risarcimento dei danni eventualmente patiti.

	MOGC 231	Documento M231	Pag. 9 di 107
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ai sensi del D.Lgs. 231/2001		Revisione 0 15.12.2021

2.3.1 Corpo procedurale interno.

Di seguito sono elencati tutti i documenti e protocolli aziendali, destinati, a qualsiasi titolo, alla prevenzione dei rischi di qualsiasi natura. Essi sono:

- SISTEMA CERTIFICATO DELLA QUALITA'
- DVR (Documento di valutazione dei rischi)
- DUVRI (Documento Unico di Valutazione dei Rischi Interferenti)
- SISTEMI DI GESTIONE DELLE PROBLEMATICHE DI SICUREZZA E AMBIENTALI
- GDPR (General Data Protection Regulation)
- POAL02 (Gestione ordini fornitori)
- POCM08 (Gestione Commesse)
- PODIR01 (Procedura operativa di direzione 01)
- PQ 1-01 (Protocollo Qualità Gestione Documenti e Registrazioni)
- CODICE DI CONDOTTA NEI CONFRONTI DELLA P.A.
- PROTOCOLLO AZIENDALE PER ISPEZIONI O VERIFICHE GdF/AdE/ALTRI
- PROCEDURE EMERGENZA COVID 19 (DPCM Governo/Ordinanze PABZ/Dec. Min.)
- Altri eventuali futuri Protocolli e Procedure
- Ordini di servizio redatti per disposizioni operative, comportamentali e organizzative
- Prassi vigenti seppur non formalizzate ma unanimemente recepite
- Ogni altro documento che regoli attività incluse nell'ambito di applicazione del Decreto.
- Sistemi di gestione delle problematiche di sicurezza e ambientali
- Prassi vigenti seppur non formalizzate ma unanimemente recepite
- Ogni altro documento che regoli attività incluse nell'ambito di applicazione del Decreto.

Tutti i documenti e protocolli aziendali di cui sopra sono debitamente conservati in apposito archivio cartaceo e digitale, resi pubblici nelle bacheche di servizio, e se necessario oggetto di brevi seminari formativi. I documenti di cui sopra non possono essere sottratti all'azienda (copie, mail, ecc.) senza specifica autorizzazione del DG, ivi compreso il presente Modello 231.

2.4 Struttura del Modello

Il presente documento si compone di una PARTE GENERALE e di una PARTE SPECIALE.

La **PARTE GENERALE** è a sua volta suddivisa in due sezioni:

- **Sezione prima:** descrive i contenuti del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, richiama i reati e gli illeciti amministrativi che determinano la responsabilità amministrativa dell'Ente, le possibili sanzioni e le condizioni per l'esenzione della responsabilità;

	MOGC 231	Documento M231	Pag. 10 di 107
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ai sensi del D.Lgs. 231/2001		Revisione 0 15.12.2021

- **Sezione seconda:** descrive il Modello di governo societario e di organizzazione e gestione della Società partendo dalle modalità di costruzione, diffusione e aggiornamento dello stesso.

Costituiscono parte integrante del Modello gli allegati e la documentazione approvata dal Consiglio di Amministrazione di seguito elencata:

1. Il Sistema della Qualità
2. Il Codice Etico (Allegato 1)

La **PARTE SPECIALE** riporta l'elenco dei reati e degli illeciti amministrativi previsti nel D.Lgs. 231/2001, gli esiti dell'analisi dei rischi per la Società, gli specifici Protocolli di prevenzione (o Procedure 231) atti a ridurre i rischi individuati.

	MOGC 231	Documento M231	Pag. 11 di 107
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ai sensi del D.Lgs. 231/2001		Revisione 0 15.12.2021

P A R T E G E N E R A L E

A) SEZIONE PRIMA

A. 1. IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001

A.1.2. La responsabilità amministrativa degli Enti

Il decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, in parziale attuazione della legge delega 29 settembre 2000, n. 300, disciplina - introducendola per la prima volta nell'ordinamento giuridico nazionale - la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica (enti). Il Decreto è stato oggetto di successive modifiche ed integrazioni.

Segnatamente, il Decreto si inserisce nel solco della legge delega n. 300 del 2000 che ratifica, tra l'altro, la Convenzione sulla tutela finanziaria delle Comunità europee del 26 luglio 1995, la Convenzione U.E. del 26 maggio 1997 relativa alla lotta contro la corruzione e la Convenzione OCSE del 17 settembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali. Ne consegue che il Decreto ottempera agli obblighi previsti da siffatti strumenti internazionali e, in specie comunitari, i quali dispongono appunto la previsione di paradigmi di responsabilità delle persone giuridiche e di un corrispondente sistema sanzionatorio, che colpisca la criminalità d'impresa.

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

Si tratta di una responsabilità "amministrativa" *sui generis*, poiché, pur comportando sanzioni amministrative, essa consegue un reato e presenta le condizioni e garanzie proprie del processo penale. In particolare, il D.lgs. 231/2001 prevede un articolato sistema sanzionatorio che muove dalle più blande sanzioni pecuniarie fino ad arrivare alle più pesanti sanzioni interdittive, ivi compresa la sanzione "capitale" dell'interdizione dall'esercizio dell'attività.

Ai sensi dell'art. 1, comma 2, del D. Lgs. 231/2001, i soggetti destinatari della normativa sono stati individuati negli enti forniti di personalità giuridica (per intenderci: SpA, Srl, SapA) o società e associazioni anche prive di personalità giuridica, ad eccezione dello Stato, degli enti pubblici territoriali, degli altri enti pubblici non economici e degli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

Secondo quanto previsto, poi, dall'art. 5 del D. Lgs. 231/2001, gli enti così individuati rispondono in via amministrativa della commissione dei reati analiticamente indicati dal Legislatore nel medesimo decreto legislativo e sue successive integrazioni, qualora siano stati perpetrati, nel loro interesse o vantaggio, da:

- a) persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione

	MOGC 231		Pag. 12 di 107
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ai sensi del D.Lgs. 231/2001		Documento M231 Revisione 0 15.12.2021

dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'Ente (cosiddetti "soggetti apicali");

b) persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a).

Si sottolinea che la fattispecie di reato deve essere commessa dai soggetti sub a) o b) nell'interesse o a vantaggio dell'Ente stesso; ne consegue che resta esclusa la responsabilità dell'Ente qualora la persona fisica che commette il reato abbia agito nell'esclusivo interesse proprio o di terzi estranei alla società. La distinzione tra le due categorie di soggetti (apicali e sottoposti a direzione e vigilanza) riveste indubbia rilevanza, nel senso che si determina, nell'uno e nell'altro caso, una diversa graduazione di responsabilità dell'Ente coinvolto, nonché una differente previsione dell'onere della prova; in particolare, nel caso di reati commessi da soggetti in posizione apicale, sussiste in capo all'Ente una presunzione di responsabilità, peraltro non potrebbe escludersi quella oggettiva, determinata dalla circostanza che tali soggetti esprimono e rappresentano la politica aziendale dell'Ente stesso e, quindi, la sua volontà ad agire.

A.1.2. Tipologia dei reati e contravvenzioni

In sintesi e perché ben si intenda, deve premettersi la distinzione tra reato e contravvenzione.

E' reato un fatto umano, ovvero commesso da un individuo, ritenuto contrario all'ordinamento giuridico e addirittura penalmente rilevante al punto che si collega ad esso una sanzione penale.

La contravvenzione, a sua volta, è un atto (o omissione dell'atto) con cui si contravviene a un precetto contenuto in una norma giuridica e che in genere offende gli interessi amministrativi dello Stato, per cui è considerato punibile dalla legge con l'arresto o l'ammenda.

Ebbene, la responsabilità amministrativa dell'Ente ai sensi del D. Lgs. 231/2001, che dalla sua promulgazione ai nostri giorni ha inglobato numerosi altri reati/contravvenzioni - si contano circa 160 e più reati/contravvenzioni - non dipende dalla commissione di qualsiasi reato, bensì esclusivamente dalla commissione di uno o più reati specificamente richiamati nel capo I, sezione III, agli articoli 24, 24 bis, 24 ter, 25, 25 bis, 25 bis.1, 25 ter, 25 quater, 25 quater.1, 25 quinquies, 25 sexies, 25 septies, 25 octies, 25 novies, 25 decies, 25 undecies e 25 duodecies del D.Lgs.231/2001 o dei reati transnazionali (Legge 16 marzo 2006, n. 146), o illeciti ex 231 di cui al Codice dell'Ambiente D.Lgs. 152/2006, nonché gli illeciti ex 231 di cui al Testo Unico di Finanza D.Lgs. 58/98.

Si aggiunga l'art.26, ovvero "I delitti tentati", contrapposti ai delitti consumati, che come può leggersi nel diritto penale, indicano un delitto che non è giunto alla sua consumazione perché non si è verificato

	MOGC 231	Documento M231	Pag. 13 di 107
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ai sensi del D.Lgs. 231/2001		Revisione 0 15.12.2021

l'evento voluto dal soggetto responsabile o perché, per ragioni indipendenti dalla sua volontà, l'azione non è comunque giunta a compimento.

Tutti questi reati/contravvenzioni si definiscono “presupposto”, ovvero un comportamento che è alla base di un atto colposo. Il Modello 231 interviene preventivamente orientando il suo focus sui comportamenti che potrebbero, se non bloccati o censurati, generare un atto colposo.

