

ZOPPELLETTO SPA

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

SEZIONE PRIMA: PARTE GENERALE

5 LA RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA A CARICO DELLE PERSONE GIURIDICHE, SOCIETA' E ASSOCIAZIONI

Il 4 luglio 2001 è entrato in vigore - in attuazione della Legge Delega 29 settembre 2000, n. 300 - il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante la nuova "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica". Soggetto a continue modifiche e integrazioni (l'ultima delle quali operata dal DDL 18.12.2018, n. 1189-B), il Decreto si inserisce nell'ottica di un più ampio percorso di regolamentazione, teso ad adeguare la normativa nazionale in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni Internazionali cui l'Italia da tempo aderisce (come la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995, sulla tutela degli interessi finanziari della Comunità Europea; la Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997, sulla lotta alla corruzione di funzionari pubblici sia delle Comunità Europee che degli Stati membri; la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali).

La Relazione Ministeriale che accompagna il Decreto (di seguito, la "Relazione") sottolinea infatti come la persona giuridica debba ormai essere considerata ««quale autonomo centro d'interessi e di rapporti giuridici, punto di riferimento di precetti di varia natura, e matrice di decisioni ed attività dei soggetti che operano in nome, per conto o comunque nell'interesse dell'Ente». E non si vede perché l'equiparazione tra enti e persone fisiche non debba spingersi ad investire anche l'area dei comportamenti penalmente rilevanti» (Punto 1, Relazione). Sulla scorta di tale rilievo, il Legislatore ha quindi introdotto per la prima volta nel nostro ordinamento un regime di responsabilità a carico degli Enti, che si configura allorché determinati reati (Reati Presupposto) vengano posti in essere da soggetti legati a vario titolo all'Ente (Soggetti Apicali o Sottoposti), nell'interesse o a vantaggio di quest'ultimo.

Nonostante il Decreto qualifichi la responsabilità in esame come "amministrativa", la Relazione ha precisato che detta responsabilità - poiché conseguente da reato e legata (per espressa disposizione di legge) alle garanzie del processo penale - diverge in non pochi punti dal paradigma dell'illecito amministrativo tracciato dalla LEGGE 689 del 1981, «con la conseguenza di dar luogo alla nascita di un tertium genus che coniuga i tratti essenziali del sistema penale e di quello amministrativo, nel tentativo di contemperare le ragioni dell'efficacia preventiva con quelle, ancor più ineludibili, della massima garanzia» (Punto 1.1, Relazione).

Il Decreto ha quindi introdotto a carico degli Enti una responsabilità "amministrativa dipendente da reato", nell'ambito della quale il fatto illecito, benché commesso da una persona fisica, è comunque un fatto "proprio" anche della persona giuridica, in forza del rapporto di immedesimazione organica che sussiste tra l'Ente e l'autore materiale del reato, avendo questi agito nell'ambito delle sue competenze societarie e nell'interesse dell'Ente, come organo e non come soggetto da questo distinto. La responsabilità ex D.lgs. 231/01 si configura pertanto come una responsabilità diretta dell'Ente ai sensi dell'articolo 2043 del Codice Civile (e non oggettiva per fatto altrui, ex art. 2049 del Codice Civile), che sancisce la morte del dogma "societas delinquere non potest".

5.1 Enti destinatari del Decreto

Ai sensi dell'articolo 1 del Decreto, le disposizioni ivi contenute si applicano esclusivamente agli "enti forniti di personalità giuridica e a società e associazioni anche prive di personalità giuridica" (Comma 1), non trovando invece applicazione con riferimento a "Stato, enti pubblici territoriali, altri enti pubblici non economici ed enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale" (Comma 3). Dietro l'apparente chiarezza semantica, tali formule nascondono in realtà non poche insidie interpretative. La giurisprudenza è quindi intervenuta per meglio chiarire l'ambito di applicazione del Decreto, individuando quali Enti destinatari:

- Società unipersonali (Cass. Pen., Sez. III, n. 15657 del 20 aprile 2011);
- Società cooperative (Cass. Pen., sez. VI, n. 32627 del 02 ottobre 2006);
- Studi professionali (Cass. Pen., Sez. II, n. 4703 del 14 gennaio 2011);
- Enti privati che svolgono un servizio pubblico (Cass. Pen., Sez. III, n. 234 del 26 ottobre 2010);
- Fondazioni (Tribunale Milano, sez. XI, 26 giugno 2008);
- ONLUS (Tribunale Milano, n. 820 del 03 aprile 2011);
- A.T.I. - Associazione Temporanea d'Impresa (Cass. Pen., SS.UU., n. 26654 del 2 luglio 2008);

ZOPPELLETTO SPA

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

- Gruppo di società e holding (Cass. Pen., Sez. V, n. 24583 del 20 giugno 2011);
- Società straniere operanti in Italia, a prescindere dal fatto che queste abbiano o meno in Italia una sede secondaria o uno stabilimento (Trib. Milano, 27 aprile 2004; Trib. Lucca n. 222/2017).

Le disposizioni del Decreto non trovano invece applicazione con riferimento a:

- Stato ed enti pubblici territoriali: rientrano in tale categoria anche Regioni, Province, Comuni, Città metropolitane e Comunità montane, la cui esclusione genera una zona franca giustificabile alla luce delle delicate conseguenze che produrrebbe l'impatto, su questi soggetti, delle sanzioni interdittive previste dal Decreto.
- Enti pubblici non economici: “il Legislatore delegante aveva di mira la repressione di comportamenti illeciti nello svolgimento di attività di natura squisitamente economica, e cioè assistite da fini di profitto, con la conseguenza di escludere tutti quegli enti pubblici che, perseguono e curano interessi pubblici prescindendo da finalità lucrative» (Punto 2, Relazione).
- Enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale: si tratta di sindacati e partiti politici, esclusi dall'ambito applicativo del Decreto in quanto le sanzioni ivi previste potrebbero essere utilizzate in modo strumentale per reprimere il dissenso politico o sindacale.

5.2 Criteri di imputazione

La responsabilità amministrativa dipendente da reato, configurata in capo agli Enti dall'art. 5 del Decreto, sorge esclusivamente nell'ipotesi in cui determinati soggetti, che rivestono posizioni apicali o sottoposte nell'Ente, abbiano realizzato, nell'interesse o a vantaggio di quest'ultimo, alcuni degli specifici Reati Presupposto individuati agli artt. 24 e ss. del Decreto

5.2.1 Soggetti Apicali e Sottoposti

Il primo presupposto applicativo della responsabilità degli Enti è il rapporto funzionale che deve legare la persona fisica autrice del Reato Presupposto e l'Ente (c.d. “immedesimazione organica”). In particolare, l'art. 5 del Decreto individua una duplice categoria di possibili autori materiali del Reato Presupposto:

