



CAVEDAGHI METALLI SRL

Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi

del D.Lgs. 231/2001

Parte Generale

Approvato dal Consiglio di Amministrazione

in data 18 dicembre 2019

ELENCO DELLE REVISIONI

REV.	DATA	DESCRIZIONE	APPROVAZIONE
00	18/12/2019	Prima approvazione	CDA

INDICE

DEFINIZIONI	4
1. FINALITÀ E PRINCIPI DI LEGGE	6
1.1 IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231 DELL'8 GIUGNO 2001: CENNI GENERALI	6
1.2 LE SANZIONI	8
1.3 I MODELLI DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	10
1.3.1 Le Linee Guida di Confindustria	11
2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI CAVEDAGHI METALLI	14
2.1 FINALITÀ DEL MODELLO E SUO VALORE CONTRATTUALE	14
2.2 LA COSTRUZIONE DEL MODELLO E LA SUA ADOZIONE	14
2.3 LA STRUTTURA DEL MODELLO	15
2.5 DESTINATARI DEL MODELLO	16
3. L'ORGANISMO DI VIGILANZA	17
3.1. PRINCIPI GENERALI IN TEMA DI INDIVIDUAZIONE, ELEGGIBILITÀ, NOMINA E REVOCA DEI MEMBRI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	17
3.2 POTERI E DOVERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	19
3.3 I FLUSSI INFORMATIVI CHE INTERESSANO L'ORGANISMO DI VIGILANZA	21
3.3.1. Segnalazioni all'Organismo di Vigilanza	21
3.3.2. Reporting dell'Organismo di Vigilanza	22
4. IL C.D. "WHISTLEBLOWING"	24
5. FORMAZIONE, COMUNICAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO	27
5.1 COMUNICAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO	27
5.2 FORMAZIONE	27

DEFINIZIONI

Nel presente documento e nei relativi allegati le seguenti espressioni hanno il significato di seguito indicato:

- **“Attività a rischio di reato”** o **“Aree di rischio”**: il processo, l’operazione, l’atto, ovvero l’insieme di operazioni e atti, che possono esporre la Società al rischio di commissione di un illecito amministrativo dipendente da reato.
- **“Codice Etico”**: il documento, ufficialmente approvato dalla Società quale esplicitazione della sua politica aziendale, che contiene i principi generali di comportamento a cui i Destinatari devono attenersi e la cui violazione è sanzionata.
- **“Consiglio di Amministrazione”** o **“C.d.A.”**: il Consiglio di Amministrazione di Cavedaghi Metalli S.r.l.
- **“D.Lgs. n. 231/2001”** o **“Decreto”**: il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante la *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300”*, pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 140 del 19 giugno 2001, e successive modificazioni ed integrazioni.
- **“Destinatari”**: i soggetti tenuti all’osservanza del Modello.
- **“Dipendenti”**: tutte le persone fisiche che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro subordinato.
- **“Linee Guida”**: le Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001, pubblicate da Confindustria e considerate ai fini della predisposizione ed adozione del Modello.
- **“Modello”** o **“MOG”**: il modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dal Consiglio di Amministrazione di Cavedaghi Metalli S.r.l. al fine di prevenire la commissione dei Reati Rilevanti.
- **“Organismo di Vigilanza”** od **“OdV”**: l’Organismo previsto dall’art. 6 del Decreto Legislativo, con il compito di vigilare sul funzionamento e sull’osservanza del Modello, nonché sull’aggiornamento dello stesso.
- **“Protocollo Preventivo”, “Policy”** o **“Procedura”**: la misura prescrittiva, organizzativa e di controllo prevista dal Modello al fine di prevenire la realizzazione dei Reati Rilevanti.



Parte Generale

- **“Reati Rilevanti”** o il **“Reato Rilevante”**: l’insieme dei reati, o il singolo reato, previsti dal D.Lgs. n. 231/2001 (e successive modifiche e integrazioni) da cui può scaturire la responsabilità amministrativa dell’Ente.
- **“Soggetti Terzi”**: soggetti esterni legati alla Società da rapporti contrattuali di varia natura.
- **“Soggetti Apicali”**: i soggetti di cui all’articolo 5, comma 1, lett. a) del Decreto, ossia i soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale e, in particolare, i membri del Consiglio di Amministrazione, il Presidente, gli eventuali institori e direttori generali.
- **“Soggetti Sottoposti”**: i soggetti di cui all’articolo 5, comma 1, lett. b) del Decreto, ossia coloro che operano sotto la direzione o la vigilanza dei Soggetti Apicali.
- **“Società”** o **“Cavedaghi Metalli”**: Cavedaghi Metalli S.r.l.
- **“Sistema Disciplinare”**: l’insieme delle misure sanzionatorie applicabili in caso di violazione delle regole procedurali e comportamentali previste dal Modello.

1. FINALITÀ E PRINCIPI DI LEGGE

1.1 IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231 DELL'8 GIUGNO 2001: CENNI GENERALI

Il Decreto Legislativo dell'8 giugno 2001 n. 231, recante la *"Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica"*, ha dato attuazione alla delega legislativa contenuta nell'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300, recante i principi ed i criteri direttivi per la disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche e degli enti privi di personalità giuridica per reati commessi dai soggetti operanti all'interno dell'ente, nell'interesse o a vantaggio dell'ente medesimo.

