La Cotto Cusimano S.r.l. ha implementato, all'interno della propria Organizzazione aziendale un Modello di Organizzazione Gestione e Controllo individuato dall'art. 6 del D. lgs. n. 231/2001, al fine di perseguire lo specifico obiettivo di ottenere le massime condizioni di sicurezza, correttezza e trasparenza all'interno della propria Organizzazione nella gestione della stessa, nell'erogazione del servizio, nonché nelle attività e nei rapporti con i dipendenti, fornitori e partners commerciali.

La società ha, altresì, recepito i migliori orientamenti in materia di etica e sostenibilità di impresa anche attraverso l'adozione del Codice Etico societario, nel quale è disposto che tutte le attività d'impresa devono essere svolte nell'osservanza della legge, in un quadro di concorrenza leale, con onestà, integrità, correttezza e buona fede, nel rispetto degli interessi legittimi dei clienti, dipendenti, azionisti, partners commerciali e finanziari e delle collettività in cui la società è presente con le proprie attività. Ciò significa che il funzionamento aziendale è regolato da una serie di normative che sono volte a prevenire il rischio della commissione di reati e illeciti amministrativi, oltre a valorizzare la giustizia e la correttezza come modus operandi della Cotto Cusimano S.r.l.

Il compito di vigilare sul corretto funzionamento del Modello Organizzativo Gestionale e del Codice Etico è affidato all'Organismo di Vigilanza, al quale può essere inviata ogni comunicazione all'indirizzo dedicato in merito a:

• richieste di chiarimenti o di interpretazioni sui contenuti del MOGC e del Codice Etico;

• suggerimenti in relazione all'applicazione del MOGC e del Codice Etico;

• segnalazioni di violazioni del MOGC e del Codice Etico, di diretta o indiretta rilevazione.

Una Politica non definisce in modo esclusivo e tassativo tutte le procedure della Organizzazione relative alla condotta dei dipendenti, collaboratori e partners né fornisce una spiegazione esaustiva delle leggi applicabili all'Organizzazione. Pertanto, ciascuno ha l'obbligo di tenersi aggiornato sulle leggi vigenti e sulle politiche della Cotto Cusimano s.r.l. e di contattare l'OdV nel caso fosse incerto circa la correttezza della propria condotta.

La violazione delle regole di cui alla presente Politica, oltre a costituire una violazione anche del Codice Etico, può esporre al rischio di sanzioni, con gravissime ripercussioni finanziarie e reputazionali per la Società.

L'Organizzazione, dal canto suo, si impegna, attraverso l'azione congiunta di tutti i responsabili, a migliorare continuamente la sostenibilità, l'adeguatezza e l'efficacia del Modello.

In accordo a quanto appena descritto, l'Azienda ha adottato, tramite deliberazione dell'Alta Direzione, la presente Politica 231 la quale è:

- disponibile in originale come Informazione Documentata nella sezione intranet aziendale dedicata;
- resa disponibile agli stakeholder pertinenti sul sito internet.

CODICE ETICO

TABELLA DELLE REVISIONI

REVISIONE	DATA	DESCRIZIONE DELLE MODIFICHE
0	26/07/2022	Prima Stesura

INDICE

1. INTRODUZIONE....3

2. PRESENTAZIONE COTTO CUSIMANO S.R.L. E VALORI DI RIFERIMENTO....3

3. NORME DI COMPORTAMENTO....4

3.1 Rapporti con la Pubblica Amministrazione....4

3.2 Amministrazione e gestione di Cotto Cusimano S.r.l......5

3.3 Cotto Cusimano S.r.l e i dipendenti....6

3.4 Conflitto di interessi....7

3.5 Sicurezza, igiene e tutela ambientale....7

3.6 Tutela del patrimonio aziendale....8

3.7 Contributi, sponsorizzazioni e omaggi....8

3.8 Cotto Cusimano S.r.l ed i Terzi....9

3.9 Cotto Cusimano S.r.l. ed il Cliente....10

3.10 Cotto Cusimano S.r.l e la concorrenza....10

3.11 Cotto Cusimano S.r.l e le Istituzioni Pubbliche....10

3.12 Ricettazione e riciclaggio....11

3.13 Crimine organizzato....11

3.14 Rapporti con l'Autorità giudiziaria....11

3.15 Riservatezza e tutela della privacy....11

4. DISPOSIZIONI DI ATTUAZIONE....11

4.1 Diffusione e formazione....11

4.2 Valore contrattuale del Codice Etico....12

4.3 Organismo di Vigilanza, Alta Direzione e Codice Etico....12

4.4 Segnalazioni....13

4.5 Violazioni del Codice Etico....13

4.6 Sanzioni....13

1. Introduzione

Con il presente Codice etico si intende enunciare in modo chiaro e sintetico i principi ed i valori di riferimento di Cotto Cusimano S.r.l (di seguito "Cotto Cusimano" o "la Società") nonché le norme generali di comportamento ispirate agli stessi principi e valori, e a diffonderne la conoscenza all'interno ed all'esterno della Società.
Cotto Cusimano riconosce l'importanza della responsabilità etico-sociale nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, nella consapevolezza che la buona reputazione e l'immagine positiva di un'impresa costituiscono una risorsa immateriale fondamentale ed essenziale su cui fondare il perseguimento della sua missione.

Inoltre, l'affermazione di alcuni principi di comportamento specifici da osservare è manifestazione dell'impegno di Cotto Cusimano in relazione alla prevenzione dei reati di cui al D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 e successive modifiche ed integrazioni (di seguito indicato, più semplicemente, "D. Lgs. 231/2001" o "Decreto").

Infatti, il presente Codice etico è da considerare parte integrante del sistema di prevenzione e salvaguardia adottato, ed in via di implementazione, da Cotto Cusimano ai sensi degli articoli 6 e 7 del Decreto. Cotto Cusimano, al fine di assicurare sempre più condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, ha ritenuto conforme alle proprie politiche aziendali procedere all'adozione di un Modello di organizzazione e di gestione in linea con le prescrizioni del Decreto. Tale iniziativa è stata assunta nella convinzione che l'adozione di tale Modello, al di là delle prescrizioni del Decreto, possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti i dipendenti e di tutti coloro i quali che operano in nome e/o per conto della Società (Clienti, Fornitori, Partners, Collaboratori a diverso titolo), affinché seguano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e lineari, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati nel Decreto.
Il Codice etico costituisce il documento ispiratore di tale Modello organizzativo e gestionale che fa parte del più ampio sistema di organizzazione e controllo che lo stesso intende integrare e che tutti i Destinatari in relazione al tipo di rapporto in essere con la Società sono tenuti a rispettare.
Il modello organizzativo e le procedure interne adottate da Cotto Cusimano per lo svolgimento delle attività in genere, ed in particolare di quelle attività di cui si fa menzione nei successivi capitoli, devono conformarsi alle regole contenute nel presente Codice Etico. Pertanto, il presente Codice Etico rappresenta anche il criterio ispiratore in riferimento ai comportamenti da adottare nei momenti operativi che si svolgono fuori dal contesto della Società e/o che non sono stati analiticamente previsti e disciplinati.