Originariamente prevista per i reati contro la Pubblica Amministrazione o contro il patrimonio della Pubblica Amministrazione, la responsabilità amministrativa dell'Ente è stata estesa, per effetto di provvedimenti normativi successivi al D.Lgs. 231/2001, ad altre tipologie di reato, quali:

a) reati nei confronti della Pubblica Amministrazione:

- malversazione a danno dello Stato o di altro Ente Pubblico, indebita percezione di erogazioni pubbliche, truffa in danno dello Stato o di un Ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un Ente pubblico (art. 24 del D. Lgs. 231/2001);
- corruzione, concussione e induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 25 del D. Lgs. 231/2001 ed integrato dall'art. 1 co.77 della Legge 6 novembre 2012, n. 190);

b) reati informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis D.Lgs 231/2001, introdotto dall'art. 7 della Legge 18 marzo 2008, n. 48 (“Ratifica ed esecuzione della Convenzione del Consiglio d'Europa sulla criminalità informatica”, approvata a Budapest il 23 novembre 2001, e norme di adeguamento dell'ordinamento interno”);

c) Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter del D.Lgs. 231/2001, aggiunto dalla Legge 15 luglio 2009, n. 94 recante "Disposizioni in materia di sicurezza pubblica");

d) Delitti in materia di falsità in monete, carte di pubblico credito, valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis del D. Lgs. 231/2001, aggiunto dall'art. 6 della L. 23 novembre 2001, n. 409 e modificato dall'art. 15 co. 7 della Legge 23 luglio 2009, n. 99);

e) Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1 del D. Lgs. 231/2001, aggiunto dall'art. 15 co. 7 della Legge 23 luglio 2009, n. 99);

f) Reati societari e corruzione tra privati (art. 25-ter del D. Lgs. 231/2001, aggiunto dall'art. 3 del D. Lgs. 11 aprile 2002, n. 61 ed integrato dall'art. 31 L. 28 dicembre 2005 n. 262 e dall'art. 1 co.77 della Legge 6 novembre 2012, n. 190);

g) Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25quater del D. Lgs. 231/2001, aggiunto dall'art. 3 della L. 14 gennaio 2003, n. 7);

	MOGC 231		Pag. 14 di 107
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ai sensi del D.Lgs. 231/2001		Documento M231 Revisione 0 15.12.2021

- h) Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater-1, introdotto dall'art. 8 L. 9 gennaio 2006 n. 7);
- i) Delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies del D. Lgs. 231/2001, aggiunto dall'art. 5 L. 11 agosto 2003, n. 228);
- j) Abusi di mercato (art. 25-sexies D. Lgs. 231/2001, aggiunto dall'art. 9 L. 18 aprile 2005, n. 62; si veda anche il D. Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58);
- k) Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25-septies D. Lgs. 231/2001, introdotti dall'art. 9 della legge delega del 3 agosto 2007, n. 123 e modificati dall'art. 300 dal D.Lgs. del 9 aprile 2008, n. 81 attuativo della stessa);
- l) Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 25-octies D. Lgs. 231/2001, introdotti dall'art. 63 del Decreto Legislativo 231 del 21 novembre 2007);
- m) Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies del D. Lgs. 231/2001, aggiunto dall'art. 15 co. 7 della Legge 23 luglio 2009, n. 99);
- n) Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies del D. Lgs. 231/2001, aggiunto dalla Legge 3 agosto 2009, n. 116 e modificato dal D.Lgs. n. 121/2011);
- o) Reati ambientali (art. 25-undecies D.Lgs. 231/2001, articolo aggiunto dall'art. 4 della legge n. 116 del 2009, come sostituito dall'art. 2 del d.lgs. n. 121 del 2011 e poi modificato dall'art. 1 co. 8 della Legge 68 del 2015);
- p) Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies, introdotto dal Decreto Legislativo 16 luglio 2012, n. 109);
- q) Reati transnazionali (introdotti dalla Legge 16 marzo 2006, n. 146);
- r) Reati tributari (introdotti nel 2019 dal Testo Unico di Finanza D.Lgs. 58/98).

Per una più ampia trattazione delle fattispecie di reato più significative, suscettibili di configurare la responsabilità amministrativa dell'ente ai sensi del D. Lgs. 231/2001, si rinvia all'elenco dei reati esposto nella PARTE SPECIALE del Modello.

A.1.3. Sanzioni previste

Per ciò che concerne, infine, l'apparato sanzionatorio posto a presidio dell'osservanza dei precetti del Modello organizzativo, si prevede l'applicazione all'Ente di una sanzione amministrativa pecuniaria

	MOGC 231		Pag. 15 di 107
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ai sensi del D.Lgs. 231/2001		Documento M231 Revisione 0 15.12.2021

(espressa per quote) per ciascuna tipologia di reato espressamente indicata nel D. Lgs. 231/2001. Per alcune fattispecie sono altresì previste:

- sanzioni interdittive;
- la confisca del prezzo o del profitto del reato;
- la pubblicazione della sentenza di condanna.

In particolare, le sanzioni interdittive, di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni, hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'Ente e sono costituite da:

- l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
- il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
- la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, e/o la revoca di quelli eventualmente già concessi;
- il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Le sanzioni interdittive sono applicate, anche in misura cautelare, nelle ipotesi tassativamente indicate dal Decreto, solo se ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

1) l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed il reato è stato commesso:

- (i) da soggetti in posizione apicale;
- (ii) da soggetti sottoposti all'altrui direzione e vigilanza quando la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;

2) nel caso di reiterazione degli illeciti.

A.1.4. Le condizioni per l'esenzione della responsabilità

Il Decreto prevede, all'articolo 6, che gli Enti non rispondono del reato commesso nel loro interesse o vantaggio da uno dei soggetti apicali qualora siano in grado di provare:

- a) di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, un Modello di organizzazione e gestione idoneo a prevenire la commissione di reati della specie di quello verificatosi;
- b) di aver affidato ad un proprio organismo, OdV, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento;

	MOGC 231	Documento M231	Pag. 16 di 107
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ai sensi del D.Lgs. 231/2001		Revisione 0 15.12.2021

- c) che la commissione del reato da parte dei soggetti apicali si è verificata solo a seguito dell'elusione fraudolenta del predisposto Modello di organizzazione e gestione;
- d) che la commissione del reato non è stata conseguente ad una omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di vigilanza.

Nel caso in cui, invece, il reato venga commesso da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati, l'Ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza. In tale ipotesi, ai sensi dell'articolo 7 del Decreto, l'adozione ed efficace attuazione di un Modello di organizzazione e gestione volto alla prevenzione dei reati della specie di quello verificatosi ha, di per sé, efficacia esimente da responsabilità per l'Ente.

L'adozione del Modello, specificamente calibrato sui rischi, prossimi e di contesto allargato, cui è esposta la Società, volto ad impedire attraverso la fissazione di regole di condotta, la commissione di determinati illeciti, costituisce dunque la misura della diligenza definita dal legislatore e rappresenta, proprio in considerazione della sua funzione preventiva, il primo presidio del sistema rivolto al controllo dei rischi.

La mera adozione del Modello da parte dell'organo dirigente - che è da individuarsi nell'organo titolare del potere gestorio: il Consiglio di Amministrazione, non pare tuttavia misura sufficiente a determinare l'esonero da responsabilità dell'Ente, essendo piuttosto necessario che il Modello sia anche efficace ed effettivo.

Quanto all'efficacia del Modello, il legislatore, all'art. 6, comma 2, D. Lgs. 231/2001, dispone che il Modello deve soddisfare le seguenti esigenze:

- a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati (cosiddetta "mappatura" delle attività a rischio);
- b) prevedere specifici Protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli.

La caratteristica dell'effettività del Modello è invece legata alla sua efficace attuazione che, a norma dell'art. 7, comma 4, D. Lgs. 231/2001, richiede:

	MOGC 231	Documento M231	Pag. 17 di 107
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ai sensi del D.Lgs. 231/2001		Revisione 0 15.12.2021

- una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività (aggiornamento del Modello);
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

L'adozione di un tale strumento non costituisce tuttavia un obbligo per la Società, bensì una mera facoltà, che permette però di beneficiare dell'esenzione da responsabilità e di altri benefici in termini di riduzione delle sanzioni. Infatti, ai sensi degli articoli 12 e 17 del Decreto l'adozione di un Modello 231 rileva, oltre che come possibile esimente per l'ente dalla responsabilità amministrativa, anche ai fini della riduzione della sanzione pecuniaria e della inapplicabilità delle sanzioni interdittive, purché esso sia adottato in un momento anteriore alla dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado e risulti idoneo a prevenire la commissione dei reati della specie di quelli verificatesi.

L'art. 6 del Decreto, comma 3, dispone, infine, che i modelli di organizzazione e di gestione possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia, il quale, di concerto con i Ministeri competenti, potrà formulare, entro 30 giorni, osservazioni sull'idoneità dei modelli a prevenire i reati.

B) SEZIONE SECONDA

B.1. Il Modello 231 di AB Industrietechnik Srl

La struttura organizzativa e le attività operative di AB Industrietechnik Srl sono localizzate a Bressanone (BZ), in Via Julius Durst 50, dove si svolgono attività di progettazione, attività di manutenzione e gestione di prodotti ed impianti per l'automazione nonché per la gestione energetica di edifici ed immobili in genere per il mercato domestico ma ugualmente per i mercati esteri.

La sede operativa di Bressanone comprende, inoltre, il reparto R&S, le strutture di collaudo e uno stabilimento di produzione moderno con attrezzature all'avanguardia. L'insieme appena descritto consente a AB Industrietechnik Srl il pieno controllo sull'intera catena di produzione, dallo sviluppo e progettazione alla produzione e spedizione.

AB Industrietechnik Srl è fornitore leader di una delle più ampie gamme di dispositivi da campo, tra cui valvole e attuatori, dispositivi elettronici ed elettromeccanici disponibili sul mercato globale. Nel settore dei flussostati per liquidi e dei termostati antigelo AB IndustrieTechnik Srl è una delle aziende leader sul mercato europeo. Inoltre, AB Industrietechnik Srl copre l'intera gamma di aree applicative per l'automazione degli edifici da portata e qualità, temperatura e umidità a pressione di aria e liquidi. I canali commerciali praticati sono: installatori, system integrator, distributori, grossisti e OEM (*original*

	MOGC 231	Documento M231	Pag. 18 di 107
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ai sensi del D.Lgs. 231/2001		Revisione 0 15.12.2021

equipment manufacturer - produttore di apparecchiature originali) ed opera in più di 80 Paesi. AB Industrietechnik Srl coltiva l'idea strategica di consolidare ogni posizione del mercato attuale, da un lato esplorando in continuazione ogni fabbisogno in atto o latente presente sul mercato di riferimento, dall'altro, accrescendo i servizi e dispositivi attinenti i singoli fattori del marketing mix.

I progetti per nuovi prodotti e sistemi di AB Industrietechnik Srl vengono realizzati in collaborazione con una solida rete di integratori di sistema e centri di assistenza al fine di offrire al mercato un'ampia varietà di servizi in grande scala. Questo comprende ogni aspetto del progetto: dalla sua genesi alla gestione e programmazione sino alla messa in servizio e supporto del sistema.

Dal 2012, AB Industrietechnik Srl fa parte del gruppo Regin, di proprietà svedese. Combinando le gamme di prodotti di entrambi i marchi, l'azienda è in grado di offrire soluzioni di sistema complete per *system integrator*, installatori e OEM. In tal modo, i clienti possono godere di un servizio completo, di consulenza per la progettazione e di un solido partner per progetti di integrazione, in Italia e nei Paesi esteri.

B.2. L'organigramma di AB Industrietechnik Srl

AB Industrietechnik Srl è un'azienda la cui governance è attualmente composta da:

- un Consiglio d'Amministrazione formato da due amministratori, entrambi con poteri di rappresentanza dell'impresa e durata in carica a tempo indeterminato. Essi sono:
 - il sig. Wiking Claes Fredrik, che riveste la carica di Consigliere e Presidente del Cd'A;
 - il sig. Brattschoeld Leif Peter, Consigliere e Vice Presidente del Cd'A.
- un Direttore Generale, responsabile della gestione amministrativa, organizzativa, tecnica e sociale dell'azienda. A norma di Statuto tutte le funzioni aziendali, di seguito illustrate, allo stato definite Aree, rispondono al DG e sono dallo stesso coordinate e controllate. L'incarico di Direttore Generale è ricoperto dall'ing. dott. Paride Corbellini.