Tale disciplina è scaturita da una serie di convenzioni internazionali di cui l'Italia è stata firmataria nel corso degli anni. Si tratta, in particolare:

- della Convenzione sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità europee, sottoscritta a Bruxelles il 26 luglio 1995 e del suo primo protocollo ratificato a Dublino il 27 settembre 1996;
- del protocollo concernente l'interpretazione in via pregiudiziale, da parte della Corte di giustizia delle Comunità europee, di detta Convenzione, sottoscritto a Bruxelles il 29 novembre 1996;
- della Convenzione relativa alla lotta contro la corruzione inerente i funzionari delle Comunità europee, ratificata a Bruxelles il 26 maggio 1997;
- della Convenzione OCSE sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali, con annesso, ratificata a Parigi il 17 dicembre 1997;
- Convenzione dell'Organizzazione delle Nazioni Unite in tema di reati transnazionali, adottata dall'Assemblea Generale dell'ONU in data 15 novembre 2000 e 31 maggio 2001;
- Convenzione dell'Organizzazione delle Nazioni Unite contro la corruzione, adottata dall'Assemblea Generale dell'ONU in data 31 ottobre 2003.

Con riferimento ai Reati Rilevanti, il Decreto ha previsto, accanto alla tradizionale responsabilità penale personale dell'autore materiale del reato commesso (che può riferirsi alle sole persone fisiche in virtù del principio indicato nell'art. 27 c. 1 della Costituzione), la responsabilità amministrativa degli enti, che, ove riconosciuta, può determinare l'applicazione di sanzioni pecuniarie e/o interdittive.

Il fatto costituente reato, ove ricorrano i presupposti indicati nella normativa, può avere conseguenze su un doppio binario: da un lato, sarà penalmente perseguibile la persona fisica autrice del reato - punita con le pene stabilite dal codice penale o dalle leggi speciali applicabili -; dall'altro, l'ente nell'interesse o a vantaggio del quale sia stato commesso l'illecito medesimo sarà punito con le sanzioni previste dal D.Lgs. n. 231/2001.

La responsabilità amministrativa dell'ente è distinta ed autonoma rispetto a quella della persona fisica che commette il reato e può sussistere anche qualora l'autore del reato non sia identificato o non sia punibile, ovvero se il reato si estingue per causa diversa dall'amnistia (art. 8).

Inoltre, si precisa che, ai sensi dell'art. 4 del Decreto, la responsabilità amministrativa dell'ente può insorgere anche qualora il reato presupposto della sua responsabilità sia commesso in tutto o in parte all'estero, ovvero qualora all'estero si verifichi, in tutto o in parte, l'evento, oppure, ancora, ove siano applicabili i criteri residuali per l'applicazione della giurisdizione italiana e per la competenza territoriale dei suoi giudici, secondo le disposizioni degli artt. 7, 8, 9 c.p.

Nel caso in cui si verifichi un Reato Rilevante (altrimenti detto anche "reato presupposto"), l'ente è punibile qualora sussistano specifici requisiti, oggettivi e soggettivi, aventi valore di criteri di imputazione.

La prima condizione oggettiva consiste nel rapporto organico sussistente tra l'autore materiale del reato e l'ente: è necessario, cioè, che il reato sia stato commesso da parte di un soggetto legato all'ente da un rapporto qualificato.

In proposito si distingue tra:

- **"soggetti apicali"**, ossia quelli che rivestono posizioni di rappresentanza, amministrazione e direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, quali, ad esempio, il legale rappresentante, l'amministratore, il direttore generale, nonché soggetti che di fatto ne esercitano la gestione e il controllo;
- **"soggetti sottoposti"**, ovvero coloro che sono sottoposti alla direzione ed alla vigilanza dei soggetti apicali.

La seconda condizione è rappresentata dalla necessaria sussistenza, anche in via alternativa, di un interesse o vantaggio della società, connesso alla realizzazione del reato presupposto.

Ai sensi dell'art. 5, comma 2, D.Lgs. 231/2001, l'ente non risponde se gli autori del reato presupposto hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

1.2 LE SANZIONI

Gli articoli da 9 a 23 del D.Lgs. n. 231/2001 disciplinano il sistema sanzionatorio.

In particolare, sono previste sanzioni di diversa natura, che possono essere irrogate a carico dell'ente qualora sia commesso un Reato Rilevante nell'interesse o a vantaggio dello stesso dai soggetti indicati nella sezione che precede:

- a) **sanzioni pecuniarie** (artt. 10 – 12): si applicano in ogni caso e hanno natura afflittiva e non risarcitoria. Dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria risponde solo l'ente con il suo patrimonio. Le sanzioni sono calcolate in base ad un sistema "per quote" e comminate "in un numero non inferiore a cento né superiore a mille". La commisurazione della sanzione viene determinata dal giudice sulla base della gravità del fatto e del grado di responsabilità dell'ente, dall'attività svolta dall'ente medesimo per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto illecito e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti; ogni singola quota può avere un valore compreso tra un minimo di Euro 258 e un massimo di Euro 1.549. L'importo di ogni quota viene determinato dal giudice tenendo in considerazione le condizioni economiche e patrimoniali dell'ente. L'ammontare della sanzione pecuniaria, pertanto, viene determinata per effetto della moltiplicazione del primo fattore (numero di quote) per il secondo (importo della quota);
- b) **sanzioni interdittive** (artt. 13-17): si applicano solo nei casi in cui siano espressamente previste, e sono (art. 9, comma 2):
 - l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
 - la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
 - il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
 - l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi;
 - il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Le sanzioni interdittive hanno la caratteristica di limitare o condizionare l'attività sociale e, nei casi più gravi, possono giungere a paralizzare l'ente (interdizione dall'esercizio dell'attività); esse hanno, altresì, la finalità di prevenire comportamenti connessi alla commissione di ulteriori reati.