Tutti i dipendenti Cotto Cusimano, inoltre, devono attenersi alle leggi vigenti emanate dallo Stato italiano, dalla Comunità Europea e da ogni altra Autorità sovranazionale o nazionale abilitata ad imporre norme cogenti nonché alle ulteriori direttive funzionali interne ed agire secondo principi eticamente corretti.

Tale impegno dovrà essere preteso anche dai consulenti, fornitori, clienti e da chiunque abbia rapporti con Cotto Cusimano.

2. Presentazione COTTO CUSIMANO S.R.L e valori di riferimento

La Cotto Cusimano s.r.l. svolge l'attività di produzione di laterizi e ogni altro prodotto derivato dall'argilla; - la produzione di manufatti in cemento, precompressi pannelli

prefabbricati, fondelli per travi, intonaci preparati, carpenteria metallica e non metallica, fabbricazione, installazione, montaggio, manutenzione di macchine ed impianti per l'industria dei laterizi; - l'attività di smaltatura e trattamento di laterizi e prodotti in cotto, nonchè di ogni altro materiale poroso; - l'attività di macinazione di scarti di lavorazione, propri e di terzi, da destinare alla vendita; - la produzione di cemento, calce e gesso; - produzione di vernici, smalti, idropittura con relativi accessori; - produzione di prodotti chimici per il trattamento di materiali naturali, cemento, ferro, intonaci e similari; - produzione di prodotti per il trattamento delle superfici porose quali laterizi, manufatti in cotto pietre e similari.
L'Azienda nasce nel 1970 e diventa immediatamente leader nella produzione di laterizi in cotto per pavimenti, rivestimenti faccia vista e coperture. L'Azienda vanta oggi una vasta gamma di prodotti adatti per le nuove costruzioni, per le ristrutturazioni e l'arredo urbano. Negli ultimi anni si è specializzata anche nel settore restauro realizzando la produzione di pezzi speciali ricercati dall'azienda di restauro per lavori particolari. Tra questi ultimi spiccano le forniture effettuate alla Reggia di Carditello, alla Reggia di Caserta ed agli Scavi di Pompei, riguardanti formati speciali appositamente realizzati a mano.
L'Azienda svolge altresì servizio di produzione, vendita e trasporto di energia elettrica, nonché la locazione di immobili ed il fitto di ramo d'azienda.
L'organo amministrativo della Società è composto da un Amministratore Unico e per il suo elevato volume d'affari è soggetta all'obbligo di nomina di un Revisore Legale.

3. NORME DI COMPORTAMENTO

3.1 Rapporti con la Pubblica Amministrazione

Ai fini del presente Codice, per Pubblica Amministrazione deve intendersi l'accezione più ampia, comprendente anche la Pubblica Amministrazione di Stati esteri e gli organismi pubblici soprannazionali, e tutti i soggetti che possano essere considerati tali in base alla legislazione vigente ed alle interpretazioni giurisprudenziali e dottrinali. In particolare, chiunque (esponente di ente pubblico, autorità di vigilanza, autorità giudiziaria, agenzia amministrativa indipendente, persona fisica o giuridica) agisca in qualità di Pubblico Ufficiale o Incaricato di pubblico servizio.

I rapporti nei confronti della Pubblica Amministrazione devono essere improntati alla massima correttezza, onestà e trasparenza, in ossequio alle disposizioni di leggi e regolamenti attenendosi a quanto previsto dalle procedure che disciplinano l'attività aziendale.
Tali rapporti devono essere intrattenuti solamente dai soggetti formalmente delegati o muniti di procura in tal senso, siano essi dipendenti o collaboratori; i soggetti delegati devono operare nel rispetto dei poteri di rappresentanza, delle deleghe e delle procure loro conferite.
Non è ammesso alcun comportamento, diretto o per interposta persona, teso ad influenzare impropriamente le decisioni della Pubblica Amministrazione, comprese quelle dei funzionari che trattano o prendono decisioni per conto della stessa, o ad acquisire trattamenti di favore, anche indiretti, nella conclusione di qualsiasi attività aziendale.
A tale riguardo, nei confronti dei rappresentanti della Pubblica Amministrazione, di loro parenti, affini o legati da vincolo di amicizia o di interesse, è tassativamente vietato:

- offrire, promettere o effettuare elargizioni di denaro
- offrire, promettere o concedere omaggi o regalie al di fuori di quanto previsto a riguardo dalle disposizioni aziendali
- offrire, promettere o accordare vantaggi ed utilità di qualsiasi natura (proposte di assunzione, affidamento sub-concessioni, vantaggi commerciali ecc.)

Tali divieti non possono essere aggirati o elusi attraverso la concessione di sponsorizzazioni affidamento di incarichi o conclusione di contratti con persone legate in qualsiasi modo ai rappresentati della Pubblica Amministrazione di cui sopra.

E', altresì, fatto divieto di accettare, per sé o per altri, donazioni di somme di denaro o altre utilità in qualunque forma o modo, anche indiretto, per promuovere o favorire terzi nei rapporti con la Società.
Il dipendente che ricevesse richieste od offerte, esplicite od implicite, di siffatte donazioni, ha l'obbligo di informare immediatamente il proprio responsabile e l'Organismo di Vigilanza e sospendere ogni rapporto con il rappresentante della Pubblica Amministrazione in attesa di specifiche istruzioni

Inoltre, nella gestione delle attività aziendali Cotto Cusimano S.r.l è fatto divieto di:

- affidare a consulenti o soggetti terzi la gestione di rapporti con la P.A. quando si possano creare conflitti d'interesse
- indurre in errore con artifici o raggiri lo Stato o altro ente pubblico
- omettere informazioni dovute alla Pubblica Amministrazione o dichiarare o utilizzare o presentare alla stessa documenti falsi o attestanti cose non vere
- agire al fine di sollecitare od ottenere informazioni riservate presso la Pubblica Amministrazione
- utilizzare fondi pubblici per scopi diversi da quelli per la realizzazione dei quali siano stati ottenuti o siano destinati. È fatto divieto l'impiego anche solo in parte diverso da quello per il quale siano stati ottenuti o siano destinati.
- alterare in qualsiasi modo il funzionamento di un sistema informatico/telematico della Pubblica Amministrazione o intervenire, senza diritto ed in qualsiasi modo, su dati/informazioni/programmi contenuti in un sistema informatico/telematico della Pubblica Amministrazione o ad esso connesso.

3.2 Amministrazione e gestione di COTTO CUSIMANO S.R.L

Nell'ambito della propria attività ciascuno, siano essi l'Amministratore, i Responsabili di funzione o loro sottoposti, è tenuto ad amministrare e gestire gli affari di Cotto Cusimano S.r.l in ossequio agli obblighi del proprio ufficio e degli obblighi di fedeltà, conformemente a quanto previsto dal Codice Civile, dalla legislazione in materia di reati c.d. societari ispirandosi a principi di correttezza, legalità, onestà.