Di seguito, sempre con riferimento alla situazione organizzativa attuale, sono esposte le diverse funzioni aziendali che assicurano la gestione dell'impresa:

- Area Commerciale Italia (Area 1, Area 2, Area 3);
- Area Commerciale estera;
- Area Pianificazione Acquisti e Produzione
- Ufficio Tecnico - Ricerca e Sviluppo;
- Area Amministrazione, Controllo e Gestione del Personale;
- Area Gestione del Sistema della Qualità;
- Area Sicurezza e Ambiente

 industrie technik	MOGC 231	Documento M231	Pag. 19 di 107
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ai sensi del D.Lgs. 231/2001		Revisione 0 15.12.2021

o Area Sistemi Informatici

Attenzione: allo stato attuale la responsabilità di talune Aree gestionali è accorpata ad altre Aree e affidata ad un unico soggetto. Lo sviluppo programmato del fatturato e della presenza sul mercato di AB Industrietechnik Srl, comporterà necessariamente una rivisitazione dell'organizzazione attuale.

B.3. I principi ispiratori del Modello

Il Modello si fonda sui principi etici indicati dalle Linee Guida di Confindustria - che devono intendersi parte integrante del Modello - e che sono, in sintesi, i seguenti:

- a) imprescindibile rispetto, da parte della Società, di tutte le leggi e i regolamenti vigenti in tutti i Paesi in cui essa opera;
- b) corretta registrazione di ogni operazione, che ha da essere autorizzata, verificabile, legittima, coerente e congrua;
- c) divieto di offrire doni o denaro a dirigenti, funzionari o dipendenti della Pubblica Amministrazione o a loro parenti, sia italiani che di altri Paesi, salvo che si tratti di doni o utilità d'uso di modico valore;
- d) specifico rispetto, nel caso di gara pubblica, della legge e della corretta pratica commerciale;
- e) rispetto assoluto della Pubblica Amministrazione e pretesa di altrettanto rispetto da parte della Pubblica Amministrazione per l'azienda;
- h) nessuna relazione con chiunque che possa compromettere l'integrità o la reputazione di AB Industrietechnik Srl.

Il presente Modello è stato predisposto nel rispetto delle peculiarità dell'attività della Società e della sua struttura organizzativa nonché degli specifici strumenti già esistenti nella Società e diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni aziendali e ad effettuare i controlli sulle attività aziendali e specificamente dei seguenti:

- a) strumenti di governance;
- b) sistema di controllo interno.

B.4. Gli strumenti di governance

Nella costruzione del Modello si è tenuto conto degli strumenti vigenti di governo dell'organizzazione della Società che ne garantiscono il funzionamento, che possono essere così riassunti:

- a) **Statuto**, che, in conformità con le disposizioni di legge vigenti, contempla diverse previsioni relative al governo societario, Ad esso deve aggiungersi, con esaustiva definizione del ruolo, la figura del Direttore Generale, soggetto chiave per il coordinamento delle funzioni, della

	MOGC 231		Pag. 20 di 107
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ai sensi del D.Lgs. 231/2001		Documento M231 Revisione 0 15.12.2021

esecutività della gestione, della correttezza delle relazioni e della socialità interna e, per quanto nelle sue prerogative, esterna dell'azienda. Il tutto nell'ottica degli obiettivi di AB Industrietechnik Srl e del corretto svolgimento dell'attività di gestione.

- b) **Codice Etico**, costituito da un insieme volutamente snello di regole di comportamento di carattere generale che tutti i soggetti interni ed esterni, che hanno direttamente o indirettamente una relazione con il Gruppo, devono rispettare. Il Codice del Gruppo sarà comunque integrato da norme di condotta interne atto a renderlo pienamente funzionale al contesto di AB Industrietechnik Srl, sempre in assoluta coerenza con il Gruppo Regin. Nota bene: il Codice Etico vigente sarà il Codice Etico di AB Industrietechnik Srl. Naturalmente l'adozione del Codice di Gruppo non solo ha rappresentato la fedele e costruttiva appartenenza di AB Industrietechnik Srl al Gruppo Regin, ma soprattutto la conferma dell'importanza attribuita dal vertice aziendale AB Industrietechnik Srl, ieri così come oggi, ai profili etici ed ai coerenti comportamenti improntati a rigore e integrità.
- c) **Sistema delle deleghe** che, in un quadro multinazionale dettato dal Board del Gruppo Regin, stabilisce, mediante l'adattamento formale procurato dalle delibere del Cd'A e dai provvedimenti operativi del Direttore Generale, il sistema di deleghe operative interne all'azienda e i relativi poteri di ciascuno per rappresentare o impegnare la società. L'aggiornamento del sistema di deleghe avviene o in occasione di revisione/modifica della struttura organizzativa o in ragione dei provvedimenti del Cd'A (peraltro, ai sensi della normativa italiana, i provvedimenti del Board del Gruppo sempre debbono essere recepiti - adattamento formale - da delibere del Cd'A) o a seguito delle disposizioni organizzative del Direttore Generale, nei limiti dei poteri a lui delegati.
- d) **Corpo procedurale interno**, costituito da procedure, istruzioni operative e comunicazioni, come da elenco esposto al precedente punto 2.3.1 del presente Modello.

Le regole, le procedure e i principi contenuti nella documentazione sopra elencata, pur non essendo riportati dettagliatamente nel presente Modello, costituiscono un prezioso strumento a presidio di comportamenti illeciti in generale, inclusi quelli di cui al D.Lgs. 231/2001, che fa parte del più ampio sistema di organizzazione, gestione e controllo che il Modello intende integrare e che tutti i soggetti destinatari sono tenuti a rispettare, in relazione al tipo di rapporto in essere con la Società.

Per una più ampia trattazione delle procedure interne redatte anche ai sensi del D. Lgs. 231/2001, si rinvia alla Parte Speciale di questo Modello.

	MOGC 231	Documento M231	Pag. 21 di 107
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ai sensi del D.Lgs. 231/2001		Revisione 0 15.12.2021

B.5. La costruzione del Modello

La scelta del Consiglio di Amministrazione della Società di dotarsi di un Modello 231 si inserisce nella più ampia politica d'impresa della Società che si esplicita in interventi ed iniziative volte a sensibilizzare sia tutto il personale appartenente alla Società sia ogni altro destinatario ai fini di una gestione trasparente e corretta della Società, al rispetto delle norme giuridiche vigenti e dei fondamentali principi di etica degli affari nel perseguimento dell'oggetto sociale.

La "costruzione" del presente Modello ha preso l'avvio dall'analisi del sistema di governance, della struttura organizzativa e di tutti i principi ispiratori di cui al precedente paragrafo B.3. ed ha tenuto in espressa considerazione le indicazioni ad oggi rilevate dalla giurisprudenza e dai pronunciamenti anche provvisori dell'Autorità Giudiziaria. Il processo di costruzione del Modello si è dunque sviluppato in diverse fasi, basate sul rispetto dei principi di tracciabilità e verificabilità delle attività svolte.

Il punto di partenza è stato l'individuazione della mappa delle attività a rischio ovvero delle attività svolte dalla Società nel cui ambito potrebbero commettersi i reati, seppur in via ipotetica, comunque secondo quanto espressamente previsto nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs 231/2001 e successive integrazioni. Si è quindi provveduto alla valutazione del sistema di controllo interno a presidio dei rischi possibili individuati e alla verifica del vigente Codice Etico nonché del presente documento descrittivo del Modello, per poi provvedere alla stesura delle Procedure 231 (Protocolli di prevenzione), finalizzate a governare i profili di rischio enucleati a seguito dell'attività di mappatura delle attività societarie (cfr. PARTE SPECIALE) secondo quanto richiesto dall'art. 6 c. 2 lett. b) del D.lgs. 231/2001, procedendo all'integrazione degli stessi nell'ambito del corpo procedurale vigente.

In conformità a quanto richiesto dagli artt. 6 c. 2 lett. d) e lett. e) del Decreto, si è provveduto quindi: **a)** a definire le caratteristiche, i ruoli e i compiti dell'OdV, espressamente preposto al presidio dell'effettiva applicazione del Modello ed alla sua costante verifica in termini di adeguatezza ed efficacia;
b) a definire le modalità di diffusione del Modello e di relativa formazione del personale;
c) a delineare un apparato sanzionatorio (riportato nel successivo par. B10) avverso a tutte le violazioni al Modello;
d) a definire le modalità di aggiornamento del Modello stesso.

	MOGC 231		Pag. 22 di 107
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ai sensi del D.Lgs. 231/2001		Documento M231 Revisione 0 15.12.2021

B.6. La Mappa delle attività a rischio

Il Modello della Società si basa, come già detto, sull'individuazione della mappa delle attività a rischio, ovvero delle attività nel cui ambito possono essere commessi i reati, secondo quanto espressamente previsto dall'art. 6, c. II, lett. a) del Decreto.

La mappatura delle attività a rischio è stata realizzata valutando gli specifici ambiti operativi e la struttura organizzativa della Società, con riferimento ai rischi di reato in concreto prospettabili. La metodologia seguita ha visto il coinvolgimento dei singoli responsabili delle funzioni aziendali, come individuate nell'Organigramma. Il lavoro di mappatura, realizzato da un professionista esterno con competenze di *risk management* e controllo interno, legali e penalistiche, ha visto la presenza continuativa del Direttore Generale.

Di seguito sono esposte le metodologie seguite e i criteri adottati nelle varie fasi.

I fase: trattasi della raccolta e analisi di tutta la documentazione rilevante propedeutica all'individuazione delle attività a rischio. L'analisi documentale ha raccolto la documentazione ufficiale rilevante e disponibile presso la Società al fine di meglio comprendere l'attività della Società e identificare le aree aziendali oggetto d'analisi.

II fase: trattasi del *risk assessment*. Scopo della fase in oggetto è stata la preventiva identificazione dei processi, sottoprocessi ed attività aziendali e quindi l'individuazione delle aree di rischio ovvero delle aree aziendali nel cui ambito possono essere commessi i reati.

Le attività aziendali sono quindi state suddivise nei seguenti processi di riferimento:

- Processi della Divisione Amministrativa e Controllo nonché Gestione del Personale;
- Processi delle attività ed azioni in ambito societario;
- Processi della Divisione acquisti, produzione e pianificazione;
- Processi della Divisione Vendite (estero e Italia);
- Processi dell'Ufficio Tecnico, Ricerca e Sviluppo;
- Processi della Divisione Sicurezza e Sistemi informatici.