Le sanzioni interdittive possono essere applicate anche in via cautelare (ossia prima ancora del giudizio di merito), quando sussistano gravi indizi che facciano presumere la sussistenza della responsabilità dell'ente per un illecito amministrativo dipendente da reato e vi siano fondati e specifici elementi che fanno ritenere concreto il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per il quale si procede.

In base all'art. 13 del decreto, le sanzioni interdittive si applicano nei casi espressamente previsti dal D.Lgs. n. 231/2001 quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- a) l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione e, in questo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- b) in caso di reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive hanno una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni.

Nelle situazioni più gravi, descritte nell'art. 16 del D.Lgs. n. 231/2001, è possibile l'applicazione in via definitiva di alcune sanzioni interdittive.

Più precisamente, può essere disposta l'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività quando l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed è già stato condannato all'interdizione temporanea almeno tre volte negli ultimi sette anni. Inoltre, l'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività è sempre disposta quando l'ente o una sua unità organizzativa vengono utilizzati stabilmente allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione di reati in relazione ai quali è prevista la sua responsabilità.

Infine, può essere disposto in via definitiva il divieto di contrattare con la P.A. o di pubblicizzare beni o servizi quando l'ente sia già stato condannato tre volte negli ultimi sette anni alla medesima sanzione.

L'art. 15 dispone che, qualora sussistano i presupposti per l'applicazione di una sanzione interdittiva che determina l'interruzione dell'attività dell'ente, il giudice, in luogo dell'applicazione della sanzione, dispone la prosecuzione dell'attività dell'ente da parte di un commissario, per un periodo pari alla durata della sanzione interdittiva che sarebbe stata applicata, se:

1. l'ente svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività;

2. l'interruzione dell'attività dell'ente può provocare, tenuto conto delle sue dimensioni e delle condizioni economiche del territorio in cui è situato, rilevanti ripercussioni sull'occupazione.
- c) **confisca** (art. 19): è una sanzione autonoma e obbligatoria che si applica con la sentenza di condanna nei confronti dell'ente, e ha per oggetto il prezzo o il profitto del reato (salvo per la parte che può essere restituita al danneggiato), ovvero, se ciò non è possibile, somme di denaro o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato; sono fatti salvi i diritti acquisiti dal terzo in buona fede. In base all'art. 6, co. 5 del decreto, anche qualora l'ente vada esente dalla responsabilità amministrativa da reato, *"è comunque disposta la confisca del profitto che l'ente ha tratto dal reato, anche nella forma per equivalente"*;
- d) **pubblicazione della sentenza** (art. 18): può essere disposta quando all'ente venga applicata una sanzione interdittiva; la sentenza è pubblicata ai sensi dell'art. 36 c.p. nonché mediante affissione nel Comune ove l'ente ha la sede principale. La pubblicazione è a spese dell'ente, ed è eseguita dalla cancelleria del giudice.

1.3 I MODELLI DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

Come si è in precedenza osservato, l'ente è soggetto a responsabilità amministrativa nel caso in cui, nel suo interesse o a suo vantaggio, sia commesso un reato tra quelli previsti dal D.Lgs. n. 231/2001, da parte dei soggetti apicali o sottoposti.

Va, altresì, ricordato che, ai sensi dell'art. 5, comma 2, D.Lgs. 231/2001, l'ente non risponde se gli autori del reato presupposto abbiano agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

L'art. 6 del Decreto stabilisce che l'ente non risponde dell'illecito nel caso di reato presupposto commesso da un soggetto apicale, se prova che:

- a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto di reato, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della stessa specie di quello verificatosi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento, sull'osservanza e sull'aggiornamento di tali modelli è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- c) le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;

- d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di vigilanza interno all'ente.

Lo stesso articolo declina e specifica il contenuto minimo dei modelli di organizzazione tesi a prevenire la commissione di Reati Rilevanti da parte dei Soggetti Apicali, stabilendo che essi debbano rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati;
- prevedere protocolli ad hoc finalizzati a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Per quanto concerne, invece, i reati commessi dai soggetti sottoposti all'altrui direzione (art. 5 c. 1 lett. b) del Decreto, l'art. 7 stabilisce che l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o di vigilanza.

Il co. 2 dell'art. 7 contiene una presunzione di legge, stabilendo che è esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi, che presenti i seguenti requisiti:

- a) il modello, tenendo in considerazione il tipo di attività svolta nonché la natura e la dimensione dell'organizzazione, deve prevedere misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio;
- b) l'efficace attuazione del modello richiede: da un lato, una verifica periodica e la modifica dello stesso qualora siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni di legge o qualora intervengano significativi mutamenti nell'organizzazione; dall'altro, l'esistenza di un idoneo sistema disciplinare.

1.3.1 Le Linee Guida di Confindustria

Il Decreto prevede che i modelli di organizzazione, gestione e controllo possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia ai sensi dell'art. 6, co. 3 del D.Lgs. n. 231/2001.

La prima Associazione rappresentativa di categoria che ha redatto un documento di indirizzo per la costruzione dei modelli è stata Confindustria che, nel marzo del 2002, ha emanato delle Linee Guida, poi parzialmente modificate e aggiornate prima nel maggio 2004, successivamente nel marzo 2008 e, più di recente, nel 2014.