Meritano particolare attenzione e diligenza le operazioni di redazione dei bilanci e delle comunicazioni sociali, corretta e completa diffusione di documenti e comunicazioni di dati ed informazioni prevista dalla legge, la tempestiva comunicazione di esistenza di conflitti di interesse da parte degli amministratori con gli organi di controllo, interni o esterni che siano, la tutela dell'integrità del patrimonio della società, il regolare e corretto svolgimento delle attività assembleare dei soci, la correttezza e libertà di formazione della volontà assembleare, la corretta gestione della società.

E', altresì, necessario che la gestione amministrativo-contabile avvenga in modo trasparente e il sistema sottostante sia considerato assolutamente affidabile.
In particolare, deve prevedere che tutte le operazioni e le transazioni effettuate devono essere registrate, senza possibilità di successive manomissioni, e che sia possibile in qualsiasi momento la verifica del processo di decisione, autorizzazione e svolgimento delle stesse.
La contabilità deve essere precisa, puntuale ed impostata su principi di generale accettazione.

Le scritture contabili devono essere tenute in maniera accurata, completa e tempestiva al fine di eseguire una fedele rappresentazione della situazione economica, patrimoniale e finanziaria e dell'attività della gestione.
Le registrazioni finanziarie devono essere accurate e veritiere. Non devono essere falsificate voci, occultati o non registrati fondi, proprietà o transazioni.
Ogni operazione deve essere supportata da adeguata e completa documentazione, che deve essere conservata agli atti e agevolmente reperibile al fine di consentire in qualsiasi momento il controllo sulle circostanze e le caratteristiche della stessa. In particolare, nessun pagamento può essere effettuato senza adeguata documentazione di supporto.
I dati e le informazioni contenute nei bilanci, nelle relazioni e nelle altre comunicazioni sociali previste per legge dirette ai soci, alle autorità di vigilanza ed al pubblico devono rappresentare l'effettiva situazione economica, patrimoniale e finanziaria della società.
È rigorosamente vietato ogni comportamento, posto in essere da chiunque e per qualsiasi motivo, volto ad alterarne la correttezza e la veridicità.

Tutti coloro che sono coinvolti nelle attività di formazione del bilancio e di documenti similari devono fornire informazioni chiare e complete, prestare la massima collaborazione, adoperarsi per garantire l'accuratezza dei dati e delle elaborazioni. Sono altresì tenuti a segnalare ai responsabili di funzione ed all'Organismo di Vigilanza la presenza di anomalie o conflitti di interesse.

I soggetti che svolgono attività di controllo, sia interni che esterni, devono avere libero accesso ai dati, alle informazioni ed alla documentazione necessaria allo svolgimento della loro attività, e nessun impedimento od ostacolo può essere posto a chi svolge attività di controllo o di revisione attribuite dalla legge ai soci o agli organismi di controllo esterni.

3.3 COTTO CUSIMANO S.R.L e i dipendenti

Cotto Cusimano S.r.l considera il rispetto della integrità umana e della dignità di qualunque essere umano un valore primario da tutelare con la massima determinazione.

Le Risorse Umane costituiscono un indispensabile elemento per l'esistenza, la crescita ed il successo dell'impresa. La professionalità, l'onestà, la lealtà, la serietà, la preparazione tecnica e la dedizione dei dipendenti sono valori fondamentali per il conseguimento degli obiettivi aziendali.
Cotto Cusimano S.r.l si impegna ad offrire le medesime opportunità di crescita professionale, prevedendo anche specifici programmi volti all'aggiornamento professionale ed all'acquisizione di maggiori competenze e conoscenze, sulla base delle specifiche qualifiche professionali e capacità di rendimento, facendo in modo che ciascuno possa godere di un trattamento equo, basato su criteri di merito, senza alcuna discriminazione di sesso, età, disabilità, religione, nazionalità od origine razziale ed opinioni politiche e sindacali. Parimenti, la politica aziendale è volta a selezionare, assumere e gestire ciascun dipendente secondo i valori e le caratteristiche sopra enunciate, in base a criteri di competenza e di merito, senza alcuna discriminazione nel rispetto delle leggi e dei regolamenti in vigore.

Cotto Cusimano S.r.l condanna, pertanto, senza riserva alcuna ogni attività, ovunque essa si svolga, che leda tale valore umano, in particolare quelle finalizzate allo sfruttamento, sotto qualsiasi forma, del lavoro di persone in stato di bisogno o di soggezione, e/o allo sfruttamento sessuale di minori, in qualunque modo esso si realizzi.

Cotto Cusimano S.r.l ripudia ogni forma di illegalità pertanto non è consentito istaurare rapporti di lavoro con soggetti privi di permessi di soggiorno valido né svolgere alcuna attività atta a favorire l'ingresso in Italia, di soggetti clandestini.

È assolutamente vietato ai dipendenti di fare uso, durante l'orario di lavoro, di droghe e/o sostanze che compromettano la loro capacità di intendere e di volere.

È, altresì, loro vietato di permanere nei locali aziendali sotto l'influenza di tali sostanze, assunte non per uso medico, o di bevande alcoliche.

I dipendenti non possono in ogni caso svolgere attività che impediscano o riducano l'adempimento delle mansioni assegnate o che contrastino con esso.

Qualora un dipendente sia a conoscenza di situazioni illegali o eticamente scorrette riguardanti altro collega, ha l'obbligo di informare subito l'Alta Direzione e l'Organismo di Vigilanza, mantenendo con gli altri colleghi una condotta di assoluta riservatezza.
Tali segnalazioni verranno prontamente verificate.
Non saranno mai utilizzati questi canali informativi a scopo di ritorsione nei confronti dei dipendenti autori della segnalazione.

3.4 Conflitto di interessi

Gli amministratori, i dipendenti ed i collaboratori a vario titolo di Cotto Cusimano S.r.l devono evitare ogni situazione ed astenersi da ogni attività che possa contrapporre un interesse personale a quelli della Società o che possa interferire ed intralciare la capacità di assumere, in modo imparziale ed obiettivo, decisioni nell'interesse della Società. Il verificarsi di situazioni di conflitto di interessi, oltre ad essere in contrasto con le norme di legge e con i principi fissati nel Codice, risulta pregiudizievole per l'immagine e l'integrità aziendale.
Amministratori, dirigenti, dipendenti e collaboratori devono quindi escludere ogni possibilità di sovrapporre o comunque incrociare, strumentalizzando la propria posizione funzionale, le attività economiche rispondenti ad una logica di interesse personale e/o familiare e le mansioni che ricoprono all'interno della Società.