A fronte di tale classificazione, sono state quindi identificate le risorse aziendali aventi una conoscenza approfondita dei citati processi aziendali e dei meccanismi di controllo esistenti, che sono state intervistate al fine di costruire un Modello il più possibile aderente agli specifici ambiti operativi e alla struttura organizzativa della Società, con riferimento ai rischi di reato prospettabili. Le interviste infatti, finalizzate altresì ad avviare il processo di sensibilizzazione rispetto alle previsioni di cui al D.lgs.

	MOGC 231		Pag. 23 di 107
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ai sensi del D.Lgs. 231/2001		Documento M231 Revisione 0 15.12.2021

231/2001, alle attività di adeguamento della Società al predetto Decreto, all'importanza del rispetto delle regole interne adottate dalla Società per la prevenzione dei reati, sono state condotte con l'obiettivo di individuare i processi e le attività potenzialmente a rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto nonché i presidi già esistenti atti a mitigare i predetti rischi.

E' stata così effettuata una mappatura di tutti i processi della Società con evidenza delle funzioni coinvolte e dello specifico profilo di rischio di potenziale avverarsi dei reati presupposti. I risultati di tale attività sono stati formalizzati in specifici documenti denominati "Mappe delle attività a rischio 231" che sono poi stati condivisi ed approvati dalle risorse intervistate e rimangono a disposizione dell'Organismo di Vigilanza per l'attività istituzionale ad esso demandata.

E' importante evidenziare che la mappa delle attività a rischio fotografa la situazione esistente alla data di redazione del presente Modello. L'evolvere delle attività aziendali richiederà il necessario aggiornamento della mappatura, al fine di ricomprendere gli eventuali rischi associabili alle nuove attività.

Conformemente a quanto previsto dall'art. 6, comma 2, lett. a) d.lgs. 231/01 si riportano i segmenti gestionali dell'attività aziendale individuate per le ipotesi di rischio, ovvero nel cui ambito potrebbero evidenziarsi circostanze potenzialmente suscettibili di anomalie e criticità nell'ottica delle fattispecie di reato previste dal Decreto. In tal senso, sono state identificate i seguenti segmenti gestionali di AB Industrietechnik Srl suscettibili di rischio potenziale:

- Gestione Acquisti e Produzione
- Gestione Ambiente e Rifiuti
- Gestione Amministrativa e Finanziaria
- Gestione delle Risorse Umane
- Gestione Ufficio Tecnico – Ricerca e Sviluppo
- Gestione della Salute e Sicurezza sul lavoro
- Gestione Affari Societari e Legali.

In tali segmenti gestionali sono stati ritenuti considerevoli, seppur lontani dalla cultura ed etica aziendali, alcuni rischi di commissione di talune fattispecie di reato previsti dal D.Lgs 231/2001 e successive integrazioni.

Si è pertanto stimato di dover richiamare l'attenzione sui principi contenuti sia nel presente Modello che nel Codice Etico di AB Industrietechnik Srl, ove si vincolano gli esponenti aziendali, i collaboratori ed i partners commerciali al rispetto dei valori di solidarietà, tutela della personalità individuale, correttezza, moralità e rispetto delle leggi.

 industrietechnik	MOGC 231		Pag. 24 di 107
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ai sensi del D.Lgs. 231/2001		Documento M231 Revisione 0 15.12.2021

È attribuito all'Organismo di Vigilanza, con il supporto del Direttore Generale, specificamente delegato dal Cd'A per il Modello 231/2001, il compito di curare l'aggiornamento continuo delle mappe di valori che sono di presidio per la società, da effettuarsi con particolare attenzione nei momenti di cambiamento aziendale (ad esempio, ampliamento di attività per crescita, riorganizzazione, ecc.) o in seguito a modifiche legislative (ad esempio, inserimento di nuovi reati).

III fase: *gap analysis*, ovvero l'insieme delle attività che permettono il confronto tra il posizionamento attuale e quello desiderato con riferimento al Modello 231 che si introduce nell'organizzazione e gestione dell'azienda. Lo scopo di tale fase, inoltre, è consistito nell'individuazione, per ciascuna area di rischio, dei presidi organizzativi di controllo e comportamento esistenti a presidio delle specifiche fattispecie di reato richiamate dal Decreto nella valutazione della loro idoneità a prevenire i rischi evidenziati nella precedente fase di *risk assessment* e quindi nelle azioni di prevenzione/miglioramento da apportare.

Una riflessione a seguito della *gap analysis*.

Il sistema vigente di controllo, articolato sui diversi documenti, peraltro già richiamati al paragrafo "2.3 Destinatari del Modello", di certo è stato ed è idoneo alla prevenzione di tutti i rischi derivanti da alcuni gruppi di reato: la sicurezza delle persone, le interferenze esterne, l'emergenza Covid19, la cura dell'ambiente di lavoro, alcune regole comportamentali, l'impiego delle strumentazioni tecniche aziendali, le deleghe di rappresentanza dell'azienda, la trasparenza e la tracciabilità dei documenti con evidenti riflessi sulla bontà e correttezza delle relazioni nei confronti della Pubblica Amministrazione, fornitori, non ultimo clienti, ecc.

Tutto questo va bene e nel tempo si è mostrato efficace. Tra l'altro la storia di AB Industrietechnik Srl è una storia esemplare: non ci sono stati incidenti, né si sono avuti mai contenziosi con la Pubblica Amministrazione, né episodi contro il patrimonio o contro la personalità individuale, ecc.

Deve dirsi subito che, accanto al Modello 231, tutti i protocolli e le procedure restano in vigore, così come concepiti e messi in atto e potranno essere implementati laddove sarà necessario.

Deve specificarsi, tuttavia, che il Modello 231 non è sostitutivo dei protocolli vari dell'azienda, peraltro necessariamente particolari perché riferiti ad un segmento dell'operatività complessiva, ma trattasi di un'altra storia, di un autentico salto di qualità. Il Modello 231 chiama AB Industrietechnik Srl, a presidiare una serie non ristretta di reati di cui si potrebbe anche dire che nulla hanno a che fare con l'operatività passata, corrente e con buona probabilità, addirittura quasi certezza, futura dell'azienda. ma

	MOGC 231		Pag. 25 di 107
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ai sensi del D.Lgs. 231/2001		Documento M231 Revisione 0 15.12.2021

il problema non è questo, poiché resta che purtroppo i diversi gruppi di reati di cui si parla sono di fatto possibili perché il contesto che li contiene è vicino all'azienda e qualcosa potrebbe inserirsi nell'azienda, seppur inavvertitamente. Allora, verrebbe da dire che il Modello 231, come anche i diversi protocolli, costituiscono gli anticorpi che l'azienda ha a sua disposizione.

L'elenco dei reati del Modello 231 è lungo: dai reati contro la Pubblica Amministrazione ai Reati Tributari, passando per decine e decine di reati, talvolta anche tremendi, già solo a dirsi. Però il Modello 231 li cita e volerne negare l'esistenza nel contesto economico e sociale, naturalmente allargato, in cui AB Industrietechnik Srl vive ed opera, sarebbe una forzatura inopportuna. Non si sconfigge il male negandolo, ma conoscendolo e così evitando di praticarlo, pur nel minimo di eventuali azioni o atti che potrebbero apparire del tutto innocui.

E, si aggiunga, che proprio per la straordinaria dinamica evolutiva del contesto economico e sociale in cui le aziende vivono, lo stesso Modello 231, che già elenca tanti potenziali rischi di reato, andrà ad alimentarsi in continuazione: oggi i reati/contravvenzioni previsti sono oltre 160, altri ancora se ne aggiungeranno. E' la complessità, lo si è appena detto, del contesto sociale che alimenterà il Modello. E non casualmente la Commissione di Giustizia del Senato, che attualmente lavora all'obbligatorietà del Modello, periodicamente esamina disegni di leggi per inserire eventuali nuovi reati. E ugualmente il legislatore lavora perché l'adozione del Modello sia resa obbligatoria.

Come anticipato, i protocolli e le procedure in atto in azienda non saranno eliminati perché sono sistemi comportamentali vicinissimi all'operatività dei Lavoratori e agli strumenti di lavoro dell'azienda, ma resta che il Modello 231 allarga lo sguardo dell'azienda, cerca di comprendere tutti i rischi possibili, che sono tantissimi, e soprattutto cerca di superare la meccanicità dei protocolli e delle procedure per andare verso un piano superiore, che è la coscienza dei comportamenti. E questo significa due cose:

1. la capacità immediata di avvertire, si direbbe una sensibilità, comprendere e valutare i fatti distinguendoli, per dirla in modo semplice, tra bene e male, anche nei suoi presupposti o atti preliminari all'apparenza del tutto innocui;
2. dare ai comportamenti, che sono il presupposto dei fatti, una valutazione morale del proprio agire, spesso il criterio assoluto della singola moralità, e non è detto che sia un criterio univoco. Per qualcuno potrebbe non esserlo, ma il suo inserimento all'interno di una comunità, che a ben ragione è anche l'azienda, è contagioso e comunque preserva l'impresa dal rischio di reati. Il tutto, nel tempo, produce fenomeni positivi: la consapevolezza della legalità, l'abitudine alla moralità dei propri comportamenti, un'etica delle relazioni di lavoro, il rispetto per la persona e la comunità delle persone.

	MOGC 231		Pag. 26 di 107
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ai sensi del D.Lgs. 231/2001		Documento M231 Revisione 0 15.12.2021

B. 7. I Protocolli di prevenzione e procedure 231

A seguito dell'identificazione delle attività a rischio e in base al relativo sistema di controllo esistente, la Società ha provveduto alla redazione del Modello 231, in conformità a quanto prescritto dall'art. 6 c. 2 lett. b) d.lgs. 231/2001, che contiene un insieme di regole e di principi di controllo e di comportamento ritenuti idonei a governare il profilo di rischio individuati.

I protocolli di prevenzione di un sistema di controllo interno preventivo sono molteplici. Nell'individuare le azioni di adeguamento al sistema di controllo interno, si è ragionato in termini sistemici, valutando l'adeguatezza di ciascun componente di controllo con riferimento a tutti gli elementi del sistema e al grado di priorità assegnato a quel particolare processo.

Nell'ambito di ciascuna Procedura si rilevano:

- scopo e ambito di applicazione;
- ruoli e responsabilità degli attori coinvolti nell'attività;
- descrizione delle attività;
- principi di comportamento;
- documentazione ed archiviazione.

I principi di controllo riportati nelle Procedure fanno riferimento a:

- a. livelli autorizzativi;
- b. definizioni funzionali delle attività autorizzative, operative e di controllo;
- c. controlli specifici;
- d. tracciabilità del processo decisionale.