Il Modello di Cavedaghi Metalli è stato, pertanto, adottato tenendo conto di tali Linee Guida, in base alle quali i passi operativi per la realizzazione di un sistema di gestione del rischio possono essere schematizzati secondo i seguenti punti fondamentali:

- a) **identificazione degli ambiti aziendali di attività**, attraverso l'individuazione delle aree potenzialmente a rischio, ossia delle aree/settori aziendali nei quali sia astrattamente possibile la realizzazione degli eventi pregiudizievoli previsti dal D.Lgs. n. 231/2001;
- b) **analisi dei rischi potenziali**, che deve avere riguardo alle possibili modalità attuative dei reati e alla storia dell'ente;
- c) **valutazione/costruzione/adeguamento del sistema di controlli preventivi**, al fine di prevenire la commissione dei reati ex D.Lgs. n. 231/2001 attraverso la descrizione documentata del sistema di controlli preventivi operati dalle singole componenti del sistema.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo ideato da Confindustria sono:

- codice etico;
- sistema organizzativo;
- procedure manuali ed informatiche;
- poteri autorizzativi e di firma;
- sistemi di controllo e gestione;
- comunicazione al personale e sua formazione.

Il sistema di controllo, inoltre, deve essere uniformato ai seguenti principi:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- applicazione del principio di separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia un intero processo, perché vi sarebbe sovrapposizione della figura del controllato e del controllore);
- documentazione dei controlli;

Parte Generale

- previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle procedure previste dal Modello;
- adozione di un Organismo di Vigilanza, dotato dei requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità di azione, al quale le varie funzioni aziendali debbono inviare una serie di informazioni.

2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI CAVEDAGHI METALLI

2.1 FINALITÀ DEL MODELLO E SUO VALORE CONTRATTUALE

Al fine di prevenire la commissione di Reati Rilevanti, il Consiglio di Amministrazione della Società ha adottato il presente Modello.

Esso è stato predisposto per rispondere alle seguenti esigenze:

- a) individuare le attività a rischio;
- b) prevedere specifici protocolli per la prevenzione dei reati;
- c) individuare, al fine della prevenzione dei Reati Rilevanti, le modalità di gestione delle risorse finanziarie;
- d) prevedere obblighi di informazione all'organismo deputato al controllo sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- e) introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Il Modello ha l'obiettivo principale di rendere tutti i Destinatari pienamente consapevoli che l'attività della Società è ispirata all'osservanza rigorosa delle leggi e normative applicabili e che l'osservanza delle prescrizioni in esso previste è tesa ad evitare che gli esponenti della Società e la Società stessa possano incorrere in responsabilità derivanti dalla commissione di reati.

L'osservanza del Modello è, pertanto, obbligatoria e le eventuali violazioni dello stesso costituiscono inadempimento del mandato intercorrente con i membri degli organi di amministrazione e di controllo e, per i Dipendenti, violazione degli obblighi derivanti dal rapporto di lavoro, con conseguente applicazione delle sanzioni previste nel Sistema Disciplinare.

2.2 LA COSTRUZIONE DEL MODELLO E LA SUA ADOZIONE

La redazione del Modello si è articolata nelle fasi di seguito descritte:

- a) esame preliminare del contesto aziendale attraverso lo svolgimento di interviste con i soggetti informati per la definizione dell'organizzazione e delle attività eseguite dalle varie funzioni aziendali, nonché dei processi aziendali nei quali le attività sono articolate e il loro concreto ed effettivo svolgimento;
- b) individuazione delle **attività a rischio di reato**, operata sulla base dell'esame preliminare del contesto aziendale di cui alla precedente lettera a) (fase di c.d. *risk assessment*);

- c) identificazione, per ciascuna area di rischio, dei principali fattori di criticità, nonché la rilevazione e la valutazione dell'adeguatezza degli eventuali controlli aziendali esistenti;
- d) identificazione, valutazione e predisposizione dei presidi organizzativi e dei protocolli aziendali tesi a prevenire il verificarsi dei rischi identificati (fase c.d. di *risk treatment*).

2.3 LA STRUTTURA DEL MODELLO

Il presente Modello è costituito dai seguenti elementi:

1. **Codice Etico**, adottato da Cavedaghi Metalli, che individua i principi generali cui deve essere inderogabilmente ispirata la condotta di tutti i componenti degli organi di amministrazione e dei dipendenti della società, nonché di tutti coloro che con essa intrattengono rapporti contrattuali.
2. **Parte Generale**, che descrive la responsabilità amministrativa degli enti, la funzione dei modelli di organizzazione, nonché la struttura complessiva e gli obiettivi del Modello, identificando, altresì, la composizione, i poteri e i doveri dell'Organismo di Vigilanza ed i flussi informativi ad esso destinati.
3. **Sistema Disciplinare**, che prevede le sanzioni irrogabili in caso di violazioni del Modello e/o del Codice Etico.
4. **Parte Speciale**, che chiarisce la natura e la possibile modalità di commissione delle singole tipologie di Reati Rilevanti identificate nelle aree a Rischio, nonché gli specifici presidi organizzativi implementati per prevenirne la commissione.
5. **Elenco dei Reati Rilevanti**, che riporta le norme incriminatrici la cui commissione determina la responsabilità amministrativa degli enti.
6. **Protocolli Preventivi**, che disciplinano le specifiche Aree di Rischio.