Soggetti Apicali: “persone che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso” (Comma 1, lett. a). La eterogeneità degli Enti (quanto a dimensioni e mercato in cui operano) e le numerose strutture organizzative di riferimento, hanno indotto il Legislatore a optare per una definizione elastica di “Soggetto Apicale”, evitando elencazioni di carattere tassativo. In quest'ottica, la formula riportata nell'art. 5, lett. a) del Decreto deve essere proiettata solo nei confronti di quei soggetti che esercitano un penetrante dominio sull'Ente attraverso (i) l'esercizio formale di funzioni di rappresentanza (concetto legato alla manifestazione della volontà dell'Ente verso l'esterno in relazione agli atti negoziali), amministrazione (concetto legato al potere di gestione e controllo delle risorse materiali dell'Ente) o direzione (concetto legato al potere di gestione e controllo del personale dell'Ente) oppure (ii) l'esercizio cumulativo di fatto delle funzioni di gestione e controllo. I Soggetti Apicali dell'Ente vengono equiparati dall'art. 5 del Decreto a coloro che rivestono le medesime funzioni in una "unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale" dell'Ente stesso, consentendo agli interpreti di annoverare tra i Soggetti Apicali anche i direttori di stabilimento, figure che nelle realtà aziendali medio-grandi sono spesso dotate di forte autonomia gestionale e sottratte al controllo delle sedi centrali. Resta per converso escluso dall'orbita della disposizione in esame l'esercizio di una funzione di controllo assimilabile a quella svolta dai sindaci (Punto 3.2, Relazione).

Soggetti Sottoposti: “persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei Soggetti Apicali” (Comma 1, lett. b). La sfera soggettiva dei subordinati è principalmente composta dalla schiera dei dipendenti, a vario titolo inquadrati nell'organigramma aziendale. Il formale inserimento nell'organizzazione dell'Ente, tuttavia, costituisce una condizione normale ma non indispensabile ai fini dell'inquadramento nella categoria in esame. In realtà, anche un “soggetto esterno” che intrattiene rapporti lavorativi o professionali con l'Ente, potrebbe teoricamente essere inserito tra i Soggetti Sottoposti e conseguentemente determinare, con la propria eventuale condotta illecita, la responsabilità della Società ai sensi del Decreto. Potrebbero quindi essere annoverati in questa categoria gli agenti, i promotori, gli intermediari commerciali e i professionisti che agiscano per conto dell'Ente nell'ambito del mandato professionale ricevuto.

ZOPPELLETTO SPA

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

Ascrivere l'autore del reato alla prima o alla seconda categoria è un'operazione estremamente importante, perché da essa derivano fondamentali conseguenze sul versante processuale, in quanto il Decreto stabilisce regole probatorie differenziate, a seconda che il Reato Presupposto sia stato commesso da Soggetti Apicali o Sottoposti. In dettaglio, nel disciplinare l'ipotesi in cui il reato sia commesso da un Soggetto Apicale, l'art. 6 co. I del Decreto (in considerazione del fatto che tale persona fisica esprime, rappresenta e realizza la politica gestionale dell'Ente) realizza una completa inversione dell'onere probatorio, prevedendo che sia l'Ente a dover dimostrare di avere assunto tutte le misure necessarie per impedire la commissione di reati del tipo di quello realizzato (per un dettaglio di queste misure, vedi par. 2.5). In prospettiva differenziata, per il caso in cui il reato sia stato commesso da un Soggetto Sottoposto, l'onere della prova torna ad incombere sull'accusa, la quale dovrà dimostrare che la realizzazione del fatto è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o di vigilanza. Ed il ruolo centrale del modello organizzativo nel sistema probatorio "231" sale prepotentemente alla ribalta nella previsione del comma successivo, laddove il legislatore delegato specifica che "in ogni caso, 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".

5.2.2 Nozione di interesse e vantaggio

La responsabilità di cui al Decreto sorge solo nell'ipotesi in cui il Reato Presupposto venga posto in essere da un Soggetto Apicale o Sottoposto "nell'interesse o a vantaggio" dell'Ente (art. 5, Decreto).

Interesse e vantaggio rappresentano due criteri di imputazione alternativi e concorrenti tra loro, come dimostra la congiunzione disgiuntiva "o" che lega i due termini nel sintagma normativo e come esemplificato dalla Relazione, secondo cui il criterio dell'"interesse" esprime una valutazione teleologica del reato, apprezzabile "ex ante" (cioè al momento della commissione del fatto), secondo un metro di giudizio marcatamente soggettivo, mentre il criterio del "vantaggio" assume una connotazione essenzialmente oggettiva e come tale valutabile "ex post", sulla base degli effetti concretamente derivati dalla realizzazione dell'illecito e indipendentemente dalla finalizzazione originaria del reato (Punto 3.2, Relazione). In altri termini, perché possa ascriversi all'Ente la responsabilità per il Reato Presupposto, non è essenziale che l'Ente abbia conseguito in concreto un vantaggio, patrimoniale o meno, essendo sufficiente che la condotta dell'autore materiale mirasse oggettivamente e concretamente a realizzare, nella prospettiva del soggetto collettivo, l'interesse del medesimo. In quest'ottica l'art. 5, co. II del Decreto, esclude la responsabilità dell'Ente quando gli autori del Reato (siano essi Apicali o Sottoposti) abbiano agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi. La norma stigmatizza il caso di "rottura" dello schema di immedesimazione organica, riferendosi cioè alle ipotesi in cui il Reato commesso dalla persona fisica non sia in alcun modo riconducibile all'Ente, in quanto non realizzato neppure in parte nell'interesse di questo.

Quanto al tema della possibile responsabilità ex D.lgs. 231/2001 di una holding in relazione a Reati Presupposto commessi nell'ambito del gruppo societario, la giurisprudenza ha chiarito che "la società capogruppo (la c.d. holding) o altre società facenti parte di un «gruppo» possono essere chiamate a rispondere, ai sensi del D.lgs. 231/2001, del reato commesso nell'ambito dell'attività di una società controllata appartenente al medesimo gruppo, purché nella consumazione del reato presupposto concorra anche almeno una persona fisica che agisca per conto della «holding» stessa o dell'altra società facente parte del gruppo, perseguendo anche l'interesse di queste ultime, non essendo sufficiente - per legittimare un'affermazione di responsabilità ai sensi del D.lgs. 231 del 2001 della holding o di altra società appartenente ad un medesimo gruppo - l'enucleazione di un generico riferimento al gruppo, ovvero ad un c.d. generale «interesse di gruppo»". Nessun obbligo di vigilanza ed intervento incombe inoltre sulla holding, indipendentemente dalla misura della sua partecipazione e dall'eventuale capacità di influenza dominante. Ne consegue che una eventuale responsabilità della holding potrà sostenersi solo quando la condotta delittuosa sia stata tenuta in esecuzione di direttive e dettami provenienti dagli amministratori della capogruppo, che non solo non abbiano impedito la commissione di reati, ma abbiano concretamente determinato altri soggetti alla violazione della legge, approfittando della loro posizione di supremazia.

ZOPPELLETTO SPA

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

6 I REATI E GLI ILLECITI CHE DETERMINANO LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELL'ENTE

La punibilità degli enti nel sistema disegnato dal Decreto non è connessa alla realizzazione di qualsiasi illecito penale, ma è circoscritta ai c.d. "Reati Presupposto", cioè a quel numero chiuso di ipotesi criminose richiamate **dagli artt. 24 e ss. del Decreto**.