3.5 Sicurezza, igiene e tutela ambientale

Cotto Cusimano S.r.l si prefigge di realizzare in modo ottimale i più alti standard di sicurezza, igiene e tutela ambientale. A tal fine Cotto Cusimano S.r.l promuove e diffonde la cultura della sicurezza, promuovendo la formazione di ciascun lavoratore e sviluppando la consapevolezza dei rischi; garantisce, inoltre, ambienti e condizioni di lavoro salubri e sicuri, nel pieno rispetto della normativa vigente in materia.

Ogni dipendente e collaboratore, dal canto proprio, deve osservare scrupolosamente gli obblighi e le prescrizioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro, conformemente a quanto disposto dalla legge e dai regolamenti aziendali, assicurandosi di agire sempre in massima sicurezza per l'incolumità propria, dei colleghi e di altri eventuali soggetti.

Cotto Cusimano S.r.l ha sempre posto e pone tuttora il massimo impegno nel rispetto e nella tutela dell'ambiente, conformando il proprio fare impresa al rispetto della normativa applicabile in materia.
Ogni dipendente coinvolto in processi produttivi, che possono avere ripercussioni ambientali, deve scrupolosamente attenersi a quanto previsto dalla legge e dalle disposizioni aziendali a

riguardo, eventualmente informando immediatamente il proprio superiore di scarichi ed emissioni accidentali di materiali nocivi o a rischio e/o di qualsiasi anomalia riscontrata.

3.6 Tutela del patrimonio aziendale

I dipendenti sono tenuti ad adottare tutte le misure necessarie ai fini della protezione del patrimonio aziendale contro il rischio di furti, perdite o danneggiamento per uso improprio.

Il danneggiamento di beni aziendali o di beni appartenenti a terzi ma in custodia di Cotto Cusimano S.r.l. in forza di vincoli contrattuali è causa di sanzione disciplinare quando avvenuto per negligenza, imprudenza, imperizia, violazione di leggi e regolamenti.

Alla cessazione del rapporto di lavoro con Cotto Cusimano S.r.l. è fatto obbligo al dipendente di restituire il materiale di proprietà della stessa, inclusi documenti e supporti informatici contenenti informazioni di proprietà esclusiva della Società.

I locali, le attrezzature, i sistemi, i beni di Cotto Cusimano S.r.l. possono essere utilizzati esclusivamente per lo svolgimento delle attività dell'azienda o per scopi autorizzati dai Vertici aziendali.

È vietato l'uso dei beni oggetto del patrimonio aziendale (mezzi, telefono, fax, Internet, posta elettronica) per finalità inequivocabilmente eccedenti lo svolgimento della propria attività professionale.
Nel fruire dei beni e dei servizi a disposizione per il suo lavoro, il dipendente dovrà, in ogni momento, essere in grado di giustificarne l'uso come conforme al corretto esercizio della propria attività, evitando sprechi ed impieghi inefficienti degli stessi.

Durante l'orario di lavoro e all'interno di sedi e/o stabilimenti Cotto Cusimano S.r.l., non è permesso lo svolgimento di attività diverse da quelle inerenti alla propria posizione di lavoro.

3.7 Contributi, sponsorizzazioni e omaggi

Cotto Cusimano S.r.l. può aderire alle richieste di contributi e di sponsorizzazioni.

Gli accordi devono essere regolati con contratto scritto che contenga chiaramente le condizioni concordate tra le parti.

Le sponsorizzazioni sono rivolte ad iniziative che siano di elevato valore culturale, sociale o benefico quali, a puro titolo esemplificativo, l'ambiente, lo sport, lo spettacolo, l'arte, la solidarietà.
Nei relativi processi valutativi e decisionali è necessario porre la massima attenzione al fine di evitare ogni possibile situazione di conflitto di interessi a livello personale o aziendale e che i fondi elargiti siano destinati ad un uso contrario alla legge. Per tale motivo è necessario avere evidenza documentale delle operazioni e delle motivazioni che hanno spinto Cotto Cusimano S.r.l. a prestare la propria adesione.

Atti di cortesia commerciale, come omaggi o forme di ospitalità, sono consentiti quando siano di modico valore e comunque tali da non compromettere l'integrità o la reputazione di una delle parti e da non poter essere interpretati, da un osservatore terzo, come finalizzati ad acquisire vantaggi. In ogni caso questo tipo di iniziative deve essere sempre autorizzato dall'Alta Direzione e documentato.

3.8 COTTO CUSIMANO S.R.L. ed i Terzi

Cotto Cusimano S.r.l. richiede a ciascuno operi in nome e per conto della stessa di conformarsi sempre ad una rigorosa etica comportamentale e non autorizza, attua o tollera azioni sleali, non trasparenti e deontologicamente scorrette.

La Società è pertanto tenute a verificare in via preventiva le informazioni disponibili sulle controparti commerciali, fornitori, clienti, partner e consulenti al fine di appurare la rispettabilità e la legittimità della loro attività prima di instaurare con questi rapporti di affari, nonché ad operare in maniera tale da evitare qualsiasi implicazione in operazioni idonee, anche potenzialmente, a favorirla commissione di reati, intrattenendo relazioni, in modo diretto o indiretto con persone collegate a organizzazioni criminali e/o operanti oltre il confine della legalità.

I rapporti con i terzi (fornitori, collaboratori esterni, partners, competitors, Pubblica Amministrazione) dovranno essere improntati a lealtà, correttezza ed imparzialità, nella tutela degli interessi aziendali.

Lealtà e correttezza da parte dei terzi dovrà essere parimenti pretesa.

È obbligo di ciascun dipendente dichiarare i propri limiti decisionali all'inizio di ogni negoziazione.

Ai dipendenti è fatto divieto di fare o promettere a terzi donazioni di somme di denaro o altre utilità in qualunque forma o modo, anche indiretto, per promuovere o favorire interessi propri o di Cotto Cusimano S.r.l.

E', altresì, fatto divieto di accettare, per sé o per altri, donazioni di somme di denaro o altre utilità in qualunque forma o modo, anche indiretto, per promuovere o favorire terzi nei rapporti con la Società.
Il dipendente che ricevesse richieste od offerte, esplicite od implicite, di siffatte donazioni, ha l'obbligo di informare immediatamente l'Alta Direzione e l'Organismo di Vigilanza e sospendere ogni rapporto con i terzi interessati in attesa di specifiche istruzioni.

Il dipendente che, nell'espletamento della propria attività venga a trovarsi in situazioni che possano, per ragioni di potenziale conflitto o concordanza di interessi personali, influire sui rapporti con terzi, ne deve informare immediatamente il proprio responsabile.

L'attività volta all'acquisizione di forniture di beni e servizi ovvero all'affidamento di lavori dovrà svolgersi nel rispetto dei principi di legalità, trasparenza ed economicità, nell'osservanza delle norme di legge e dei regolamenti in materia ed inderogabilmente secondo quanto previsto dalle procedure aziendali.
La selezione dei fornitori e la determinazione delle condizioni di acquisto è basata su criteri oggettivi e documentabili che tengono conto del prezzo, della capacità di fornire e garantire tempestivamente servizi di livello adeguato e anche dell'onestà e dell'integrità del fornitore. Ogni accordo commerciale deve avere forma scritta ed esporre chiaramente i servizi o i prodotti oggetto della fornitura, la tempistica della stessa, il prezzo o il compenso applicabili nonché le condizioni e le modalità del pagamento.