Per rendere formali e vigenti le regole di condotta nei confronti di tutti coloro che potrebbero trovarsi o si trovano a compiere l'attività nell'ambito della quale è stato individuato un profilo di rischio, è previsto il coinvolgimento nell'attività dei responsabili di Area. L'Organismo di Vigilanza, per il tramite dei Referenti 231, procede a verifiche periodiche. Si aggiunga, da parte dell'OdV la verifica costante sull'adeguatezza del sistema di controlli definito nella Procedura al livello di rischio ex D.Lgs. 231/01 e alla coerenza rispetto al Modello adottato dalla Società.

Il compito di verificare la costante applicazione di tali documenti, nonché l'adeguatezza e l'aggiornamento degli stessi Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo Delibera del ai sensi del D.Lgs 231/2001 21/11/2017 15 è demandato dalla Società, oltre che all'Organismo di Vigilanza, al Direttore Generale, ai responsabili delle Funzioni aziendali e da questi eventualmente ai diretti collaboratori. A tale fine, tutti questi soggetti dovranno interfacciarsi con continuità con l'Organismo di

	MOGC 231	Documento M231	Pag. 27 di 107
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ai sensi del D.Lgs. 231/2001		Revisione 0 15.12.2021

Vigilanza, che dovrà essere tenuto costantemente informato e al quale potranno anche essere richiesti pareri e indicazioni di principio e di orientamento.

B.7.1. Modello, protocolli di prevenzione e Codice Etico

IL Modello si completa ed integra con la piena definizione dei Protocolli di prevenzione e soprattutto con il Codice Etico di AB Industrietechnik Srl, a cui la Società intende uniformare la gestione delle proprie attività anche in relazione ai comportamenti che possono integrare le fattispecie di reato disciplinate dal D.Lgs. 231/2001.

AB Industrietechnik Srl intende operare secondo principi etici diretti a improntare lo svolgimento dell'attività, il perseguimento dello scopo sociale e la crescita della Società nel rispetto delle leggi vigenti.

A tale fine, già lo si è detto, AB Industrietechnik Srl, in conformità con il Codice Etico del Gruppo Regin, che definisce una serie di principi di “deontologia aziendale” e che la Società riconosce come propri, redigerà un proprio Codice Etico, per il quale esigerà l'osservanza da parte degli Organi societari, dei propri dipendenti e di tutti coloro che cooperano a qualunque titolo al perseguimento dei fini aziendali. Ciò detto, il Codice Etico di AB Industrietechnik Srl vigente ha pieno valore e costituisce uno strumento importante che integra il Modello 231 che, dal canto suo, risponde a specifiche prescrizioni contenute nel D.Lgs. 231/2001, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati (per fatti che, apparentemente commessi a vantaggio della Società, possono far sorgere a carico della stessa una responsabilità amministrativa da reato in base alle disposizioni del Decreto medesimo).

B.8. L'ORGANISMO DI VIGILANZA (OdV)

La costituzione dell'ODV, e prioritariamente l'adozione del Modello 231, sono atti del Cd'A. Ugualmente è il Cd'A che nomina il presidente dell'ODV e i suoi membri. Seppur possibile un ODV monocratico, AB Industrietechnik Srl ha individuato un ODV collegiale composto dal Presidente e da un Membro Interno, con funzioni sia di segreteria dell'Organismo quanto di raccordo con tutta la struttura aziendale.

Il presidente è individuato in un professionista esterno, al fine di evitare qualsiasi possibile conflitto di interesse, naturalmente corredato dalle necessarie competenze ed esperienze per il corretto e adeguato assolvimento del ruolo.

	MOGC 231		Pag. 28 di 107
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ai sensi del D.Lgs. 231/2001		Documento M231 Revisione 0 15.12.2021

B.8.1. Il disposto normativo

L'art. 6, comma 1, D. Lgs. 231/2001 dispone, come già accennato, che l'Ente non risponde dell'illecito se prova:

- a) che l'organo dirigente ha adottato ed attuato un Modello di organizzazione idoneo;
- b) che il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza di detto Modello e di curarne l'aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

B.8.2. Requisiti dell'Organismo di Vigilanza Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

Delibera Cd'A del 05/04/2022 ai sensi del D.Lgs 231/2001 e successive integrazioni.

L'OdV deve rispondere a determinate caratteristiche, in particolare:

- **stabilità e continuità.** L'OdV deve essere istituito in modo stabile all'interno dell'organizzazione aziendale, in modo da poter esercitare in via continuativa la propria attività di monitoraggio ed aggiornamento del Modello, nel caso attuando tutte le modifiche rese necessarie dall'eventuale mutamento dell'attività o dell'organizzazione aziendale. L'OdV, inoltre, deve divenire un costante punto di riferimento per tutti coloro che intendono effettuare segnalazioni, ovvero richiedere indicazioni e pareri sulle condotte da osservare. E proprio in ragione della stabilità e continuità, le Linee Guida di Confindustria, che sono di fatto l'*opinio iuris* in materia, suggeriscono che, al termine della durata prevista di scadenza, l'OdV sia confermato almeno per un periodo analogo al fine di assicurare stabilità e continuità alla funzione ancorché in presenza di un nuovo Consiglio di Amministrazione.
- **indipendenza ed autonomia.** l'OdV deve poter esercitare le proprie funzioni con indipendenza di giudizio ed autonomia sia progettuale quanto operativa, in modo da poter vigilare sull'applicazione del Modello anche da parte degli organi di vertice dell'Ente (art. 6, lettera b, D. Lgs. 231/2001), senza condizionamenti diretti o indiretti da parte dei soggetti controllati. Tali caratteristiche presuppongono che l'OdV sia collocato in una unità di staff in una posizione gerarchica la più elevata possibile, prevedendo il "riporto" al massimo vertice operativo aziendale, ovvero al Consiglio di Amministrazione nel suo complesso e, su delega, al Direttore Generale. In ogni caso, per quanto detto, l'OdV sarà rappresentato nell'Organigramma dell'azienda.

	MOGC 231	Documento M231	Pag. 29 di 107
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ai sensi del D.Lgs. 231/2001		Revisione 0 15.12.2021

- **estraneità alla gestione operativa dell'Ente.** I componenti dell'OdV devono rivestire posizioni tali da garantire l'assenza di conflitto di interessi che possano influenzarne l'indipendenza e l'autonomia di giudizio;
- **professionalità.** I componenti dell'OdV, anzitutto il Presidente, debbono avere competenze in ambito di attività ispettiva, consulenziale di analisi dei sistemi di controllo nonché di tipo giuridico, ovvero conoscenza di tecniche specifiche, idonee a garantire l'efficacia dei poteri di controllo e del potere propositivo ad esso demandato;
- **onorabilità** I componenti dell'OdV devono possedere requisiti di autorevolezza morale ed onorabilità e non devono trovarsi nelle condizioni previste dall'art. 2382 c.c.; non possono essere nominati componenti dell'OdV coloro i quali abbiano riportato condanne per illeciti penalmente sanzionati e, in particolare, per i reati presupposto di cui al Decreto 231/2001. Per quanto appena detto, il candidato alla carica di Presidente dell'Organismo di Vigilanza deve autocertificare con dichiarazione sostitutiva di notorietà:
 - a) di non trovarsi in alcuna delle condizioni di ineleggibilità/incompatibilità,
 - b) di impegnarsi a comunicare tempestivamente eventuali variazioni rispetto al contenuto di tali dichiarazioni. L'insorgenza di una delle situazioni sopra indicate, in costanza del mandato, determina la decadenza dall'incarico di Presidente dell'OdV
- **durata.** Il collegio dell'OdV della Società resta in carica 3 esercizi, è rieleggibile (cf. il punto stabilità e continuità nella pagina che precede) e potrà essere revocato dal Consiglio di Amministrazione solo per giusta causa, da individuarsi esclusivamente nelle ipotesi di gravi ed accertati inadempimenti rispetto all'incarico conferito con apposita delibera. Il compenso del Presidente dell'OdV, ed eventualmente del Membro Interno, è determinato - in ragione del ruolo, delle responsabilità, delle funzioni ordinarie previste nonché di eventuali speciali incarichi che possono essergli conferiti nell'ambito degli obiettivi inerenti il Modello - dal Consiglio di Amministrazione, o per delega dal Direttore Generale - al momento della nomina e rimane invariato per l'intero periodo di durata dell'incarico.

	MOGC 231		Pag. 30 di 107
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ai sensi del D.Lgs. 231/2001		Documento M231 Revisione 0 15.12.2021

B.9. Compiti e regole di funzionamento dell'Organismo di Vigilanza

B.9.1. Compiti e poteri dell'Organismo di Vigilanza

Le funzioni ed i compiti che vengono attribuiti all'OdV sono i seguenti:

- a. **monitorare** l'adeguatezza del Modello, in relazione alle specifiche attività svolte dall'Ente ed alla sua organizzazione, al fine di evitare la commissione delle categorie di reati per la prevenzione dei quali il Modello è stato introdotto;
- b. **vigilare** sulla corrispondenza dei comportamenti concretamente realizzati all'interno dell'azienda con quanto previsto nel Modello, evidenziandone gli scostamenti, al fine di apportare eventuali adeguamenti alle attività da svolgersi.

Come può ben intendersi, trattasi di una responsabilità *in vigilando* da cui conseguentemente potrebbe derivare un'eventuale, *culpa in vigilando*.

In effetti, la *culpa in vigilando*, se non vi fosse il Modello 231/2001, appartenerebbe all'Organo dirigente dell'azienda. E' proprio l'introduzione della disciplina del D.Lgs. 231/2001 che l'attenua se non addirittura annulla. In effetti l'art. 6 comma 1 lett. b), induce ad affermare che l'Organo dirigente della Società non ha responsabilità nella commissione dei reati di cui al Modello o che la stessa è largamente ridotta se, come si diceva, può comprovarsi che lo stesso Organo dirigente abbia affidato ad un Organismo di Vigilanza, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, il compito di vigilare, appunto, sul funzionamento e sull'osservanza del Modello al fine di evitare la commissione dei reati, di cui al Modello stesso (Parte Speciale), e di curare il loro aggiornamento.

Naturalmente questo passaggio comporta, sul lato dell'Organo dirigente, ex comma 2 lett. d dell'art. 6 del Decreto, di osservare la prescrizione degli obblighi di informazione (cfr. par. B.9.4.) nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli, sul lato dell'Organismo stesso, il passaggio, in buona parte, della responsabilità ed eventuale colpa *in vigilando* a carico dell'OdV. Sempre che sia rispettata l'autonomia e insindacabilità dell'OdV.