Nella formulazione originaria erano contemplati esclusivamente i reati contro la Pubblica Amministrazione, richiamati dagli articoli **24** (oggi rubricato "Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture") e **25** (oggi rubricato "Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio"). Il dettato normativo è stato tuttavia integrato da alcuni interventi successivi all'entrata in vigore del Decreto, che hanno progressivamente ampliato il novero dei Reati Presupposto a molte altre fattispecie criminose (non sempre riconducibili al mondo dei corporate crimes).

Articolo Introdotto	Riferimento normativo	Tipologia di Reati richiamati
24 BIS	Introdotto dalla Legge 18 marzo 2008, n. 48 e modificato dai D.lgs. n. 7 e 8 del 15.01.2016 e L. 18 novembre 2019, n. 133	Delitti informatici, Trattamento illecito di dati, Delitti in ambito Cybersicurezza
24 TER	Introdotto dalla Legge 15 luglio 2009, n. 94 e modificato dalla Legge 27.05.2015, n. 69 e dalla Legge 11.12. 2016, n. 236	Delitti di criminalità organizzata
25 BIS	Introdotto dal Decreto-legge n. 350/2001, convertito con modificazioni dalla Legge 23 novembre 2001, n. 409 e modificato dalla Legge 23.07.2009, n. 99 e dal D.lgs. 21.06.2016, n. 125	Delitti di falso nummario
25 BIS. 1	Introdotto dalla Legge 23 luglio 2009, n. 99	Delitti contro l'industria e il commercio
25 TER	Introdotto dal D.lgs. 11 aprile 2002, n. 61, modificato dalla Legge 06.11.2012, n. 190, dalla Legge 27.05.2015, n. 69, dal D.lgs. 15.03.2017, n. 38 e dal D.lgs. 2 marzo 2023, n. 19	Reati societari
25 QUATER	Introdotto dalla Legge 14 gennaio 2003, n. 7	Delitti con finalità di terrorismo
25 QUATER. 1	Introdotto dalla Legge 9 gennaio 2006, n. 7.	Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili
25 QUINQUIES	Introdotto dalla Legge n. 11 agosto 2003, n. 228 e modificato dalla Legge 29.10.2016 n. 199	Delitti contro la personalità individuale
25 SEXIES	Introdotto con la Legge 18 aprile 2005, n. 62	Reati di abuso di mercato
25 SEPTIES	Introdotto dalla Legge 3 agosto 2007, n. 123	Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro
25 OCTIES	Introdotto dal D.lgs. 21 novembre 2007, n. 231 e modificato dalla Legge 15.12.2014, n. 186	Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio

ZOPPELLETTO SPA

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

Articolo Introdotto	Riferimento normativo	Tipologia di Reati richiamati
25 OCTIES I	Introdotta da D.lgs. 184/2021	Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti
25 NOVIES	Introdotta dalla Legge 23 luglio 2009, n. 99	Delitti in materia di violazione del diritto d'autore
25 DECIES	Introdotta dal D.lgs. 3 agosto 2009, n. 116	Reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria
25 UNDECIES	Introdotta dal D.lgs. 7 luglio 2011, n. 121 e modificata dalla Legge 22.05.2015, n. 68	Reati ambientali
25 DUODECIES	Introdotta dal D.lgs. 16 luglio 2012, n. 109 e modificata dalla Legge 04.11.2017, n. 161	Reato di impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare
25 TERDECIES	Introdotta dalla L. 20 novembre 2017, n. 167	Razzismo e xenofobia
25 QUATERDECIES	Introdotta dalla L. 03 maggio 2019, n. 39	Frodi sportive
25 QUINQUESDECIES	Introdotta dalla L. 19 dicembre 2019, n. 157 e modificata da D.lgs. 14.07.2020, n. 75	Reati tributari
25 SEXIESDECIES	Introdotta da D.lgs. 14.07.2020, n. 75	Contrabbando
25 SEPTIESDECIES	Introdotta dalla L. 09 marzo 2022, n. 22	Delitti contro il patrimonio culturale
25 DUODEVICIES	Introdotta dalla L. 09 marzo 2022, n. 22	Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici

La Legge n. 146 del 16 marzo 2006 (*Ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale*) ha inoltre esteso l'ambito applicativo del Decreto a una serie di reati - tra cui diversi delitti associativi - qualora caratterizzati dal requisito della "transnazionalità". La Legge 14 gennaio 2013, n. 9 (*Norme sulla qualità e la trasparenza della filiera degli oli di oliva vergini*) ha introdotto anche alcune fattispecie criminose relative all'adulterazione alimentare nella **filiera degli oli di oliva**.

ZOPPELLETTO SPA

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

7 L'ADOZIONE DEL MODELLO COME POSSIBILE ESIMENTE DELLA RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA

Il D. Lgs. 231/2001 prevede una forma specifica di esonero dalla responsabilità amministrativa dipendente dai reati qualora l'ente sia in grado di provare che:

1. l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello di Organizzazione Gestione e Controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quelli verificatosi;
2. il compito di verificare il funzionamento e l'osservanza del Modello nonché di curarne l'aggiornamento sia stato affidato ad un organo dell'ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
3. le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente il Modello di Organizzazione Gestione e Controllo;
4. non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Il Legislatore richiede tuttavia un requisito ulteriore oltre a quanto sopra descritto affinché vi sia un esonero o una limitazione della responsabilità dell'ente. Oltre all'adozione del Modello da parte dell'organo dirigente è infatti necessario che il Modello sia anche efficace ed effettivo e che quindi il complesso organico di regole, principi di comportamento, disposizioni, procedure, compiti, responsabilità e attribuzioni in esso contenute sia concretamente applicato e rispettato dai Destinatari tutti.

Il D. Lgs. 231/2001 prevede inoltre che il Modello possa essere adottato "sulla base" di codici di comportamento e Linee Guida redatti dalle Associazioni rappresentative degli Enti.

Per quanto concerne l'aspetto della salute e sicurezza sul luogo di lavoro, il D. Lgs. 9 aprile 2008 n. 81 (Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro) specifica ulteriormente il contenuto del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo per quanto concerne il contenuto in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro.

L'art. 30 del D. Lgs. 9 aprile 2008 n. 81 stabilisce infatti che il modello di organizzazione e di gestione idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica di cui al decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, deve essere adottato ed efficacemente attuato, assicurando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:

- a) al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici e biologici;
- b) alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;
- c) alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- d) alle attività di sorveglianza sanitaria;
- e) alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;
- f) alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
- g) alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;
- h) alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.

Il D. Lgs. 9 aprile 2008 n. 81 stabilisce inoltre che il modello organizzativo deve prevedere idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle attività poste in essere e in ogni caso deve prevedere, per quanto richiesto dalla natura e dimensioni dell'organizzazione e dal tipo di attività svolta, un'articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio, nonché un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Il modello organizzativo deve altresì disciplinare un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del medesimo modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate. Il riesame e l'eventuale modifica del modello organizzativo devono essere adottati, quando siano scoperte violazioni significative delle norme relative alla

ZOPPELLETTO SPA

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

prevenzione degli infortuni e all'igiene sul lavoro, ovvero in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico.