2.4 ADOZIONE, MODIFICA E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

La competenza inerente l'adozione del Modello è riservata al Consiglio di Amministrazione.

Il Modello deve essere tempestivamente aggiornato su proposta, o comunque previo parere, dell'Organismo di Vigilanza, qualora:

- siano riscontrate violazioni o elusioni delle prescrizioni in esso contenute, che ne abbiano dimostrato la non efficacia o l'incoerenza ai fini della prevenzione dei reati;
- siano sopravvenuti cambiamenti significativi nel quadro normativo, nell'organizzazione o nell'attività della Società;
- in tutti gli altri casi in cui si renda necessaria o utile la modifica del Modello sulla base delle segnalazioni pervenute all'Organismo di Vigilanza o di altre funzioni aziendali.

Le modifiche e gli aggiornamenti del Codice Etico sono di competenza del Consiglio di Amministrazione.

Le modifiche e gli aggiornamenti della Parte Generale, delle Parti Speciali e del Sistema Disciplinare sono riservate al Consiglio di Amministrazione, su segnalazione dell'OdV o, comunque, sentitone il parere.

Le modifiche e gli aggiornamenti dei Protocolli Preventivi sono di competenza dell'Amministratore Delegato o della funzione rilevante dallo stesso all'uopo delegata, previa consultazione dell'OdV.

Le modifiche e gli aggiornamenti dell'Elenco dei Reati Rilevanti e della Mappatura dei Rischi sono curate dall'OdV.

2.5 DESTINATARI DEL MODELLO

Sono Destinatari del Modello:

Soggetti Apicali – ad esempio, membri del Consiglio di Amministrazione, eventuale Direttore Generale e Vice Direttore Generale ed eventuali institori.

Soggetti Sottoposti – Persone fisiche che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro subordinato o che, comunque, siano sottoposti alla direzione e vigilanza dei soggetti apicali.

Soggetti Terzi: i soggetti esterni alla Società (agenti, consulenti, fornitori, distributori, *partner*), in quanto estranei alla struttura organizzativa della Società e non sottoposti al suo potere direttivo, sono destinatari del Modello nei limiti del rispetto del Codice Etico e delle policy e procedure loro eventualmente applicabili, a seconda delle specificità del rapporto contrattuale.

I contratti con i Soggetti Terzi devono chiarire che essi devono impegnarsi a rispettare il Codice Etico e le eventuali procedure loro applicabili, delle quali conoscono il contenuto, e prevedere che eventuali inadempimenti a detto obbligo costituiscono una grave violazione del rapporto contrattuale e legittimano la Società a risolvere il contratto, come previsto nel Sistema Disciplinare.

3. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

Cavedaghi Metalli, conformemente a quanto previsto dall'art. 6 del Decreto, ha istituito al proprio interno un organo deputato a vigilare sull'osservanza e l'efficacia del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento.

L'Organismo di Vigilanza (OdV), secondo quanto stabilito dalla giurisprudenza e dalle linee guida, deve rispondere ai seguenti requisiti:

- **autonomia e indipendenza:** l'OdV deve essere inserito come unità di staff in una posizione gerarchica, la più elevata possibile, e deve essere previsto un riporto al massimo vertice aziendale operativo. Inoltre, in capo al medesimo organismo non devono essere attribuiti compiti operativi che, per la loro natura, ne metterebbero a repentaglio l'obiettività di giudizio. In ogni caso, i requisiti di autonomia e indipendenza presuppongono che i membri non si trovino in situazioni che ne possano minare l'autonomia rispetto alla Società;
- **professionalità:** l'Organismo deve avere un bagaglio di conoscenze, strumenti e competenze tecniche necessari per svolgere efficacemente la propria attività;
- **continuità di azione:** l'Organismo di Vigilanza svolge in modo continuativo le attività necessarie per la vigilanza sul rispetto del Modello, con adeguato impegno e con i necessari poteri di indagine. L'attività dell'OdV non è, quindi, limitata ad incontri periodici ma deve essere organizzata in base ad un piano di azione, di monitoraggio e di analisi del sistema di prevenzione della Società, compatibilmente con l'operatività aziendale;
- **onorabilità,** intesa come integrità e autorevolezza professionale e morale.

3.1. PRINCIPI GENERALI IN TEMA DI INDIVIDUAZIONE, ELEGGIBILITÀ, NOMINA E REVOCA DEI MEMBRI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

In ragione delle attività svolte dalla Società e dell'opportunità di assicurare che la vigilanza sull'osservanza e sul funzionamento del Modello sia svolta da soggetti dotati di specifiche professionalità e competenze tecniche, l'OdV ha natura collegiale e si compone di più membri - di cui almeno uno esterno alla Società - nominati con apposita delibera del Consiglio di Amministrazione.

I membri restano in carica per la durata prevista dal Consiglio di Amministrazione all'atto della nomina o fino alla revoca, in conformità a quanto previsto in questo paragrafo.

Alla scadenza del termine, l'Organismo di Vigilanza rimane in carica fino a quando intervengano nuove nomine deliberate dal CdA.

Qualora, nel corso del mandato, un membro dell'OdV cessi dal proprio incarico, il Consiglio di Amministrazione provvede senza indugio alla sua sostituzione.

L'eventuale compenso per la carica di membri dell'Organismo di Vigilanza, per tutta la durata del mandato, è stabilito dal Consiglio di Amministrazione.

La nomina quale componente dell'Organismo di Vigilanza è condizionata alla presenza dei requisiti soggettivi di eleggibilità.