I collaboratori esterni (consulenti, sub-appaltatori, ecc) devono essere selezionati sulla base di precisi requisiti di onorabilità, professionalità e competenza, ed in relazione alla loro reputazione e affidabilità.

Gli incarichi conferiti devono essere redatti per iscritto in ogni condizione e termine e devono essere verificati ed approvati esclusivamente da soggetti che ne abbiano i poteri, secondo il sistema di procure e deleghe interno.
È vietato riconoscere compensi in favore dei Collaboratori esterni che non trovino adeguata giustificazione in relazione al tipo di incarico che essi devono svolgere ed alla prassi in ambito locale.
Parimenti, possono essere instaurati rapporti soltanto con Partner (a qualunque titolo) che godano di una reputazione rispettabile, che siano impegnati solamente in attività lecite e che si ispirino a principi etici comparabili con quelli di Cotto Cusimano S.r.l.
Gli accordi devono essere definiti per iscritto in tutte le condizioni e termini e verificati ed approvati esclusivamente da soggetti che ne abbiano i poteri, secondo il sistema di procure e deleghe interno.
Non possono essere conclusi accordi che non trovino adeguata giustificazione nel contesto del rapporto associativo costituito con i Partner stessi.
È fatto divieto di addivenire a patti o accordi segreti con collaboratori, Partner o Terzi in genere, se contrari alla legge o se finalizzati alla sua violazione.

3.9 COTTO CUSIMANO S.R.L. ed il Cliente

L'intera organizzazione di Cotto Cusimano S.r.l. è orientata alla massima soddisfazione del Cliente.

I rapporti con il Cliente dovranno sempre essere improntati a principi di cortesia, correttezza, onestà, massimo senso di responsabilità e spirito di collaborazione, nel pieno rispetto dell'immagine dell'azienda.

Il rispetto dei medesimi principi è inderogabilmente richiesto al Cliente.

3.10 COTTO CUSIMANO S.R.L. e la concorrenza

I rapporti con la concorrenza sono improntati a principi di lealtà, correttezza e rispetto.
La collaborazione sarà offerta compatibilmente con la salvaguardia degli interessi aziendali.

Non è consentito denigrare la concorrenza con affermazioni false e tendenziose, anche se indirette.

3.11 COTTO CUSIMANO S.R.L. e le Istituzioni Pubbliche

I rapporti con le istituzioni pubbliche, sempre improntati a principi di trasparenza e legalità, saranno tenuti dai responsabili aziendali nell'ambito delle proprie competenze e nel rispetto delle direttive impartite dal vertice aziendale.

Ai dipendenti è fatto espresso divieto di utilizzare mezzi e risorse economiche di Cotto Cusimano S.r.l. e/o per favorire partiti, movimenti, comitati o organizzazioni politiche e sindacali.

È vietata ogni forma di sostegno, di agevolazione o di tolleranza nei confronti di soggetti singoli o collettivi che svolgano attività terroristica o comunque violenta con finalità eversiva dell'ordine democratico dello Stato, in Italia e all'estero.

3.12 Ricettazione e riciclaggio

È vietata qualsiasi operazione, a livello nazionale, transnazionale ed extranazionale, che possa anche solo minimamente, direttamente o indirettamente, coinvolgere Cotto Cusimano S.r.l. in vicende di ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro, beni ed altre utilità di provenienza illecita.

3.13 Crimine organizzato

Cotto Cusimano S.r.l. condanna e ripudia ogni attività delittuosa, con particolare riguardo verso quelle che vedono coinvolti gruppi criminali organizzati, la cui preparazione e/o direzione e/o realizzazione avvenga sul territorio nazionale o riguardi più Stati, o i cui effetti sostanziali si producano in uno Stato diverso da quello nel quale l'illecito penale è stato commesso.

3.14 Rapporti con l'Autorità giudiziaria

Cotto Cusimano S.r.l. rispetta l'Autorità giudiziaria e la funzione che essa svolge, e tiene nei suoi confronti comportamenti corretti e pienamente collaborativi, condannando ogni tentativo di rendere o indurre a rendere ad essa dichiarazioni mendaci o reticenti.

3.15 Riservatezza e tutela della privacy

I Destinatari devono assicurare la massima riservatezza delle informazioni e dei dati personali e sensibili in loro possesso, sono tenuti a non usare informazioni riservate acquisite in occasione della prestazione di lavoro e devono astenersi dal ricercare dati riservati, fatte salvo quanto previsto dalle norme giuridiche vigenti in materia di tutela della privacy.

4. DISPOSIZIONI DI ATTUAZIONE

4.1 Diffusione e formazione

Il presente Codice Etico è diffuso e portato a conoscenza dei dipendenti, dei collaboratori a qualsiasi titolo di Cotto Cusimano S.r.l., e di chiunque entri in contatto con la società medesima, attraverso idonee forme di comunicazione ed è, pertanto, immediatamente vincolante per i Destinatari.

In caso di aggiornamento, Cotto Cusimano S.r.l. avrà cura di divulgare le variazioni apportate, promuovendo la conoscenza ed il rispetto delle stesse.

Il presente Codice Etico è esposto mediante affissione in un luogo accessibile a tutti i dipendenti, ai sensi dell'art.7, comma 1, della Legge 300/1970.

Allo scopo di assicurare la corretta comprensione del presente documento, dei principi ivi contenuti, e la sensibilizzazione nelle attività, l'Alta Direzione provvede affinchè siano realizzati eventi formativi indirizzati a tutto il Personale dipendente.

La mancata osservanza dei principi e delle norme ivi contenute comporta l'applicazione, da parte di Cotto Cusimano S.r.l., delle sanzioni disciplinari previste dal sistema disciplinare contenuto nel Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001 in ossequio alla Legge 300/70, al CCNL vigente nonché, nei casi più gravi, azione legale, civile o penale.

L'inosservanza del presente codice assume anche rilievo per l'assegnazione di incarichi e promozioni nonché ai fini della valutazione e della corresponsione di incentivi economici.

I Responsabili di Area/Funzione sono tenuti all'osservanza degli obblighi contenuti nel presente Codice. I Responsabili vigilano, altresì, affinché i propri collaboratori osservino tutti gli obblighi statuiti adottando, a tal fine, i provvedimenti ed i controlli necessari.

I Collaboratori esterni ed i Partner sono tenuti ad osservare gli stessi principi e Cotto Cusimano S.r.l. di comportamento individuati nel presente documento. È necessario, pertanto, farne espressa menzione nei contratti conclusi da Cotto Cusimano S.r.l. con i Terzi e fornire loro copia del presente documento.