In sede di prima applicazione, i modelli di organizzazione aziendale definiti conformemente alle Linee guida UNI-INAIL per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) del 28 settembre 2001, al British Standard OHSAS 18001:2007 e alla UNI ISO 45001:2018 si presumono conformi ai requisiti di cui al presente articolo per le parti corrispondenti. Agli stessi fini ulteriori modelli di organizzazione e gestione aziendale possono essere indicati dalla Commissione Consultiva Permanente di cui all'articolo 6 del D.Lgs. 81/2008.

Su questi presupposti la Società nella predisposizione del presente Modello ha fatto riferimento alle Linee Guida emanate da Confindustria (Linee Guida Confindustria 06-2021) ai sensi dell'art. 6 c. 3 del D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, come nel tempo aggiornate e, in conformità all'art. 30 del D. Lgs. 9 aprile 2008 n. 81, ha specificato il corpo procedurale in materia di salute e sicurezza all'interno del Sistema di Gestione Integrato conforme alle norme UNI EN ISO 9001:2015 – UNI EN ISO 14001:2015 e UNI ISO 45001:2018

8 LA SOCIETA' E IL SUO SISTEMA DI AMMINISTRAZIONE E CONTROLLO

Ad oggi la Zoppelletto Spa è una società di capitali per azioni con sede legale in via Camisana 278 – 36040 Torri di Quartesolo Vicenza (VI).

Il sistema di amministrazione adottato si configura con un'amministrazione pluripersonale collegiale con un Consiglio di Amministrazione in carica.

La struttura organizzativa della Società prevede nella sua formalizzazione l'Assemblea dei Soci, un vertice amministrativo presieduto da un Presidente nominato fra i propri componenti e un Collegio Sindacale.

Come da organigramma aziendale, la Società è strutturata in varie Funzioni aziendali.

L'operatività della struttura di Zoppelletto è regolata da:

- a statuto e atto costitutivo;
- b sistema di procure attribuite ai membri del Consiglio di Amministrazione con delibera del Consiglio di Amministrazione;
- c Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro come da normativa UNI ISO 45001:2018 come individuato e descritto nel Manuale del Sistema di Gestione Integrato per la Qualità, l'Ambiente e la Sicurezza;
- d Sistema di Gestione per la Qualità come da normativa UNI EN ISO 9001:2015 come individuato e descritto nel Manuale del Sistema di Gestione Integrato per la Qualità, l'Ambiente la Sicurezza;
- e Sistema di Gestione Ambientale come da normativa UNI EN ISO 14001:2015 come individuato e descritto nel Manuale del Sistema di Gestione Integrato per la Qualità, l'Ambiente la Sicurezza;
- f corpo procedurale aziendale in materia di Privacy in conformità con il D. Lgs. 196/2003.

Ai suddetti documenti si aggiungono i principi comportamentali e di controllo elencati, con riferimento alle potenziali aree a rischio, al capitolo "Linee di Condotta" del presente documento e alle regole e principi comportamentali contenuti nel *Codice Etico* (allegato 1).

9 LE MODALITA' DI COSTRUZIONE DEL MODELLO

Zoppelletto si è determinata ad implementare il proprio Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.lgs. 231/2001 attraverso lo svolgimento delle seguenti attività:

- A. Analisi del rischio con mappatura delle attività svolte dalle varie Funzioni della Società e dai Destinatari in generale, individuando quelle potenzialmente a rischio ai sensi del Decreto: tale attività è stata effettuata tramite l'esame della documentazione aziendale (organigrammi, principali procedure aziendali, verbali del Consiglio di Amministrazione, procure e sistema dei poteri, documentazione rilevante della Società) ed una serie di incontri con i soggetti chiave della struttura aziendale al fine di comprendere e far emergere comportamenti aziendali non formalizzati che potrebbero costituire un potenziale rischio reato ai fini del D. Lgs. 231/2001. I risultati di tali incontri sono stati formalizzati, dopo le interviste effettuate, in documenti denominati "Analisi dei Rischi di Reato", condivisi con i Responsabili intervistati. Tutti i documenti predisposti nel tempo sono a disposizione dell'Organismo di Vigilanza per l'espletamento delle sue funzioni.

ZOPPELLETTO SPA

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

- B. Rilevazione dei presidi di controllo e *gap analysis* sulle aree individuate come potenzialmente a rischio. L'attività si è svolta con una analisi valutativa della reale e attuale situazione societaria attraverso la ponderazione dei controlli e delle procedure esistenti in relazione alle attività societarie e in particolare con pertinenza a quelle individuate come sensibili ai fini del D. Lgs. 231/01. Sulla base delle indicazioni contenute nel D. Lgs. 231/01 e nelle principali linee guida delle Associazioni di categoria e delle *Best Practices*, sono state individuate le azioni di miglioramento dell'attuale sistema procedurale di controllo e del sistema organizzativo interno per la definizione di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, come previsto dal d.lgs. 231/01, aderente alla realtà aziendale della Società.
- C. Predisposizione del Modello adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione. Il Modello rappresenta e costituisce l'insieme dei principi, delle procedure e delle regole emerse durante la fase di valutazione e preparazione, con specifica attenzione ai seguenti principi generali di *governance*:
- verificabilità e documentabilità di ogni operazione rilevante ai fini del D.Lgs. 231/2001;
 - rispetto del principio della separazione delle funzioni;
 - definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;
 - comunicazioni all'Organismo di Vigilanza delle informazioni rilevanti.
- D. Nomina di un Organismo di Vigilanza (d'ora innanzi anche "OdV"), preposto alla vigilanza ed all'osservanza del Modello e incaricato di proporre eventuali attività di aggiornamento del Modello medesimo.

Nell'ambito delle attività di mappatura dei rischi si è svolto un processo di sensibilizzazione del personale della Società alla funzione del Modello e ai principi comportamentali cui Zoppelletto si ispira.

Le attività sopra descritte vengono applicate tutte le volte che si renda necessario aggiornare il modello e/o i suoi allegati verificando la coerenza del modello ed attivando gli aggiornamenti necessari

10 SVILUPPO DEL MODELLO

Conseguentemente alle attività di analisi delle aree di attività della Società e di individuazione dei profili di rischio con conseguente analisi del sistema di controllo interno in essere è stato elaborato il presente Modello seguendo le fasi logiche di seguito descritte.

Elaborazione ed attuazione del Codice Etico

Zoppelletto ha provveduto all'attuazione del proprio Codice Etico, al fine di recepire e formalizzare i principi etico-comportamentali della Società che devono indirizzare l'attività di tutti coloro che agiscono in nome e per conto di Zoppelletto.

Per i dettagli in merito si rimanda all'allegato 1 del presente documento: "*Codice Etico*".

Predisposizione di Sistema Disciplinare specifico

In conformità al D. Lgs. 231/2001 art. 6, comma 2, lettera c), la Società ha introdotto un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate dal Modello e quindi le eventuali violazioni od i tentativi di infrazioni alle regole di cui al presente Modello.

Per i dettagli in merito si rimanda al capitolo "*Il Sistema Disciplinare*" del presente documento.

Introduzione di Clausole Contrattuali specifiche

La Società valuterà la necessità di integrare progressivamente i propri contratti con i Fornitori e Collaboratori esterni (Professionisti e Consulenti) con apposite Clausole Contrattuali 231.