All'atto del conferimento dell'incarico, il soggetto designato a ricoprire la carica di componente dell'Organismo di Vigilanza deve rilasciare una dichiarazione nella quale attesta l'assenza delle seguenti situazioni che, se presenti, costituiscono motivo di ineleggibilità:

- ✓ l'interdizione, l'inabilitazione, la sottoposizione ad amministrazione di sostegno;
- ✓ rapporti di coniugio, parentela o affinità entro il quarto grado con amministratori o soci della Società;
- ✓ conflitti di interesse, anche potenziali, con la Società tali da pregiudicarne l'indipendenza;
- ✓ rapporti di natura patrimoniale e/o professionale con la Società e con i soci che possano comprometterne l'indipendenza;
- ✓ funzioni di amministrazione – nei tre esercizi precedenti alla nomina quale membro dell'organismo di vigilanza – ricoperte in imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o altre procedure concorsuali;
- ✓ sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, ovvero sentenza di applicazione della pena su richiesta (c.d. patteggiamento o equivalente), in Italia o all'estero, per Reati Rilevanti o altri reati dolosi che possano incidere sull'onorabilità professionale richiesta per l'incarico;
- ✓ condanna, con sentenza anche non passata in giudicato, a una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.
- ✓ sottoposizione a misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria in ottemperanza alla normativa vigente per contrastare il fenomeno mafioso;
- ✓ precedente qualifica di componente dell'organismo di vigilanza in seno a società nei cui confronti siano state applicate le sanzioni previste dal Decreto, salvo che la sanzione si riferisca a reati presupposto avvenuti precedentemente alla sua nomina;

- ✓ prestazione di fideiussione o di altra garanzia in favore di uno degli amministratori (o di loro stretti familiari), ovvero avere con questi ultimi rapporti patrimoniali estranei all'incarico conferito.

Nell'ipotesi in cui anche uno solo dei sopra richiamati motivi di ineleggibilità dovesse insorgere a carico di un membro dell'OdV successivamente alla sua nomina, il Consiglio di Amministrazione provvede senza indugio a dichiarare la decadenza.

Al fine di garantire la necessaria stabilità ai membri dell'OdV, la loro revoca potrà avvenire soltanto per giusta causa (qualificabile come dolo o colpa grave nell'assolvimento del proprio incarico) mediante un'apposita delibera del Consiglio di Amministrazione.

Al fine di svolgere con obiettività e indipendenza la propria funzione, l'Organismo di Vigilanza dispone di autonomi poteri di spesa sulla base di un preventivo annuale, fissato dal C.d.A. su proposta dell'Organismo stesso e salva la possibilità di successive integrazioni. L'Organismo di Vigilanza rendiconta in merito alle spese effettuate nell'ambito delle relazioni periodiche alla Società.

3.2 POTERI E DOVERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale, fermo restando che il Consiglio di Amministrazione è, in ogni caso, chiamato a svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza del suo intervento, in quanto allo stesso Consiglio di Amministrazione spetta la responsabilità ultima del funzionamento e dell'efficacia del Modello.

All'Organismo di Vigilanza sono attribuiti tutti i poteri e i doveri di indagine necessari per intrattenere relazioni dirette e continuative con tutte le funzioni aziendali, le quali sono tenute a collaborare fattivamente con lo stesso, ponendo a disposizione eventuale documentazione richiesta.

L'OdV potrà giovare, nello svolgimento dei compiti affidatigli, della collaborazione di tutte le funzioni e strutture della Società, nonché di consulenti esterni da esso individuati.

All'Organismo di Vigilanza è affidato il compito:

- di vigilare sull'osservanza delle prescrizioni del Modello, in relazione alle diverse tipologie di reati contemplate dal Decreto;
- di vigilare sulla efficacia del Modello in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei Reati Rilevanti;

- di curare l'aggiornamento del Modello là dove ciò si renda necessario e/o opportuno in considerazione di eventuali carenze riscontrate, modifiche al quadro normativo o all'attività della Società, proponendo le relative modifiche al Consiglio di Amministrazione e/o alle funzioni aziendali competenti ai sensi della Sezione 2.4.

A tal fine, all'Organismo di Vigilanza sono altresì affidati i compiti di:

- verificare periodicamente l'elenco di Reati Rilevanti e la valutazione delle attività a rischio, adeguandolo ad eventuali modifiche legislative e/o organizzative della Società;
- verificare l'attuazione delle attività di controllo previste dal Modello, che possono suddividersi in: a) verifiche dei principali atti societari e dei contratti di maggior rilievo conclusi dalla Società in aree di attività a rischio; b) verifiche delle procedure strumentali per l'effettivo funzionamento del presente Modello;
- condurre ricognizioni, tramite verifiche ispettive interne, dell'attività aziendale al fine di mantenere aggiornata l'identificazione delle aree di rischio e dei protocolli preventivi;
- esaminare eventuali segnalazioni ricevute ed effettuare gli accertamenti necessari ed opportuni;
- effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere, soprattutto nell'ambito delle attività sensibili, i cui risultati vengono riassunti in un apposito rapporto il cui contenuto verrà esposto nel corso delle comunicazioni agli organi societari;
- coordinarsi con il C.d.A. e con la funzione *Human Resources* – ove presente - per i programmi di formazione del personale;
- monitorare le iniziative per la diffusione nonché per la verifica del livello di conoscenza e di comprensione del Modello e del Codice Etico;
- curare la predisposizione della documentazione interna contenente le istruzioni, chiarimenti o aggiornamenti necessari al fine del funzionamento del Modello;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista delle informazioni che devono essergli trasmesse o tenute a sua disposizione;
- coordinarsi con le altre funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per il miglior monitoraggio in merito all'adeguatezza e all'osservanza del Modello;
- interpretare la normativa rilevante e verificare l'adeguatezza del Modello in relazione alle prescrizioni normative;