4.2 Valore contrattuale del Codice Etico

Il presente documento costituisce parte integrante del contratto di lavoro tra Cotto Cusimano S.r.l. ed il dipendente.

In particolare, l'osservanza delle norme del Codice Etico deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali del dipendente, anche ai sensi dell'art. 2104 del codice civile (*Il prestatore di lavoro deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta, dall'interesse dell'impresa e da quello superiore della produzione nazionale. Deve inoltre osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo dai quali gerarchicamente dipende*).

La verifica dell'attuazione del Codice e della sua applicazione è compito, anche, dell'Amministratore, del *management* aziendale e dei dipendenti di Cotto Cusimano S.r.l., che devono segnalare eventuali inadempienze o mancate applicazioni all'ODV.

4.3 Organismo di Vigilanza, Alta Direzione e Codice Etico

È stato istituito un organo denominato "Organismo di Vigilanza" (di seguito "**ODV**"), che verifica l'attuazione e l'efficacia del Modello adottato da Cotto Cusimano S.r.l. per la prevenzione dei reati di cui al D. Lgs. 231/2001. In particolare, l'OdV:

- verifica l'applicazione ed il rispetto del Codice Etico;
- monitora le iniziative per la diffusione e la comprensione del Codice Etico;
- riceve e valuta le segnalazioni di violazione del Codice Etico;
- esprime parere in merito alle proposte di revisione delle politiche e delle procedure aziendali che potrebbero incidere sull'etica aziendale e propone ipotesi di soluzione;
- propone all'Alta Direzione modifiche, aggiornamenti, integrazioni da apportare al Codice Etico.

In materia di Codice Etico, l'amministrazione

- aggiorna il Codice Etico al fine di adeguarlo alla eventuale nuova normativa rilevante, alla evoluzione della sensibilità civile o alle mutate e provvede alla revisione periodica;

- delibera in merito alla revisione delle politiche e procedure aziendali, allo scopo di garantire la coerenza con il Codice Etico;
- prende le decisioni in materia di violazioni del Codice Etico, anche su segnalazione dell'Organismo di Vigilanza.

4.4 Segnalazioni

Le segnalazioni riguardanti violazioni o sospetto di violazione o richiesta di violazione del Codice Etico possono provenire da chiunque e devono essere indirizzate all'Organismo di Vigilanza, che valuterà le notizie ricevute e le eventuali conseguenti iniziative a sua ragionevole discrezione e responsabilità, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e motivando per iscritto eventuali rifiuti di procedere ad una indagine interna;

Le segnalazioni dovranno essere in forma scritta e non anonima. L'OdV agirà in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando l'anonimato del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

Qualora la segnalazione pervenga in forma non scritta e/o anonima, nei casi in cui tale forma sia ritenuta strettamente necessaria, l'OdV valuta l'opportunità di procedere ad indagini, purché la segnalazione sia ben circostanziata e contenga riferimenti sufficientemente specifici per effettuare gli accertamenti del caso.

4.5 Violazioni del Codice Etico

L'Alta Direzione dispone in merito ai provvedimenti da assumere, che sono attuati tramite le competenti funzioni aziendali che ne riferiscono l'esito all'Organismo di Vigilanza.

4.6 Sanzioni

La mancata osservanza dei principi e delle norme o la violazione delle prescrizioni contenute nel presente Codice Etico comporta l'applicazione, da parte Cotto Cusimano S.r.l., delle sanzioni disciplinari e delle misure previste dal sistema disciplinare contenuto nel *Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001* di Cotto Cusimano S.r.l. in ossequio alla Legge 300/70, al CCNL vigente nonché, nei casi più gravi, azione legale, civile o penale.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D. LGS. 231/2001

PARTE GENERALE
MOGC - GEN

REVISIONE	DATA	DESCRIZIONE DELLE MODIFICHE
0	26/07/2022	Prima Stesura

1.0 – Indice

1.0	Indice
2.0	Premessa
2.1	Il contenuto del D.Lgs.n.231/01
2.2	La condizione esimente della responsabilità amministrativa dell'Ente
2.3	Linee guida di Confindustria
3.0	Adozione del modello di organizzazione, gestione e controllo
3.1	Obiettivi e finalità perseguiti con l'adozione del Modello
3.2	Elementi fondamentali del Modello
3.3	Modello, codice etico e sistema disciplinare
3.4	Approvazione e recepimento dei principi di riferimento del Modello e del Codice Etico
4.0	Potenziali aree a rischio e processi strumentali
5.0	Principi di controllo nelle potenziali aree di attività a rischio
6.0	Destinatari del Modello
7.0	Organismo di Vigilanza
7.1	I requisiti
7.2	Individuazione
7.3	Nomina
7.4	Funzioni e poteri
7.5	Flussi informativi dell'Organismo di Vigilanza nei confronti del vertice societario
8.0	Informazione, formazione ed aggiornamento
9.0	Il sistema sanzionatorio disciplinare e civilistico
9.1	Violazione del Modello
9.1.1	Segnalazione violazione del Modello - Tutela lavoratori
9.2	Misure nei confronti dell'organo amministrativo
9.3	Misure e sanzioni nei confronti dei dipendenti
9.4	Misure e sanzioni nei confronti dei soggetti aventi rapporti contrattuali/commerciali con l'azienda
10	Modifica, implementazione e verifica del funzionamento del Modello
10.1	Modifiche ed integrazioni dei principi di riferimento del Modello
10.2	Implementazione del Modello ed attuazione dei controlli sulle aree di attività a rischio

2.0 – Premessa

La Cotto Cusimano s.r.l. svolge l'attività di produzione di laterizi e ogni altro prodotto derivato dall'argilla; la produzione di manufatti in cemento, precompressi pannelli prefabbricati, fondelli per travi, intonaci preparati, carpenteria metallica e non metallica, fabbricazione, installazione, montaggio, manutenzione di macchine ed impianti per l'industria dei laterizi; l'attività di smaltatura e trattamento di laterizi e prodotti in cotto, nonché di ogni altro materiale poroso; l'attività di macinazione di scarti di lavorazione, propri e di terzi, da destinare alla vendita; la produzione di cemento, calce e gesso; produzione di vernici, smalti, idropittura con relativi accessori; produzione di prodotti chimici per il trattamento di materiali naturali, cemento, ferro, intonaci e similari; produzione di prodotti per il trattamento delle superfici porose quali laterizi, manufatti in cotto pietre e similari.

L'Azienda nasce nel 1970 e diventa immediatamente leader nella produzione di laterizi in cotto per pavimenti, rivestimenti faccia vista e coperture. L'Azienda vanta oggi una vasta gamma di prodotti adatti per le nuove costruzioni, per le ristrutturazioni e l'arredo urbano. Negli ultimi anni si è specializzata anche nel settore restauro realizzando la produzione di pezzi speciali ricercati dall'azienda di restauro per lavori particolari. Tra questi ultimi spiccano le forniture effettuate alla Reggia di Carditello, alla Reggia di Caserta ed agli Scavi di Pompei, riguardanti formati speciali appositamente realizzati a mano.