Sempre con riferimento alla responsabilità *in vigilando*, deve essere allargata in qualche misura la funzione organizzativa di strumenti quali l'organigramma ma soprattutto del funzionigramma. In effetti, il primo è una rappresentazione grafica, immediata, delle relazioni organizzative. Il secondo è di certo qualcosa di più: definisce il sistema di funzionamento dell'azienda, e dunque ruoli, obiettivi, processi, mansioni, mappa delle relazioni funzionali, dipendenze, non ultimo la relazione di responsabilità tra il soggetto al vertice dell'unità di lavoro e il singolo Lavoratore.

	MOGC 231		Pag. 31 di 107
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ai sensi del D.Lgs. 231/2001		Documento M231 Revisione 0 15.12.2021

Ne deriva, nell'ambito di questa dipendenza, una funzione di responsabilità *in vigilando*. In tale ottica, richiamando il Modello 231, il funzionigramma dell'azienda AB Industrietechnik Srl sarà affiancato da una nota specifica che definisca la responsabilità di dipendenza e di vigilanza tra il capo dell'unità lavorativa e i dipendenti che la compongono.

- c. **svolgere** attività di formazione seminariale, collettiva o riservata a singole divisioni o reparti/uffici o in affiancamento di singole unità, in ragione dei fabbisogni di comprensione o adattamento che dovessero manifestarsi nell'ambito delle verifiche dell'OdV o su richiesta del Cd'A/DG o di responsabili di settore.
- d. **curare** l'aggiornamento del Modello attraverso la verifica circa l'eventuale mutamento delle condizioni aziendali e l'analisi della efficacia e funzionalità delle modifiche proposte. Al fine di espletare detti compiti, senza che l'elencazione che segue possa intendersi esaustiva delle attività da porre in essere, l'OdV dovrà:
 1. monitorare ed interpretare la normativa rilevante e verificare l'adeguatezza del Modello rispetto a tale normativa, segnalando al Consiglio di Amministrazione o al Direttore Generale incaricato del Modello 231 per delega del Cd'A, le possibili aree di intervento;
 2. formulare proposte in merito alla necessità di aggiornamento e adeguamento del Modello adottato;
 3. assicurare, con il supporto delle strutture aziendali competenti, il mantenimento e l'aggiornamento del sistema di identificazione, mappatura e classificazione delle aree a rischio, ai fini dell'attività di vigilanza;
 4. elaborare le risultanze delle attività di controllo sulla base delle verifiche;
 5. segnalare al Cd'A/Direttore Generale eventuali notizie di violazione del Modello;
 6. predisporre relazioni informative periodiche al Cd'A/Direttore Generale;
 7. monitorare le iniziative volte alla diffusione e alla conoscenza del Modello, e quelle finalizzate alla formazione dei Destinatari e ad assicurare i flussi informativi verso l'OdV.

Le attività di verifica del Modello competono all'Organismo di Vigilanza ed includono le seguenti tipologie di controllo:

- ✓ verifiche sugli atti: almeno una volta l'anno, si procede ad una verifica dei principali atti societari e dei contratti di maggior rilevanza conclusi dalla Società in aree di attività "a rischio";
- ✓ verifiche del sistema di controlli preventivi: periodicamente, deve essere verificato l'effettivo funzionamento del sistema di controlli preventivi esistente e la concreta

	MOGC 231		Pag. 32 di 107
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ai sensi del D.Lgs. 231/2001		Documento M231 Revisione 0 15.12.2021

applicazione delle procedure aziendali, tali attività di verifica deve includere, fra le altre, le seguenti:

- a. verifica periodica, da parte dell'Organismo di vigilanza con il supporto della Direzione Generale del sistema delle deleghe di poteri autorizzativi e di firma in vigore e della sua coerenza con tutto il sistema organizzativo, raccomandando eventuali modifiche nel caso in cui il potere di gestione e/o la qualifica e/o le mansioni non corrispondano o non siano coerenti con i poteri di rappresentanza conferiti o vi siano altre anomalie;
- b. valutazione periodica dell'adeguatezza, rispetto alle esigenze di prevenzione dei reati di cui al D. Lgs. 231/2001, delle procedure codificate che disciplinano le attività a rischio, con riguardo alle modifiche, integrazioni o emissioni di nuove procedure di cui l'Organismo di Vigilanza sia venuto a conoscenza nell'esercizio delle sue funzioni.
- c. verifica di tutte le segnalazioni ricevute nel corso dell'anno, delle azioni intraprese dai soggetti interessati, degli eventi considerati rischiosi, nonché del grado di sensibilità dei destinatari del Modello (anche a campione) rispetto alle ipotesi di reato previste dal Decreto. Le verifiche sono condotte dall'Organismo di Vigilanza. L'esito di tali verifiche, con l'evidenziazione delle possibili carenze ed i suggerimenti delle azioni da intraprendere, deve essere incluso nel rapporto annuale che l'Organismo predispone per il Consiglio di Amministrazione.

Ferme restando le competenze di vigilanza da parte del Consiglio di Amministrazione/Direttore Generale su delega Cd'A circa l'adeguatezza dell'intervento dell'OdV, le attività poste in essere dall'Organismo non potranno essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale. L'OdV deve adempiere al dovere con la diligenza del mandatario ed è responsabile della verità delle attestazioni riportate negli specifici documenti emessi.

L'OdV al fine di poter assolvere in modo esaustivo ai propri compiti, deve

- I. disporre di mezzi finanziari adeguati per lo svolgimento dei compiti assegnati. In tal senso il Cd'A/DG approva annualmente un budget, d'intesa con l'OdV, che comprende la previsione delle spese per l'anno in corso per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti, anzitutto quelli ordinari e poi quelli straordinari. In merito al budget di spesa si consideri che

	MOGC 231		Pag. 33 di 107
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ai sensi del D.Lgs. 231/2001		Documento M231 Revisione 0 15.12.2021

vale per l'OdV il principio dell'economicità della gestione, per cui potrà farsi tutto quanto non sia lesivo di tale principio.

- II. avere libero accesso presso tutte le funzioni della Società, senza necessità di alcun consenso preventivo, ad ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti;
- III. essere dotato di poteri di indagine, ispezione e accertamento dei comportamenti, nonché di proposta di eventuali sanzioni a carico dei soggetti che non abbiano rispettato le prescrizioni contenute nel Modello;
- IV. l'OdV disporrà, nella sede di AB Industrietechnik Srl, di una postazione in cui il Presidente potrà stare tutte le volte che sarà presente in azienda lavorando o ascoltando Lavoratori e terzi. Ugualmente avrà a disposizione un armadietto in cui conservare tutto il cartaceo prodotto dall'OdV. La custodia dell'armadietto è affidata al membro interno dell'OdV che avrà la custodia delle chiavi a beneficio esclusivo dell'OdV e del suo Presidente. In pari tempo lo stesso cartaceo sarà conservato su di uno spazio informatico da parte del membro interno. Un analogo archivio informatico è conservato dal Presidente dell'OdV nel suo studio privato.
Tutte le comunicazioni, via mail o whistleblowing o via lettera saranno recepite dal membro interno e comunicate esclusivamente al Presidente dell'OdV.

B.9.2. Regole di funzionamento dell'Organismo di Vigilanza

Spetta allo stesso OdV procedere all'elaborazione di un proprio Regolamento, da farsi dopo la nomina da parte del Cd'A, e da sottoporre per accettazione al Direttore Generale. E' facoltà dell'OdV condividere preventivamente con il Cd'A/DG la bozza Regolamento.

B.9.3. Rapporti tra l'Organismo di Vigilanza e gli Organi Sociali

Pur nel rispetto dei principi di autonomia e indipendenza, al fine di consentire che l'OdV espliciti la massima efficacia operativa, è necessaria - a garanzia di un corretto ed efficace flusso informativo - l'istituzione di specifici canali di comunicazione e adeguati meccanismi di collaborazione tra l'OdV e gli altri Organi Sociali, ovvero Cd'A e, su delega di questi, il DG e Società di Revisione dei Conti.

A tal fine l'OdV relaziona periodicamente, per iscritto, al Consiglio di Amministrazione/ Direttore Generale per riferire in merito all'attività svolta.

L'OdV predispose, inoltre, annualmente una relazione avente carattere informativo circa lo stato di attuazione e l'efficacia del Modello, in particolare:

	MOGC 231		Pag. 34 di 107
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ai sensi del D.Lgs. 231/2001		Documento M231 Revisione 0 15.12.2021

- a. l'attività di vigilanza svolta dall'Organismo nel periodo di riferimento;
- b. le eventuali criticità emerse sia in termini di comportamenti interni, anche in termini di efficacia del Modello.

L'OdV, redige e trasmette al Consiglio di Amministrazione/Direttore Generale il Programma della vigilanza annuale dove vengono indicate le attività previste per il successivo esercizio e una loro tempificazione di massima e la previsione di spesa per la budgettizzazione delle attività.

L'OdV potrà chiedere di essere sentito dal Consiglio di Amministrazione/Direttore Generale ogni qualvolta ritenga opportuno un esame o un intervento di siffatto organo in materie inerenti il funzionamento e l'efficace attuazione del Modello.

L'OdV potrà, a sua volta, essere convocato dal Consiglio di Amministrazione/Direttore Generale. L'OdV e la Società di Revisione, nel caso di necessità si incontreranno. E, comunque, l'OdV riceverà, a seguito della Revisione effettuata, la relativa relazione

Gli incontri dell'OdV di cui sopra, da chiunque richiesti, sono verbalizzati a cura del Presidente dell'OdV o del componente-segretario.

Il regolamento dell'OdV prevederà la periodicità e canalizzazione dei flussi informativi tra l'OdV e gli Organi Sociali.

B.9.4. Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

Tra le esigenze che il Modello deve soddisfare, il D. Lgs. 231/2001 prevede anche l'istituzione di obblighi informativi nei confronti dell'OdV. I flussi informativi hanno ad oggetto tutte le informazioni e tutti i documenti che devono essere portati a conoscenza dell'OdV, secondo quanto previsto dai protocolli di prevenzione e da ciascuna parte che concorre al presidio delle attività previste dal Modello. L'OdV deve essere informato, mediante apposite segnalazioni da parte dei soggetti tenuti all'osservanza del Modello 231 in merito a eventi che potrebbero ingenerare responsabilità di AB Industrietechnik Srl ai sensi del Decreto 231/2001.