- verificare le esigenze di aggiornamento del Modello e proporle alle Funzioni aziendali competenti;
- riferire periodicamente al *management* in merito all'attuazione del Modello;
- condurre inchieste interne e concertare con le funzioni aziendali interessate l'acquisizione di eventuali ulteriori elementi di indagine;
- dare impulso al procedimento disciplinare in caso di violazioni del Modello o del Codice Etico.

Per svolgere i propri compiti, i membri dell'Organismo di Vigilanza hanno libero accesso, nel rispetto della normativa – anche aziendale – in vigore, a tutta la documentazione aziendale, senza necessità di alcun consenso preventivo.

Lo svolgimento delle attività dell'Organismo di Vigilanza, la nomina del relativo Presidente, le modalità di convocazione delle riunioni e la loro verbalizzazione, nonché le modalità di documentazione dell'attività svolta sono disciplinate da apposito regolamento operativo adottato dallo Stesso OdV nella prima seduta successiva alla nomina.

Tutte le informazioni, segnalazioni, rapporti e altri documenti raccolti e/o predisposti in osservanza del presente Modello sono conservati dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio (informatico e/o cartaceo), gestito dall'Organismo di Vigilanza, per un periodo di almeno cinque anni.

L'OdV svolgerà le sue funzioni nel pieno rispetto della normativa sulla Privacy.

3.3 I FLUSSI INFORMATIVI CHE INTERESSANO L'ORGANISMO DI VIGILANZA

3.3.1. Segnalazioni all'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza deve essere tempestivamente informato da tutti i Destinatari di qualsiasi notizia relativa all'esistenza di possibili violazioni dello stesso.

In ogni caso, devono essere obbligatoriamente e immediatamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza le seguenti informazioni:

- a) provvedimenti e/o notizie riguardanti procedimenti penali, anche nei confronti di ignoti, relativi a fatti di interesse per la Società;
- b) provvedimenti e/o notizie riguardanti procedimenti amministrativi o controversie civili relativi a richieste o iniziative provenienti da autorità amministrative indipendenti, dall'amministrazione finanziaria, da amministrazioni locali e dalla Pubblica

- Amministrazione, aventi ad oggetto contratti, richieste e/o gestione di finanziamenti pubblici;
- c) richieste di assistenza legale inoltrate alla Società dai membri del personale, in caso di avvio di procedimenti penali o civili nei loro confronti;
 - d) rapporti predisposti dai vertici delle funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo, dai quali possano emergere fatti che presentino profili rilevanti ai fini del rispetto del Modello;
 - e) bilanci annuali;
 - f) reportistica periodica in materia di salute e sicurezza sul lavoro, come, ad esempio, il verbale della riunione periodica annuale di cui all'art. 35 D.lgs. 81/2008;
 - g) comunicazioni specificamente previste nelle Parti Speciali relative ad ogni criticità emersa, anche se risolta.

Le segnalazioni dovranno essere raccolte, in qualsiasi forma siano pervenute (scritta, orale o telematica), attraverso il canale informativo che sarà predisposto e curato dallo stesso Organismo di Vigilanza, con la duplice funzione di facilitare il flusso di segnalazioni/informazioni verso l'Organismo di Vigilanza e di risolvere prontamente i casi dubbi.

Le segnalazioni anonime sono prese in considerazione solo se puntuali e qualora descrivano in maniera circostanziata fatti e persone oggetto della segnalazione stessa.

La Società garantisce i segnalanti in buona fede contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione e, in ogni caso, è assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente o in mala fede.

3.3.2. Reporting dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza riferisce costantemente al Presidente e, periodicamente, al C.d.A. in merito all'attuazione del Modello, all'attività di vigilanza svolta, e all'emersione di eventuali criticità. In ogni caso, redige una relazione annuale sull'attività svolta, che deve essere trasmessa al C.d.A.

L'attività di *reporting* annuale avrà ad oggetto, in particolare:

- l'attività, in genere, svolta dall'Organismo di Vigilanza;
- eventuali problematiche o criticità che si siano evidenziate nel corso dell'attività di vigilanza;

- i correttivi, resisi necessari od opportuni, da apportare al fine di assicurare l'efficacia e l'effettività del Modello;
- l'accertamento di comportamenti non in linea con il Modello;
- la rilevazione di carenze organizzative o procedurali tali da esporre la Società al pericolo che siano commessi i Reati Rilevanti;
- l'eventuale mancata o carente collaborazione da parte delle funzioni aziendali nell'espletamento dell'attività di verifica e/o d'indagine;
- in ogni caso, qualsiasi informazione ritenuta utile ai fini dell'assunzione di determinazioni urgenti da parte degli organi deputati.

Il C.d.A. ha facoltà di convocare in qualsiasi momento l'Organismo di Vigilanza. L'OdV, qualora emergano situazioni tali da richiedere una tempestiva trattazione in C.d.A., ne chiede la convocazione al Presidente con comunicazione indirizzata anche agli altri consiglieri.