L'Azienda svolge altresì servizio di produzione, vendita e trasporto di energia elettrica, nonché la locazione di immobili ed il fitto di ramo d'azienda.

L'organo amministrativo della Società è composto da un Amministratore Unico e per il suo elevato volume d'affari è soggetta all'obbligo di nomina di un Revisore Legale.

2.1 Il contenuto del D.Lgs.n.231/01

In attuazione della delega di cui all'Art. 11 della Legge 29 settembre 2000 n. 300, in data 8 giugno 2001 è stato emanato il Decreto legislativo n. 231 (di seguito denominato il "Decreto"), entrato in vigore il 4 luglio 2001, con il quale il Legislatore ha adeguato la normativa interna alle convenzioni internazionali in materia di responsabilità delle persone giuridiche. In particolare, si tratta della Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, della Convenzione firmata a Bruxelles il 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione nella quale siano coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri, e della Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.
Il Decreto, recante "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica", ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano un regime di responsabilità amministrativa (assimilabile sostanzialmente alla responsabilità penale) a carico degli enti (da intendersi come società, associazioni, consorzi, etc., di seguito denominati "Enti") per reati tassativamente elencati e commessi nel loro interesse o vantaggio:

- Da persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli Enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli Enti medesimi, ovvero

- Da persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati. La responsabilità dell'ente si aggiunge a quella della persona fisica, che ha commesso materialmente il reato. La previsione della responsabilità amministrativa di cui al Decreto coinvolge, nella repressione degli illeciti penali ivi espressamente previsti, gli Enti che abbiano tratto interesse e/o vantaggio dalla commissione del reato

In base al disposto del D.Lgs.n.231/01 e successive integrazioni - la responsabilità amministrativa dell'ente si configura con riferimento alle seguenti fattispecie di reato:

Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato……. nelle pubbliche forniture	Art. 24 | D.Lgs.n.231/01
Delitti informatici e trattamento illecito dei dati	Art. 24-bis | D.Lgs.n.231/01
Reati di criminalità organizzata	Art. 24-ter | D.Lgs.n.231/01
Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità', corruzione…d'ufficio	Art. 25 | D.Lgs.n.231/01
Falsità in monete, spendita ed introduzione nello stato, previo concerto di monete false	Art. 25-bis | D.Lgs.n.231/01
Delitti contro l'industria ed il commercio	Art. 25-bis.1 | D.Lgs.n.231/01
Reati societari	Art. 25-ter | D.Lgs.n.231/01
Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico	Art. 25-quater | D.Lgs.n.231/01
Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili	Art. 25-quater.1 | D.Lgs.n.231/01
Delitti contro la personalità individuale etc.	Art. 25-quinquies | D.Lgs.n.231/01
Reati finanziari o abusi di mercato	Art. 25-sexies | D.Lgs.n.231/01
Omicidio colposo o lesioni commesse con violazione delle norme sulla sicurezza sul lavoro	Art. 25-septies | D.Lgs.n.231/01
Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, autoriciclaggio	Art. 25-octies | D.Lgs.n.231/01
Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti	Art. 25-octies.1 | D.Lgs.n.231/01
Delitti in materia di violazione del diritto d'autore	Art. 25-novies | D.Lgs.n.231/01
Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria	Art. 25-decies | D.Lgs.n.231/01
Reati ambientali	Art. 25-undecies | D.Lgs.n.231/01
Reati di impiego irregolare lavoratori stranieri	Art. 25-duodecies | D.Lgs.n.231/01
Reati di razzismo e xenofobia	Art. 25-terdecies | D.Lgs.n.231/01
Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco… a mezzo di apparecchi vietati	Art. 25-quaterdecies | D.Lgs.n.231/01

Reati tributari	Art.25-quinquiesdecies|D.Lgs. n.231/01
Contrabbando (diritti di confine)	Art.25-sexiesdecies|D.Lgs. n.231/01
Delitti contro il patrimonio culturale	Art.25-septiesdecies|D.Lgs. n.231/01
Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici	Art.25-duodevicies|D.Lgs. n.231/01
Delitti tentati	Art. 26 | D.Lgs.n.231/01
Reati transnazionali	L. n 146/20016
Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato	Art.12 L.9/2013

2.2 - La condizione esimente della responsabilità amministrativa dell'Ente

Istituita la responsabilità amministrativa degli Enti, l'art. 6 del Decreto stabilisce che l'ente non ne risponde nel caso in cui dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, "modelli di organizzazione di gestione e controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi".
La medesima norma prevede, inoltre, l'istituzione di un organo di controllo interno all'ente con il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza dei predetti modelli, nonché di curarne l'aggiornamento.
Detti modelli di organizzazione, gestione e controllo (di seguito denominati i "Modelli"), ex art. 6, commi 2 e 3, del D. Lgs. 231/01, devono rispondere alle seguenti esigenze:

- Individuare le attività nel cui ambito possano essere commessi i reati previsti dal Decreto
- Prevedere specifici protocolli diretti 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 deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli
- Introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello

Ove il reato venga commesso da soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da soggetti che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso, l'ente non risponde se prova che:
L'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi

- Il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curare il suo aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo
- I soggetti hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello
- Non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di controllo in ordine al Modello.

Nel caso in cui, invece, il reato venga commesso da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati, l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza. Detta inosservanza è, in ogni caso, esclusa qualora l'ente, prima della commissione del reato, abbia adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire reati della specie

di quello verificatosi.

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

2.3 - Linee guida di Confindustria

Per espressa previsione legislativa (art. 6, comma 3, D.Lgs. 231/2001), i Modelli di organizzazione, gestione e controllo possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia.

L'azienda aderisce a Confindustria, la quale in data 31 Marzo 2008, ha emanato una versione aggiornata delle proprie "Linee Guida per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01".
Il Ministero di Grazia e Giustizia in data 9 Aprile2008 ha approvato dette Linee Guida, ritenendo che l'aggiornamento effettuato sia da considerarsi "complessivamente adeguato ed idoneo al raggiungimento dello scopo fissato dall'art. 6 del Decreto".

Le Linee guida di Confindustria indicano un percorso che può essere in sintesi così riepilogato:
- Individuazione delle aree di rischio, al fine di evidenziare le funzioni aziendali nell'ambito delle quali sia possibile la realizzazione degli eventi pregiudizievoli previsti dal Decreto
- Predisposizione di un sistema di controllo in grado di prevenire i rischi attraverso l'adozione di appositi protocolli.

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.

Le componenti del sistema di controllo devono essere ispirate ai seguenti principi:
- Verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione
- Applicazione del principio di segregazione dei compiti
- Documentazione dei controlli
- Previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del Codice Etico e delle procedure.