Gli obblighi di informazione all'OdV sussistono a carico di tutti i Destinatari del Modello, siano essi interni o esterni. Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- i. ciascun Responsabile di Funzione deve raccogliere eventuali segnalazioni relative alla commissione, o al ragionevole pericolo di commissione, dei reati contemplati dal Decreto 231/2001 o comunque a comportamenti in generale non in linea con le regole di cui al Modello 231. Naturalmente il Responsabile di Funzione può rilevare in qualsiasi momento la violazione e riferirne all'OdV;

	MOGC 231		Pag. 35 di 107
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ai sensi del D.Lgs. 231/2001		Documento M231 Revisione 0 15.12.2021

- ii. ciascun dipendente deve segnalare la violazione (o presunta violazione) del Modello 231, di cui ha conoscenza, contattando o il proprio diretto superiore gerarchico e/o l'OdV al recapito elettronico ODV231@AB.Industrietechnik.Srl.it (vedasi questo paragrafo ultimo capoverso);
- iii. ugualmente i consulenti, i collaboratori e i partner commerciali, per quanto riguarda la loro attività svolta per AB Industrietechnik Srl effettuano la segnalazione direttamente all'OdV nelle modalità previste in questo paragrafo all'ultimo capoverso.
L'OdV valuta le segnalazioni ricevute e le attività da porre in essere;
- iv. il Cd'A/DG informa l'OdV, in via formale, per tutti gli atti societari rilevanti per il Modello 231 (bilancio annuale, verbale del revisore, cessioni, atti giudiziali, ecc.);

Tutte le informazioni o segnalazioni devono essere in forma scritta, non anonima e firmate.

L'OdV valuta le segnalazioni ricevute e prende conseguenti iniziative a propria ragionevole discrezione e responsabilità, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e motivando per iscritto eventuali rifiuti di procedere ad una eventuale indagine interna.

L'OdV raccoglie le eventuali segnalazioni ricevute, purché non anonime, anche da parte di terzi (ad esempio reclami dei clienti), relative alla violazione/sospetto di violazione del Modello o comunque a comportamenti non in linea con le regole di condotta adottate dalla Società, ed agisce di conseguenza segnalando al Cd'A immediatamente azioni o provvedimenti da mettere in atto.

Nota Bene. L'OdV garantisce i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

In tale ottica, l'OdV garantisce tutti i destinatari del Modello 231 e chiunque volesse far pervenire segnalazioni di essere l'unico soggetto titolato a ricevere e prendere visione delle segnalazioni inviate. Ogni manomissione della comunicazione/posta, quale che sia la modalità di invio, è da considerarsi una grave infrazione e come tale sanzionata.

Al fine di facilitare il flusso di segnalazioni ed informazioni verso l'OdV., è prevista l'istituzione di canali informativi dedicati. In tal senso, le segnalazioni possono essere fatte direttamente all'Organismo di Vigilanza, con lettera indirizzata presso l'azienda o anche mediante l'inoltro di comunicazione elettronica presso la casella di posta ODV231@AB.Industrietechnik.Srl.it o altro indirizzo elettronico/postale. Potrà farsi uso ugualmente quale recapito, in busta chiusa ed indirizzata all'OdV, la cassetta del whistleblowing all'uopo disposta all'interno dell'azienda.

	MOGC 231		Pag. 36 di 107
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ai sensi del D.Lgs. 231/2001		Documento M231 Revisione 0 15.12.2021

B.9.5. Collaborazioni strutturate tra OdV e soggetti aziendali interni.

Gli obblighi di informazione all'OdV, come già detto, sussistono a carico di tutti i Destinatari del Modello, siano essi interni o esterni, siano responsabili di funzioni/uffici o semplici Lavoratori. Addirittura possono segnalare comportamenti anomali o critici anche soggetti terzi (ad esempio reclami dei clienti). I canali di segnalazioni sono diversi e accessibili a tutti: e-mail, whistleblowing, oppure scrivendo una lettera all'OdV all'indirizzo aziendale, o semplicemente chiedendo un incontro al Presidente dell'OdV o al suo membro interno.

Naturalmente tutte le informazioni devono essere in forma scritta, non anonima, dunque firmate e nel caso di colloquio con il Presidente dell'OdV debbono essere documentate o comprovate.

L'OdV garantisce i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

L'OdV garantisce inoltre tutti i destinatari del Modello 231 e chiunque volesse far pervenire segnalazioni di essere l'unico soggetto titolato a ricevere e prendere visione delle segnalazioni inviate. Ogni manomissione della comunicazione/posta, quale che sia la modalità di invio, è da considerarsi una grave infrazione e come tale sanzionata.

La costituzione dell'OdV, e prioritariamente l'adozione del Modello 231 rappresentano la volontà dell'azienda per la legalità, l'etica delle relazioni, interne ed esterne all'azienda, la responsabilità sociale. Come detto in precedenza il Modello è presidiato da un Organismo di Vigilanza (OdV) nominato dal Cd'A dell'azienda e resta in carica tre anni, illimitatamente rinnovabili. Naturalmente trattasi di un organo indipendente ed autonomo, di qualificata professionalità, riconosciuta esperienza e non ultimo di competenza aziendale ed equilibrio. Nessuno è autorizzato, pertanto a mettere in dubbio la buona fede, indipendenza e autorevolezza dell'OdV, se non sussistono elementi documentati e comprovati.

Come anche già detto, l'OdV, appena dopo l'insediamento, dovrà provvedere alla redazione di un Regolamento che porti a sistema il complesso dei compiti e delle responsabilità e, nella dinamica attuativa del Modello, alle risultanze.

Ciò detto, nel pieno rispetto dei principi di autonomia e indipendenza, al fine di consentire che il Modello espliciti la sua massima efficacia e l'OdV la sua funzione, si ritiene importante una collaborazione di supporto all'Organismo da parte di alcuni soggetti autorevoli dell'azienda, per ruolo e storia aziendale, da denominarsi "referenti 231", il cui compito è fondamentale di attenzione alle dinamiche operative dell'azienda in ragione di eventuali anomalie e criticità che potrebbero accadere e di cui riferiranno esclusivamente all'OdV.

	MOGC 231		Pag. 37 di 107
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ai sensi del D.Lgs. 231/2001		Documento M231 Revisione 0 15.12.2021

Un Modello 231 funziona e funziona bene se è radicato nel tessuto lavorativo dell'azienda, poiché capace di strutturare una "presenza amica" e naturalmente un corretto ed efficace flusso informativo, ovvero specifici canali di comunicazione, che già sono previsti nella Parte Generale del Modello, ma che si vogliono potenziare perché l'efficacia e il beneficio siano maggiori.

Naturalmente il Regolamento dell'OdV potrà meglio precisare la collaborazione di cui si parla.

Tutto questo comunque fermo restando, nel caso di illecito, le prerogative e la responsabilità dell'Organismo e del Cd'A o per delega del Direttore Generale.

A valle di quanto sopra descritto, il Cd'A e per delega il Direttore Generale, d'accordo con l'OdV, potrà incaricare alcune persone dell'azienda stessa, denominati come detto "Referenti 231", che potranno essere di supporto all'Organismo di Vigilanza.

Ebbene, premesso che nella Parte Speciale del Modello 231, ogni sezione va a tutelare la correttezza dei comportamenti dell'intera azienda e di ciascuno dei Lavoratori che in essa prestano la propria opera in ragione delle tante tipologie di reato che il D.Lgs 231/2001 contempla, volendo evitare non già la commissione di reati, che non appartiene alla storia di AB Industrietechnik Srl e così si spera per il futuro, seppur i rischi sono sempre possibili, ma anche solo anomalie e criticità, , per ciascuna Sezione della Parte Speciale del Modello 231, saranno individuate delle figure, denominate "Referenti 231" come detto, che avranno la responsabilità di collaborare con l'Organismo di Vigilanza segnalando periodicamente se, rispetto ai contenuti del Modello stesso, se vi sono state irregolarità o episodi critici così come questioni da rivedere o elementi del Modello da implementare.

Naturalmente ciascuno dei Referenti 231, per un principio di condivisione dei piani di vigilanza e controllo, potrà avvalersi di soggetti della struttura operativa delegando in modo informale o se più adeguato in modo formale con un atto dispositivo interno. Attenzione: tutto questo non è la militarizzazione dell'azienda, ma la effettiva "messa a terra" del Modello

Altri compiti, poi, potranno essere individuati e regolati nel Regolamento dell'Organismo di Vigilanza e altre figure di collaborazione potranno essere ulteriormente create, soprattutto in ragione della dinamica di crescita di AB Industrietechnik Srl.

Preme sottolineare come, nell'ambito del Modello 231/2001, la figura del "Referente 231", è non solo una innovazione, ma allo stesso tempo uno strumento capace di rendere il Modello più efficace, e di certo più familiare e inclusivo.

	MOGC 231	Documento M231	Pag. 38 di 107
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ai sensi del D.Lgs. 231/2001		Revisione 0 15.12.2021

B.9.6. Raccolta e conservazione delle informazioni

Come già disciplinato, tutte la documentazione concernente l'attività svolta dall'OdV (segnalazioni, informative, ispezioni, accertamenti, relazioni, etc.) è conservata dal membro-segretario dell'OdV per un periodo di almeno 10 anni (fatti salvi eventuali ulteriori obblighi di conservazione previsti da specifiche norme) in apposito archivio, il cui accesso è consentito esclusivamente ai componenti dell'OdV o su autorizzazione degli stessi. La documentazione sarà conservata in edizione cartacea e digitale. Nota bene, anche in caso di ispezione/verifica da parte della GdF, l'armadietto o l'archivio informatico dell'OdV potranno essere aperti e visionati dagli operanti solo in presenza di una disposizione scritta e sottoscritta dal Procuratore della Repubblica.

B.9.7. Formazione ed informazione

Per garantire l'efficacia del Modello, la Società si pone l'obiettivo di assicurare la corretta conoscenza da parte di tutti i Destinatari, anche in funzione del loro diverso livello di coinvolgimento nei processi sensibili. Il sistema di informazione e formazione è supervisionato ed integrato dall'attività realizzata in questo campo dall'Organismo di Vigilanza, in collaborazione con la Direzione Generale.

Si riportano di seguito le attività individuate per una corretta formazione ed informazione del Modello.

B.9.7.1. Informazione

- informazione e diffusione del Modello sul sito internet;
- invio ad alcuni ben individuati personaggi aziendali di una lettera/mail informativa per comunicare che la Società si è dotata di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001, inviando il testo con richiesta firma per presa visione;
- esecuzione di seminari brevi rivolti, per gruppi/unità lavorative, a tutto il personale ed aventi ad oggetto gli elementi caratteristici del Modello e del sistema di controllo preventivo (es. poteri autorizzativi, le linee di dipendenza gerarchica, le procedure, i flussi di informazione e tutto quanto contribuisca a dare trasparenza nell'operare quotidiano), nonché incontri informativi finalizzati a fornire conoscenze utili alla identificazione, alla riduzione e alla gestione dei rischi in ambiente di lavoro;
- breve informativa verso i collaboratori/professionisti;
- comunicazione dell'avvenuta adozione del Modello a tutti i soggetti/partners che intrattengano con AB Industrietechnik Srl rapporti contrattualmente regolati;
- inserimento di una dichiarazione informativa, in qualunque contratto di fornitura, servizio e consulenza (nel corpo del proprio testo o in allegato) dell'adozione del Modello e, se opportuno,

	MOGC 231		Pag. 39 di 107
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ai sensi del D.Lgs. 231/2001		Documento M231 Revisione 0 15.12.2021

di talune disposizioni o prescrizioni in esso contenute con raccomandazione al rispetto dello stesso.