4. IL C.D. “WHISTLEBLOWING”

Nella Gazzetta Ufficiale, Serie Generale n. 291 del 14.12.2017, è stata pubblicata la legge 30.11.2017 n. 179 “Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato”.

Il c.d. *whistleblowing* è uno strumento, ideato e collaudato negli Stati Uniti e in Gran Bretagna, finalizzato ad un duplice scopo: favorire l'emersione di illeciti, irregolarità, violazioni dei Modelli organizzativi in seno agli enti, garantendo, al contempo, la tutela della persona che compia la segnalazione da possibili ritorsioni e/o discriminazioni.

Si tratta, in buona sostanza, di una forma di incoraggiamento della delazione circa comportamenti anti giuridici e/o adottati in palese violazione di Modelli e *Policies* aziendali. Qualora la segnalazione sia “*circostanziata*” e sia fondata “*su elementi di fatto precisi e concordanti*”, il Legislatore intende fornire protezione a chi la effettua, mettendo quest'ultimo al riparo da provvedimenti che mirino, direttamente o indirettamente, a punirlo.

Il provvedimento legislativo consta di due articoli, uno dedicato alla pubblica amministrazione e l'altro al settore privato.

La norma estende al settore privato, attraverso modifiche al d.lgs. 231/2001, la tutela del dipendente o collaboratore che segnali illeciti (o violazioni relative al modello di organizzazione e gestione dell'ente) di cui sia venuto a conoscenza per ragioni del suo ufficio.

In particolare, la nuova normativa prevede che, all'art. 6 del D.lgs. 231/2001, siano aggiunti i seguenti commi:

“2 bis. I modelli di cui alla lettera a) del comma 1 prevedono:

a) uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b), di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;

b) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;

c) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;

d) nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

2-ter. L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui al comma 2-bis può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

2-quater. Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa".

Con tutta evidenza, il provvedimento "impatta" sui modelli di organizzazione adottati ai sensi del D.lgs. 231/2001, richiedendo, fra l'altro:

- che i modelli di organizzazione dell'ente debbano prevedere l'attivazione di uno o più canali che consentano la trasmissione delle segnalazioni stesse a tutela dell'integrità dell'ente; tali canali debbono garantire la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione. Il testo prevede che vi debba essere "almeno un canale" alternativo, idoneo a garantire la riservatezza con modalità informatiche;
- che le segnalazioni circostanziate delle condotte illecite (o delle violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente) debbano fondarsi su elementi di fatto che siano precisi e concordanti;
- che i modelli di organizzazione debbano prevedere sanzioni disciplinari nei confronti di chi violi le misure di tutela del segnalante.

In ossequio alle nuove disposizioni normative, Cavedaghi Metalli stabilisce quanto segue:

- saranno istituiti appositi canali che consentano ai soggetti apicali e sottoposti di segnalare, a tutela dell'integrità della Società, eventuali condotte illecite, rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001, nonché ogni violazione del Modello di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle loro funzioni;



Parte Generale

- i predetti canali, di cui almeno uno con modalità informatiche, garantiranno la riservatezza del segnalante;
- sono vietati tutti gli atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante se collegati alla segnalazione.

5. FORMAZIONE, COMUNICAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO

5.1 COMUNICAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO

La Società promuove la più ampia divulgazione dei principi e delle prescrizioni contenute nel Modello, nei confronti delle risorse già presenti in azienda e di quelle da inserire, con differente grado di approfondimento in ragione del livello di coinvolgimento ed esposizione a rischio.

L'adozione del Modello – ed i suoi aggiornamenti – sono comunicati formalmente a tutti i soggetti apicali nonché ai Dipendenti della Società mediante consegna di copia integrale, su supporto informatico o in via telematica, nonché mediante pubblicazione sulla rete intranet aziendale.

Della consegna e dell'impegno da parte dei Destinatari al rispetto delle regole previste nel Modello viene conservata traccia documentale agli atti dell'Organismo di Vigilanza.

Il Codice Etico è pubblicato sul sito internet della Società.

5.2 FORMAZIONE

L'Organismo di Vigilanza ha il compito di promuovere e monitorare l'adozione e l'implementazione, da parte della Società, delle iniziative volte a favorire una conoscenza e una consapevolezza adeguate del Modello e dei protocolli ad esso connessi.

Il Modello, e in particolare i principi del Codice Etico, che ne è parte, sono illustrati alle risorse aziendali attraverso apposite attività formative (ad es., corsi, seminari, questionari, ecc.), a cui è posto obbligo di partecipazione e le cui modalità di esecuzione sono pianificate mediante predisposizione di specifici piani di formazione, implementati dalla Società.

I corsi e le altre iniziative di formazione sui principi del Modello devono essere differenziati in base al ruolo e alla responsabilità delle risorse interessate, ovvero mediante la previsione di una formazione più intensa e caratterizzata da un più elevato grado di approfondimento per i soggetti qualificabili come "apicali" alla stregua del D.Lgs. n. 231/2001, nonché per quelli operanti nelle aree qualificabili come "a rischio reato" ai sensi del Modello.

In particolare, i contenuti delle sessioni formative devono prevedere una parte relativa al D.Lgs. n. 231/2001 e alla responsabilità amministrativa degli enti (fonti normative, reati presupposto, sanzioni a carico delle persone fisiche e delle società, e relative esimenti) e una parte specifica sulle Aree di Rischio e le misure preventive adottate.

Della proficua partecipazione ai corsi di formazione deve essere tenuta evidenza ed adeguata documentazione.