Istituzione dell'Organismo di Vigilanza

Ai sensi dell'art. 6 D. Lgs. 231/2001, la Società ha istituito un organismo interno, dotato di un autonomo potere di iniziativa e controllo, per la vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello nonché a garanzia dell'aggiornamento dello stesso.

Per i dettagli in merito si rimanda al capitolo seguente "*L'Organismo di Vigilanza*".

ZOPPELLETTO SPA

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

11 L'ORGANISMO DI VIGILANZA

11.1 Le caratteristiche e i requisiti dell'Organismo di Vigilanza

Ai sensi dell'art. 6, c. 1, lett. b del D. Lgs. 231/2001, ai fini dell'effettiva efficacia del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo, l'ente deve costituire un Organo di Vigilanza (OdV) destinato a controllare l'esatta applicazione del Modello. A norma di legge, l'OdV deve essere creato all'interno dell'ente ed essere dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (art. 6, c. 1, lett. b D. Lgs. 231/2001) ed essere caratterizzato dal requisito dell'indipendenza rispetto alle altre Funzioni aziendali.

In assenza di una espressa previsione normativa, le caratteristiche essenziali dell'Odv, i suoi poteri e le sue funzioni sono rintracciabili nelle posizioni della dottrina e della giurisprudenza e nelle indicazioni prodotte dalle Associazioni di Categoria nelle Linee Guida.

Relativamente alle funzioni dell'Odv questo sono qualificabili nella:

- Attività di vigilanza e controllo sul funzionamento e l'osservanza del Modello, sull'effettiva adozione e corretta applicazione dei protocolli, sulla regolare tenuta dei documenti. La vigilanza deve essere continuativa e ha ad oggetto il modello concretamente elaborato in ogni sua componente.
- Attività di adattamento ed aggiornamento del modello.
- Attività di informativa e coordinamento interorganico.
- Attività di relazione all'Organo Dirigente.

Per quanto attiene alle caratteristiche essenziali devono essere rispettati i seguenti requisiti:

- L'OdV deve essere autonomo e quindi in condizione di agire in totale autonomia decisionale rispetto alla società.
- L'OdV deve essere indipendente nel senso che non deve concretizzarsi una condizione di sudditanza dell'organo rispetto alla società. L'OdV deve, perché ciò possa avvenire, essere collocato al vertice della gerarchia societaria e della linea di comando in modo da rendere insindacabili le sue decisioni.
- L'autonomia e l'indipendenza dell'Organo devono essere i criteri di riferimento ai fini della nomina dei suoi membri.
- L'OdV deve essere dotato di un idoneo budget stanziato dal Consiglio di Amministrazione con il quale l'Organismo di Vigilanza può liberamente far fronte alle necessità nascenti nell'esercizio delle sue funzioni istituzionali.
- L'OdV deve essere strutturato in modo da garantire una continuità d'azione.
- L'OdV deve essere costituito da componenti (può essere altresì monocratico) titolari di specifici requisiti di professionalità ed onorabilità e indipendenza.

Per concludere, i poteri dell'Organismo di Vigilanza sono:

- poteri ispettivi.
- Potere di accesso a tutte le informazioni e documentazioni aziendali.
- Potere di controllo delle procedure operative e esercizio delle funzioni a rischio.
- Potere di produrre osservazioni e suggerimenti e quindi di relazionare all'Organo Dirigente sulle esigenze integrative del modello.
- Potere di comunicare all'Organo Dirigente sulle infrazioni ai fini del procedimento sanzionatorio.
- Potere di auto-regolamentazione e di definizione delle procedure organizzative interne.

Chiariti poteri e caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza, molti sono stati sin dall'apparire del Decreto Legislativo 231/2001, i pareri circa la compatibilità del ruolo di Dirigente e membro OdV.

ZOPPELLETTO SPA

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

L'art. 6 comma 4 del D.Lgs. 231/01, prevede che *“Negli enti di piccole dimensioni i compiti indicati nella lettera b), del comma 1 [vigilanza, osservanza del modello ed aggiornamento di quest'ultimo] possono essere svolti direttamente dall'organo dirigente”*.

Ciononostante, un iniziale orientamento configurava una sostanziale incompatibilità tra il ruolo di Amministratore e quello di membro dell'Organismo di Vigilanza: nell'ultimo periodo tale orientamento è mutato individuando specifiche situazioni e modalità in cui tale sovrapposizione sia compatibile con gli orientamenti generali sopra riportati.

In particolare l'entrata in vigore del documento *“Procedure semplificate per l'adozione dei modelli di organizzazione e gestione (MOG) nelle piccole e medie imprese (PMI)”* ad opera della *Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro di procedure semplificate per la adozione e la efficace attuazione dei modelli di organizzazione e gestione della salute e sicurezza nelle piccole e medie imprese* in data 27/11/2013, **ha confermato la possibilità dell'Organismo Dirigente delle PMI di rivestire il ruolo di Organismo di Vigilanza.**

Sulle modalità di applicazione di tale opportunità è intervenuto in maniera efficace la rivista Ambiente Legale (rif. avv. Daniele Carissimi Articolo *“La composizione dell'Organismo di Vigilanza: zone d'ombra e dubbi interpretativi”* N01 – Gennaio-Febrero 2017).

In tale articolo si sostiene in particolare l'opportunità di *“affiancare a tale figura [OdV/Amministratore] dei professionisti esterni, ai quali affidare l'incarico di effettuare verifiche periodiche rispetto all'aggiornamento e all'efficacia del Modello, fermo restando l'obbligo del professionista esterno di riferire all'organo dell'Ente”*.

11.2 La soluzione organizzativa della Società

Alla luce di tutto quanto sopra esposto, la Società ha deciso di identificare l'Organismo di Vigilanza in un organismo monocratico costituito **dall'Amministratore Delegato** in conformità a quanto previsto dal citato art. 6 comma 4 del D.Lgs. 231/01.

Allo stesso tempo è previsto il ricorso continuativo di un professionista esterno, di consolidata esperienza in materia, in condizione di offrire il più elevato livello di professionalità specifica e di continuità di azione nell'esercizio dell'attività di vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza è quindi composto da:

- a) Amministratore Delegato (Presidente monocratico OdV)
- b) un consulente esterno esperto in materia di Auditing Aziendale e di *Risk Management in qualità di risorsa tecnica di supporto all'attività di vigilanza.*

L'Organismo di Vigilanza potrà giovare (sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità) nello svolgimento dei compiti affidatigli, della collaborazione di tutte le funzioni e strutture della Società ovvero di consulenti esterni, avvalendosi delle rispettive competenze e professionalità e usufruendo del budget messo a disposizione. Tale facoltà consente all'Organismo di Vigilanza di assicurare un elevato livello di professionalità e la necessaria continuità di azione.

Al fine di garantire all'Organismo di Vigilanza una piena autonomia nell'espletamento delle proprie funzioni è assegnato a tale organismo un fondo annuo deciso dal Consiglio di Amministrazione di Zoppelletto. L'Organismo di Vigilanza può autonomamente impegnare risorse che eccedono i propri poteri di spesa, qualora l'impiego di tali risorse sia necessario per fronteggiare situazioni eccezionali e urgenti. In questi casi l'OdV deve informare senza ritardo il Consiglio di Amministrazione della Società.