B.9.7.2. Formazione

L'attività di formazione, con riferimento ai reati dolosi, è rivolta al personale delle aree a rischio ed è differenziata nei contenuti e nelle modalità di erogazione in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'avere o meno funzioni di rappresentanza della Società e mira ad illustrare le ragioni di opportunità, oltre che giuridiche, che ispirano le regole e la loro portata concreta.

L'attività di formazione, con riferimento ai reati colposi, riguarda, nello specifico, il sistema di salute e sicurezza sul lavoro, da erogarsi in occasione dell'assunzione, del trasferimento o cambiamento di mansioni o dell'introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, o di nuove sostanze e preparati pericolosi. Tale formazione è differenziata in funzione delle mansioni di ciascun lavoratore e rientra negli obblighi previsti dal D. Lgs. 81/2008 ed è finalizzata a:

- 1) **trasferire** ai lavoratori ed agli altri soggetti del sistema di prevenzione e protezione aziendale conoscenze e procedure utili alla acquisizione di competenze per lo svolgimento in sicurezza dei rispettivi compiti in azienda e alla identificazione, alla riduzione e alla gestione dei rischi;
- 2) **assicurarsi** periodicamente che i singoli Lavoratori abbiano recepito e applichino, in base alle mansioni svolte, la formazione a suo tempo ricevuta per il corretto utilizzo di attrezzature, macchine, impianti, sostanze, dispositivi, anche di protezione individuale, e conoscano bene le procedure di lavoro;
- 3) **assicurarsi** che tutto il personale, ad ogni livello, sia consapevole della importanza della conformità delle proprie azioni rispetto al Modello e delle possibili conseguenze dovute a comportamenti che si discostino dalle regole dettate dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

La formazione e l'informazione potranno essere svolte anche a distanza e mediante l'uso di strumenti informatici.

	MOGC 231		Pag. 40 di 107
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ai sensi del D.Lgs. 231/2001		Documento M231 Revisione 0 15.12.2021

B.10. Sistema sanzionatorio

B.10.1. Principi generali del sistema sanzionatorio

Ai fini della valutazione dell'efficacia e dell'idoneità del Modello a prevenire i reati contemplati dal D. Lgs. 231/2001, è necessario che vengano individuati e sanzionati i comportamenti che possono favorire la commissione di reati rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 ovvero, più in generale, la violazione del Modello. Ai sensi dell'art. 6 comma 2 lett. e) D. Lgs. 231/2001, infatti, la Società ha l'onere di *“introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate dal Modello”*.

I principi generali cui si ispira il sistema sanzionatorio sono:

- a) **l'universalità di applicazione:** ovvero sono destinatari del sistema tutti i soggetti interni alla Società, quale che sia il ruolo, la posizione, il livello e la tipologia contrattuale (soggetti apicali, dirigenti, impiegati, ecc.) quanto i soggetti terzi che operano per conto della Società stessa (collaboratori a progetto, consulenti, lavoratori somministrati, collaboratori a qualsivoglia titolo, procuratori, agenti, ecc.) o collaborano con essa a vario titolo (fornitori, partners, ecc.). In ogni caso debbono prevedersi sanzioni:
 - a. disciplinari per i soggetti interni;
 - b. di carattere negoziale per i soggetti esterni (ad esempio: clausola risolutiva espressa).
- b) **gradualità della sanzione;** le sanzioni debbono osservare criteri di gradualità e proporzionalità in relazione al comportamento rilevato;
- c) **considerazioni di attenuanti o aggravanti;** l'eventuale sanzione, ai sensi della normativa vigente (contratto collettivo di lavoro, statuto dei lavoratori, codice del lavoro, ecc.) dovrà considerare il grado di imprudenza, imperizia, negligenza, colpa o intenzionalità del comportamento, tenuto altresì conto di eventuali recidive nonché della posizione funzionale, caratteristiche e condizioni dell'attività lavorativa del soggetto interessato, così come di ogni altra circostanza che possono aver caratterizzato la violazione;
- d) **la ratio preventiva;** lo scopo della prevenzione, che è la *ratio* del Modello, impone tempestività ed immediatezza all'azione disciplinare aziendale e all'eventuale sanzione, che comunque dovrà avvenire nel rispetto della normativa vigente (contratto collettivo, statuto dei lavoratori, privacy, ecc.). Nei casi penalmente rilevanti l'azione disciplinare deve avviarsi e svolgersi anche a prescindere dalla eventuale successiva azione giudiziale.

	MOGC 231		Pag. 41 di 107
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ai sensi del D.Lgs. 231/2001		Revisione 0 15.12.2021
		Documento M231	

B.10.2. L'azione disciplinare dell'OdV

L'OdV, conosciuta la violazione al Modello 231, sia nel caso di verifica effettuata o di segnalazione, deve procedere con i dovuti accertamenti avendo cura di mantenere l'assoluta riservatezza, ed eventualmente imporla a terzi che per ragioni varie potrebbero esserne a conoscenza, sia nei confronti del soggetto interessato (il destinatario dell'azione disciplinare) sia per la documentazione relativa alla violazione.

Il soggetto che segnala violazioni del Modello o del Codice Etico in buona fede è garantito contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione e in ogni caso sarà assicurata la riservatezza, come sopra detto, dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della società o delle persone accusate erroneamente o in mala fede.

L'OdV, dopo aver esperito con riservatezza, prudenza e rigore ogni accertamento, e dopo aver valutato opportunamente ogni aspetto della questione, informerà per iscritto il soggetto aziendale competente – Presidente del Cd'A e/o Direttore Generale – cui compete il potere disciplinare che, in ossequio ai poteri che a loro sono conferiti dalla legge, dallo statuto o dall'organizzazione della società, avvierà l'iter procedurale necessario per le contestazioni e l'applicazione eventuale della sanzione. Le sanzioni sono sempre adottate dagli organi aziendali competenti. Resta che, per neutralità e imparzialità del ruolo e funzione di vigilanza, l'OdV, nel caso ravvisi un'ipotesi di violazione del Modello e del Codice Etico, deve dare impulso al procedimento disciplinare nei confronti dell'autore dell'infrazione, come sopra detto.

Infine, il concetto di sistema disciplinare fa ritenere che la Società, e così di fatto accade, debba procedere ad una graduazione delle sanzioni applicabili, in relazione al differente grado di pericolosità dei comportamenti in relazione all'infrazione commessa. In tale ottica, l'OdV, d'intesa con il Cd'A/Direttore Generale, provvederà alla redazione di un protocollo descrittivo dei comportamenti passibili di sanzioni, da allegare al presente Modello 231.

B. 11. Responsabilità dell'adozione, attuazione e modifiche del Modello.

B.11.1 Adozione del Modello.

L'art. 6, comma I, lettera a) del D. Lgs. 231/2001 richiede che il Modello sia un "*atto di emanazione dell'organo dirigente*". L'adozione dello stesso, così come la contemporanea nomina dell'Organismo di Vigilanza, è dunque di competenza del Consiglio di Amministrazione della Società, che provvede mediante delibera consiliare. E' opportuno, *sic rebus stantibus*, che il Cd'A affidi la delega alla gestione

	MOGC 231	Documento M231	Pag. 42 di 107
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ai sensi del D.Lgs. 231/2001		Revisione 0 15.12.2021

del Modello 231/2001 al Direttore Generale. Tale delega potrà essere contenuta nella delibera di istituzione del Modello.

B.11.2. Attuazione del Modello

Con l'adozione formale del Modello questo diviene regola imperativa per la Società, per i componenti degli Organi societari, per i dipendenti e per chiunque operi, quale che sia il titolo, per conto o nell'interesse della Società medesima.

L'efficace attuazione del Modello adottato deve essere garantita:

1. dal Management aziendale, vale a dire dai responsabili delle varie strutture organizzative della Società, in relazione alle attività a rischio dalle stesse svolte e all'emissione/adozione delle procedure/protocolli anche con rilievi ex D. Lgs. 231/2001;
2. dall'OdV, nell'esercizio dei poteri di iniziativa e di controllo allo stesso conferiti sulle attività svolte dalle singole unità organizzative nelle aree a rischio.

In particolare, è responsabilità del Management aziendale, in collaborazione con l'Organismo di Vigilanza, trasferire ai propri collaboratori la consapevolezza delle situazioni a rischio-reato, nonché impartire direttive circa le modalità operative di svolgimento dei compiti assegnati, in coerenza con i principi e le prescrizioni contenute nel presente Modello e tenendo conto delle peculiarità del proprio ambito di attività.

B.11.3. Modifiche al Modello

L'OdV ha il compito di curare l'aggiornamento del Modello, ovvero di verificare la necessità di modifiche o integrazioni e di proporle al Consiglio di Amministrazione che, nella sua autonomia, le adotterà con delibera consigliare.

A titolo esemplificativo, gli interventi di adeguamento e/o aggiornamento del Modello debbano essere realizzati in occasione di:

- modifiche legislative (ad esempio inserimento di nuovi reati);
- violazioni del Modello e/o esiti negativi di verifiche sull'efficacia del medesimo;
- modifiche significative della struttura organizzativa della società ai fini del funzionamento del Modello ovvero da modifiche dei settori in cui si svolge l'attività aziendale.

Le ulteriori successive modifiche o integrazioni di carattere sostanziale, anche proposte dall'OdV (intendendosi per tali le modifiche delle regole e dei principi generali contenuti nel presente Modello), sono rimesse alla competenza del Cd'A della Società che provvederà con apposita delibera.

	MOGC 231		Pag. 43 di 107
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ai sensi del D.Lgs. 231/2001		Documento M231 Revisione 0 15.12.2021

L'adozione e l'aggiornamento delle procedure (Protocolli) che regolamentano le fasi del processo decisionale in relazione alle aree di rischio è responsabilità dei soggetti che presidiano per ruolo il processo, anche su input dell'OdV.

L'Organismo di Vigilanza riferisce periodicamente al Consiglio di Amministrazione o al Direttore Generale delegato circa le eventuali modifiche da apportare al sistema di Protocolli/Procedure in relazione alle aree di rischio ex D.Lgs. 231/01.

Inoltre, l'Organismo di Vigilanza rende operative le modifiche del Modello deliberate dal Cd'A o al Direttore Generale delegato e ne cura la divulgazione.