11.3 Istituzione, nomina, cause di ineleggibilità, revoca e sospensione dell'Organismo di Vigilanza

L'organismo di Vigilanza di Zoppelletto è istituito con delibera del Consiglio di Amministrazione e permane in carica per il tempo stabilito in fase di nomina.

Cause di ineleggibilità

I componenti dell'Organismo di Vigilanza devono essere in possesso dei requisiti di onorabilità di cui all'art. 109 del D.Lgs. 1 settembre 1993, n. 385: nello specifico, non possono essere nominati componenti dell'Organismo di Vigilanza coloro che si trovino nelle condizioni previste dall'art. 2382 c.c.

ZOPPELLETTO SPA

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

Inoltre, non sono eleggibili come componenti dell'Organismo di Vigilanza coloro i quali siano stati condannati con sentenza ancorché non definitiva, anche se emessa ex artt. 444 e ss. c.p.p. e anche se con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione:

1. alla reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per uno dei delitti previsti dal Regio decreto 16 marzo 1942, n. 267;
2. a pena detentiva, per un tempo non inferiore ad un anno, per uno dei reati previsti dalle norme che disciplinano l'attività bancaria, finanziaria, mobiliare, assicurativa e dalle norme in materia di mercati e valori mobiliari, di strumenti di pagamento;
3. alla reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per un delitto contro la pubblica amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'economia pubblica, per un delitto in materia tributaria;
4. per un qualunque delitto non colposo alla pena della reclusione per un tempo non inferiore a due anni;
5. per uno dei reati previsti dal titolo XI del libro V del codice civile così come riformulato del D.Lgs. n. 61/2002;
6. per un reato che importi e abbia importato la condanna ad una pena da cui derivi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
7. per uno dei reati o degli illeciti amministrativi richiamati dal Decreto, anche se con condanne a pene inferiori a quelle indicate ai punti precedenti;
8. coloro che hanno rivestito la qualifica di componente dell'Organismo di Vigilanza in seno a società nei cui confronti siano state applicate le sanzioni previste dall'art. 9 del Decreto;
9. coloro nei cui confronti sia stata applicata in via definitiva una delle misure di prevenzione previste dall'art. 10, comma 3, della legge 31 maggio 1965, n. 575, come sostituito dall'articolo 3 della legge 19 marzo 1990, n. 55 e successive modificazioni.

I candidati alla carica di componenti dell'Organismo di Vigilanza, con dichiarazione sostitutiva di notorietà, debbono dichiarare ed autocertificare di non trovarsi in alcuna delle condizioni di ineleggibilità sopra indicate, impegnandosi formalmente a comunicare eventuali variazioni rispetto al contenuto di tali dichiarazioni.

Laddove alcuno dei sopra richiamati motivi di ineleggibilità dovesse configurarsi a carico di un soggetto nominato, questi dovrà darne notizia agli altri membri dell'Organismo di Vigilanza e decadrà automaticamente dalla carica.

Revoca

I componenti dell'Organismo di Vigilanza vengono revocati dalla carica solamente per giusta causa e nello specifico nel momento in cui successivamente alla loro nomina siano:

- in una delle situazioni contemplate nell'art. 2399 c.c.;
- in caso di perdita di situazioni di onorabilità di cui all'art. 109 TUB;
- nelle situazioni in cui, dopo la nomina, si accerti aver rivestito la qualifica di componente dell'Organismo di Vigilanza in seno a società nei cui confronti siano state applicate le sanzioni previste dall'art. 9 del Decreto in relazione a Reati o ad Illeciti Amministrativi (di cui al TUF) commessi durante la loro carica;
- in caso di accertamento, da parte del Consiglio di Amministrazione, di negligenza, imperizia o colpa grave nello svolgimento dei compiti assegnati nonché, nei casi più gravi, di perpetrazione di reati.

La revoca dei poteri propri di uno o più membri dell'Organismo di Vigilanza e l'attribuzione di tali poteri ad altro soggetto, potrà avvenire soltanto per giusta causa, mediante un'apposita delibera all'unanimità del Consiglio di Amministrazione.

Sospensione

Sono cause di sospensione dalla funzione di componente dell'Organismo di Vigilanza:

- l'applicazione di una misura cautelare personale;
- l'applicazione provvisoria di una delle misure di prevenzione previste dall'art. 10, comma 3, della legge 31 maggio 1965, n. 575, come sostituito dall'articolo 3 della legge 19 marzo 1990, n. 55 e successive modificazioni.

ZOPPELLETTO SPA

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

La sospensione dei poteri propri di uno o più membri dell'Organismo di Vigilanza e l'attribuzione di tali poteri ad altro soggetto, potrà avvenire soltanto mediante un'apposita delibera all'unanimità del Consiglio di Amministrazione in presenza di una delle cause di sospensione.

11.4 Atti di verifica dell'efficacia e dell'adeguamento del Modello e attività di reporting

Nell'espletamento delle sue funzioni, all'OdV è affidato il compito di:

- vigilare in modo continuativo sulla base del Piano di Interventi sull'osservanza di tutti i Destinatari delle prescrizioni, delle regole, dei principi etici e di comportamento contenute nel Modello;
- procedere alla raccolta, elaborazione e conservazione di ogni informazione rilevante ottenuta nell'esercizio della propria funzione istituzionale;
- verificare su base anche attraverso "interventi a sorpresa", operazioni od atti specifici, posti in essere nelle aree a rischio;
- motivare formalmente le decisioni prese in merito all'esito delle attività di indagine effettuate con verbalizzazione delle stesse.
- segnalare all'Ufficio del Personale (o agli uffici interni deputati a tale compito), al fine di avviare il procedimento disciplinare, le violazioni effettuate dai soggetti tenuti al rispetto dei principi etici di Zoppelletto e delle norme di comportamento di cui al Modello medesimo;
- rimanere a disposizione dei Destinatari al fine di dare chiarimenti sul contenuto del Modello ed in generale sulla sua applicazione;
- prendere in considerazione i suggerimenti finalizzati al miglioramento del Modello;
- conservare tutta la documentazione (informazioni, segnalazioni, *report*) previsti nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo relativa alle attività innanzi specificate.

L'Organismo di Vigilanza si riunisce con cadenza periodica e comunque almeno ogni sei mesi, sulla base di un calendario predisposto.

Il Consiglio di Amministrazione della Società ha facoltà di convocare l'OdV ogni qualvolta si rendano necessari chiarimenti, notizie o giudizi valutativi. Per tutti gli altri aspetti operativi si rimanda allo specifico documento "Regolamento dell'Organismo di Vigilanza".

L'OdV riferisce direttamente al Consiglio di Amministrazione relativamente alle tematiche inerenti il Modello.

Annualmente l'Organismo predispose una relazione scritta al Consiglio di Amministrazione della Società, in cui si indica:

- l'attività annuale svolta dall'Organismo di Vigilanza;
- le criticità emerse (comportamenti e/o episodi verificatisi);
- gli interventi correttivi pianificati ed il loro stato di realizzazione.

11.5 Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza

Allo scopo di agevolare l'attività di vigilanza sull'efficacia del Modello organizzativo adottato da Zoppelletto ai fini del Decreto, tutte le Funzioni aziendali e il personale della Società è tenuto ad un obbligo di informativa verso l'Organismo di Vigilanza, secondo le modalità descritte nel Documento "Flussi Informativi verso l'Organismo di Vigilanza".

ZOPPELLETTO SPA

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

12 IL SISTEMA DISCIPLINARE

12.1 Principi Generali

Al fine di garantire l'efficacia del Modello, in conformità con le previsioni del D. Lgs. 231/2001, la Società ha previsto l'applicazione di un adeguato sistema sanzionatorio, con *sanzioni proporzionate alla gravità* della violazione rispetto alle infrazioni delle regole di cui al presente Modello da parte dei Destinatari a prescindere dagli esiti anche processuali dell'infrazione posta in essere e del concretizzarsi quindi della responsabilità della Società.

In riferimento alle violazioni del Modello in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro, le condotte sanzionabili sono quelli relative al mancato rispetto degli adempimenti previsti dal Testo Unico Sicurezza (di cui agli artt. dal 55 al 59 del Testo Unico Sicurezza), in coerenza con il Contratto Collettivo Nazionale applicato.

12.2 Provvedimenti per inosservanza da parte dei Dipendenti

Dipendenti diversi dai dirigenti

I Dipendenti diversi dai dirigenti che pongano in essere una condotta in violazione dei principi e delle regole comportamentali individuate dal Modello, dal Codice Etico e dal corpo procedurale aziendale perfezionano un illecito disciplinare.

La graduazione (tipo ed entità) del provvedimento sanzionatorio è commisurata all'intenzionalità del comportamento; al grado di negligenza, imperizia o violazione di legge valutabile anche con riferimento al livello di rischio a cui la Società è esposta; al comportamento complessivo del Dipendente individuando e valutando eventuali precedenti disciplinari a lui ascrivibili; alle mansioni, all'inquadramento contrattuale del Dipendente ed al livello di autonomia operativa che gli è attribuita; alle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare.

Ai fini della valutazione delle sanzioni disciplinare da applicare, si prevede che queste siano quelle individuate nel CCNL di riferimento e quindi il Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro attualmente in vigore.

In presenza di una segnalazione / comunicazione di violazione del Modello presentata all'OdV, si attiva una procedura di accertamento (in conformità alle disposizioni del CCNL di riferimento del Dipendente) coordinata dall'OdV, di concerto con la Direzione aziendale competente.

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi del personale dipendente nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della Legge 20 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili a detti lavoratori, sono quelli previsti dall'apparato sanzionatorio del CCNL Metalmeccanici.

Restano ferme e si intendono qui richiamate, tutte le disposizioni di cui all'art. 7 della Legge 300/1970 in relazione sia all'esposizione dei codici disciplinari, ed in particolare all'obbligo di preventiva contestazione dell'addebito al dipendente, anche al fine di consentire allo stesso di approntare una idonea difesa e di fornire eventuali giustificazioni.

Il provvedimento di rimprovero verbale è previsto in presenza di una violazione di lieve entità delle regole comportamentali descritte dal Modello ovvero in presenza di un'inosservanza delle procedure e norme interne previste e/o richiamate, ovvero in presenza, nell'ambito delle Attività Sensibili, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello determinando una lieve inosservanza delle norme contrattuali o delle direttive ed istruzioni impartite dal Vertice Aziendale o dai Responsabili gerarchici.

Il provvedimento del rimprovero scritto si applica in presenza di una violazione delle regole comportamentali descritte dal Modello ovvero in presenza di un'inosservanza delle procedure e norme interne previste e/o richiamate, ovvero in presenza, nell'ambito delle Attività Sensibili, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, che seppur non considerabile di lieve entità sia comunque non grave correlandosi tale comportamento ad una inosservanza non grave delle norme contrattuali o delle direttive ed istruzioni impartite dal Vertice aziendale o dai Responsabili gerarchici.

Il provvedimento disciplinare della sospensione dal servizio e dal trattamento economico fino ad un massimo di 10 giorni si applica in caso di violazione dei principi e delle regole di comportamento previste dal presente Modello ovvero di *violazione delle* procedure e norme interne previste e/o richiamate ovvero ancora di adozione, nell'ambito delle Attività Sensibili, di un comportamento non conforme o non adeguato alle prescrizioni del Modello in misura tale da essere considerata di una certa gravità, anche se dipendente da recidiva. Tra tali comportamenti sanzionati con la

ZOPPELLETTO SPA

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

sospensione dal servizio e dal trattamento economico fino ad un massimo di 10 giorni rientra la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza in ordine alla commissione o alla presunta commissione dei reati, ancorché tentati, nonché ogni violazione del Modello, delle regole di comportamento e di controllo in tale documento presenti.

Il provvedimento del licenziamento per giustificato motivo si applica in caso di adozione, nell'espletamento delle attività ricomprese nelle Attività Sensibili, di un comportamento caratterizzato da notevole inadempimento delle prescrizioni e/o delle procedure e/o delle norme interne stabilite dal presente Modello, anche se sia solo suscettibile di configurare uno dei reati sanzionati dal Decreto.

Il provvedimento del licenziamento per giusta causa si applica in caso di adozione, nell'espletamento delle attività ricomprese nelle Attività Sensibili, di un comportamento consapevole in contrasto con le prescrizioni e/o le procedure e/o le norme interne del presente Modello, che, ancorché sia solo suscettibile di configurare uno dei reati sanzionati dal Decreto, leda l'elemento fiduciario che caratterizza il rapporto di lavoro ovvero risulti talmente grave da non consentirne la prosecuzione, neanche provvisoria.

Dipendenti dirigenti

In presenza di una violazione da parte dei Dipendenti dirigenti dei principi e delle procedure comportamentali previste o richiamate dal Modello, dal Codice Etico o in caso di adozione, nell'espletamento delle attività nell'ambito delle Aree a Rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, si provvederà ad applicare, nei confronti dei responsabili di tali violazioni, le misure più idonee in conformità al Contratto Collettivo Nazionale di lavoro dei Dirigenti di riferimento e successivi rinnovi, tra cui la risoluzione del rapporto di lavoro. La procedura d'accertamento sarà condotta dal Consiglio di Amministrazione con il supporto dell'OdV.

Perfeziona un illecito disciplinare anche la mancata vigilanza da parte dei Dipendenti dirigenti sulla corretta applicazione da parte dei relativi soggetti subordinati delle regole comportamentali e delle procedure previste dal Modello e dalle procedure aziendali.

Le misure disciplinari irrogabili saranno adottate nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della Legge 20 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) e dei criteri di proporzionalità e tenuto conto della gravità, dell'intenzionalità e dell'eventuale recidiva.

12.3 Provvedimenti per inosservanza da parte degli Amministratori e Sindaci

In caso di violazione del Modello, del Codice Etico e delle procedure aziendali da parte degli Amministratori o dei Sindaci della Società, l'Organismo di Vigilanza informerà il Consiglio di Amministrazione o il Collegio Sindacale. In tal caso il Consiglio di Amministrazione o il Collegio Sindacale ha giusta causa per proporre all'Assemblea dei Soci la revoca con effetto immediato del mandato dell'Amministratore o del Sindaco. In caso di revoca del mandato con effetto immediato la Società ha diritto ad essere risarcita degli eventuali danni patiti a causa della condotta illecita perpetrata.

Il provvedimento disciplinare a carico di un Amministratore o di un Sindaco può essere irrogato a seguito di specifica procedura d'accertamento.

La sanzioni applicabili agli Amministratori o ai Sindaci (tenendo conto dei criteri generali indicati dalla precedente sezione) sono:

- **Rimprovero scritto:** tale sanzione può essere applicata in presenza di una lieve inosservanza dei principi e delle regole di comportamento contenute nel Modello, nel Codice Etico o nelle procedure aziendali, ovvero in caso di adozione, nell'ambito delle Attività Sensibili, di un comportamento non conforme o non adeguato a tutte le suddette prescrizioni, correlandosi detto comportamento ad una *lieve inosservanza delle suddette norme e/o procedure*.
- **Multa:** tale sanzione può essere applicata in presenza di un'inosservanza dei principi e delle regole di comportamento contenute nel Modello, nel Codice Etico o nelle procedure aziendali ovvero in caso di adozione, nell'ambito delle Attività Sensibili, di un comportamento non conforme o non adeguato alle suddette prescrizioni, correlandosi tale comportamento ad una inosservanza tale da poter essere considerata ancorché non lieve, comunque non grave, a condizione che da tale comportamento non siano dipese conseguenze di alcun tipo in capo alla Società.
- **Revoca totale o parziale delle procure / giusta causa di revoca del mandato con effetto immediato:** tali sanzioni possono essere attuate nei casi di gravi violazioni delle prescrizioni / procedure / norme interne del Modello,

ZOPPELLETTO SPA

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

del Codice Etico o delle procedure aziendali anche se solo potenzialmente suscettibili di configurare un reato e/o un illecito amministrativo e/o una condotta consapevolmente in contrasto con le suddette prescrizioni, qualora, in considerazione dell'intenzionalità e gravità del comportamento, possano esporre la Società ad un rischio concreto ai fini del D. Lgs. 231/2001.

12.4 Provvedimenti per inosservanza da parte di Fornitori, Collaboratori esterni (Professionisti e Consulenti)

I Fornitori e i Collaboratori esterni (Professionisti e Consulenti) che pongano in essere, nell'esercizio della loro attività, comportamenti in contrasto con le disposizioni del presente Modello e / o Codice Etico, potranno essere sanzionati con l'interruzione del rapporto di fornitura o di collaborazione / consulenza.

Ogni violazione delle prescrizioni di cui alle norme specifiche richiamate da eventuali clausole contrattuali e che i Fornitori e i Collaboratori (Professionisti e Consulenti) della Società sono tenuti a rispettare, è descritta dall'Organismo di Vigilanza al Responsabile della Funzione a cui il contratto o il rapporto si riferiscono, mediante sintetica relazione scritta.

13 LA DIFFUSIONE DEL MODELLO E LA FORMAZIONE DEL PERSONALE

13.1 La Comunicazione iniziale

L'adozione del presente Modello è comunicata dalla Società a tutto il personale in particolare attraverso:

- l'invio, da parte dell'Amministratore Delegato, di una comunicazione scritta con la quale viene comunicato a tutto il personale il contenuto del D.Lgs. 231/2001, l'avvenuta adozione da parte della Società del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001, l'importanza dell'effettiva attuazione del Modello, le modalità di informazione/formazione previste dalla Società;
- la diffusione del Modello mediante la messa a disposizione di copia dello stesso presso la Società e la condivisione, nel corso delle sessioni di formazione, dei principi del Modello della Società.

Ai nuovi assunti viene consegnato, unitamente alla documentazione prevista in sede di assunzione, un "kit" informativo contenente una introduzione alla normativa del D.Lgs. 231/2001 e copia del Codice Etico della Società.

I nuovi assunti vengono informati sul contenuto del D.Lgs. 231/2001 e sulle regole, i principi, le modalità comportamentali e le finalità del Modello della Società.

Il personale della Società ed i suoi neo assunti, al momento della consegna del Codice Etico, sottoscrivono una formale Dichiarazione di Presa d'atto e visione del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo della Società, delle finalità di tale Modello e del suo contenuto, impegnandosi, nello svolgimento dei propri compiti a rispettarne il contenuto, i principi, le regole e le procedure.

13.2 La Formazione

Nell'espletamento delle attività prodromi che all'efficace attuazione del Modello, la Società si impegna a garantire una puntuale e programmata diffusione interna ed esterna del Modello e delle regole etiche e comportamentali in esso esplicitate.

Tutti i Destinatari hanno l'obbligo di collaborare con la Società nell'attività di diffusione del Modello anche attraverso la messa a disposizione del Modello a tutto il personale e ai Destinatari in generale in un luogo accessibile a tutti all'interno dell'azienda.

L'OdV, con l'attiva collaborazione delle Funzioni Aziendali, promuove e monitora periodiche iniziative di formazione sui principi, i contenuti, le regole comportamentali del Modello. Tali iniziative valutate dall'OdV in stretta collaborazione con il Consiglio di Amministrazione avvengono in considerazione dell'esigenza di differenziare il contenuto della formazione ed informazione in relazione al ruolo, alle responsabilità delle risorse interessate con particolare approfondimento per i Destinatari che operano nelle aree sensibili e per i soggetti qualificati come apicali.

Il Consiglio di Amministrazione prevede interventi tesi alla più ampia diffusione delle prescrizioni del Modello ed alla conseguente sensibilizzazione di tutto il personale.

ZOPPELLETTO SPA

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

In particolare, Zoppelletto prevede l'erogazione di corsi che illustrino:

- il quadro normativo di riferimento;
- il Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato da Zoppelletto;
- l'Organismo di Vigilanza e la gestione del Modello nel continuo;

da erogare in sezioni di training in aula, con livelli di dettaglio differenti, a seconda degli incarichi svolti in azienda.

La partecipazione ai processi formativi sopra descritti è obbligatoria e sarà documentata attraverso la richiesta della firma di presenza e la comunicazione all'OdV dei nominativi dei presenti.

Per quanto concerne i neoassunti ovvero i soggetti che non potessero partecipare ai predetti corsi per comprovate ragioni, dovranno essere organizzati corsi specifici.

Periodicamente si procederà alla reiterazione dei corsi.

14 L'AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

In conformità con le previsioni del D.Lgs. 231/2001 e con lo specifico intento mantenere il Modello costantemente aggiornato affinché esso rifletta le specifiche esigenze della Società e la sua concreta operatività, il Modello deve essere adeguato e aggiornato nelle seguenti ipotesi:

- modifiche ed integrazioni al D.Lgs. 231/2001;
- modifiche significative della struttura organizzativa di Zoppelletto, modificazioni delle attività d'impresa della Società.

Il Vertice Aziendale potrà valutare la necessità di specifici interventi di adeguamento del Modello qualora si verificassero delle violazioni del Modello, del Codice Etico o delle procedure aziendali.

L'aggiornamento del Modello spetta al Consiglio di Amministrazione, salvo quanto espressamente previsto dal medesimo Consiglio di Amministrazione per le modifiche demandate ad altro soggetto incaricato.

L'Organismo di Vigilanza deve sollecitare (e non procedere all'aggiornamento) in presenza dei presupposti necessari l'aggiornamento del Modello da parte del Consiglio di Amministrazione.