Individuazione dei requisiti dell'Organismo di Vigilanza, riassumibili in:
- Autonomia e indipendenza
- Professionalità

- Continuità di azione
- Previsione di modalità di gestione delle risorse finanziarie
- Obblighi di informazione dell'organismo di controllo.

Il mancato rispetto di punti specifici delle predette Linee Guida non inficia la validità del Modello. Infatti, il Modello adottato dall'Ente deve essere necessariamente redatto con specifico riferimento alla realtà concreta della società, e pertanto lo stesso può anche discostarsi dalle Linee Guida di Confindustria, le quali, per loro natura, hanno carattere generale.

3 - Adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

3.1 - Obiettivi e finalità perseguiti con l'adozione del Modello

La società è sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali. A tal fine l'azienda ha avviato un progetto di analisi dei propri strumenti organizzativi, di gestione e di controllo, volto a verificare la rispondenza dei principi comportamentali e delle procedure già adottate alle finalità previste dal Decreto.

Tale iniziativa è stata assunta nella convinzione che l'adozione del Modello possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione di tutti coloro che operano in nome e per conto della società, affinché tengano comportamenti corretti e lineari nell'espletamento delle proprie attività, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto stesso.

In particolare, attraverso l'adozione del Modello, l'azienda si propone di perseguire le seguenti principali finalità:

- Determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto dell'azienda nelle aree di attività a rischio, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, nella commissione di illeciti passibili di sanzioni penali comminabili nei loro stessi confronti e di sanzioni amministrative irrogabili all'azienda
- Ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate dall'azienda, in quanto le stesse (anche nel caso in cui la società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche al "Codice Etico" al quale l'azienda intende attenersi nell'esercizio dell'attività aziendale
- Consentire alla società, grazie ad un'azione di monitoraggio sulle aree di Attività a rischio, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi.

Nell'ottica della realizzazione di un programma d'interventi sistematici e razionali per l'adeguamento dei propri modelli organizzativi e di controllo, la società ha predisposto una mappa delle attività aziendali e ha individuato nell'ambito delle stesse le cosiddette attività "a rischio" ovvero quelle che, per loro natura, rientrano tra le attività da sottoporre ad analisi e monitoraggio alla luce delle prescrizioni del Decreto.

A seguito dell'individuazione delle attività "a rischio", l'azienda ha ritenuto opportuno definire i principi di riferimento del Modello Organizzativo che intende attuare, tenendo presenti, oltre alle prescrizioni del Decreto, le linee guida elaborate in materia dalle associazioni di categoria.

La Società si impegna a svolgere un continuo monitoraggio della propria attività sia in relazione ai suddetti reati, sia in relazione all'espansione normativa cui potrà essere soggetto il Decreto 231. Qualora dovesse emergere la rilevanza di uno o più dei reati sopra menzionati, o di eventuali nuovi reati che il Legislatore riterrà di inserire nell'ambito del Decreto 231, la Società valuterà l'opportunità di integrare il presente Modello con nuove misure di controllo e/o nuove Parti Speciali.

3.2 - Elementi fondamentali del Modello

Con riferimento alle "esigenze" individuate dal legislatore nel Decreto, i punti fondamentali individuati dalla società nella definizione del Modello possono essere così brevemente riassunti:

- Mappa delle attività aziendali "sensibili" ovvero di quelle nel cui ambito, per loro natura, possono essere commessi i reati di cui al Decreto e pertanto da sottoporre ad analisi e monitoraggio
- Analisi dei protocolli in essere e definizione delle eventuali implementazioni finalizzate, con riferimento alle attività aziendali "sensibili", a garantire i principi di controllo (vedi punto 4)
- Modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati
- Identificazione dell'Organismo di Vigilanza (di seguito anche "Organismo" o "OdV"), ruolo attribuito in azienda a professionisti esterni, e l'attribuzione di specifici compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello
- Definizione dei flussi informativi nei confronti dell'Organismo
- Attività di informazione, sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite
- Definizione delle responsabilità nell'approvazione, nel recepimento, nell'integrazione e nell'implementazione del Modello, oltre che nella verifica del funzionamento dei medesimi e dei comportamenti aziendali con relativo aggiornamento periodico (controllo ex post).

Ulteriormente, la Società ha adottato il Codice di autoregolamentazione dei dati personali con il quale intende assicurare che il trattamento dei dati personali avvenga in conformità al Regolamento UE 679/2016 (GDPR).
È stato effettuato, poi, un riscontro delle strutture organizzative interne già attive ed operanti per verificarne la rispondenza, anche formale, al dettato del D.Lgs.n.231/01.

3.3 - Modello, Codice Etico e Sistema disciplinare

L'azienda ha ritenuto opportuno formalizzare i principi etici a cui la Società quotidianamente si ispira nella gestione delle attività aziendali all'interno di un Codice Etico, in considerazione anche dei comportamenti che possono determinare la commissione dei reati previsti dal Decreto.

Gli obiettivi che l'azienda ha inteso perseguire mediante la definizione del Codice Etico possono essere così riepilogati:

- Improntare su principi di correttezza e trasparenza i rapporti con le terze parti ed in particolar modo con la Pubblica Amministrazione
- Richiamare l'attenzione del personale dipendente, dei collaboratori, dei fornitori, e, in via generale, di tutti gli operatori, sul puntuale rispetto delle leggi vigenti, delle norme previste dal Codice etico, nonché delle procedure a presidio dei processi aziendali
- Definire un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

I principi di riferimento del Modello si integrano con quelli del Codice Etico adottato dalla società, per quanto il Modello, per le finalità che lo stesso intende perseguire in specifica attuazione delle disposizioni del Decreto, abbia una diversa portata rispetto al Codice Etico.

Sotto tale profilo, infatti, è opportuno precisare che:

- Il Codice Etico riveste una portata generale in quanto contiene una serie di principi di "deontologia aziendale" che l'azienda riconosce come propri e sui quali intende richiamare l'osservanza di tutti i suoi dipendenti e di tutti coloro che cooperano al perseguimento dei fini aziendali
- Il Codice Etico rimanda al sistema disciplinare aziendale atto a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello, previsto all'art. 6, comma 2 lett. e) del Decreto
- Il Modello risponde, invece, a specifiche prescrizioni contenute nel Decreto, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati (per fatti che, commessi nell'interesse o a vantaggio dell'azienda, possono comportare una responsabilità amministrativa in base alle disposizioni del Decreto medesimo.

3.4 - Approvazione e recepimento dei principi di riferimento del Modello e del Codice Etico

Essendo il Modello un "atto di emanazione dell'organo dirigente" (in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, comma 1, lett. a) del Decreto), è rimessa all' Alta Direzione la responsabilità di approvarlo e recepirlo, mediante apposita delibera.
Parimenti, anche il Codice Etico è approvato con delibera dell'Alta Direzione in quanto parte integrante del Modello Organizzativo a cui è allegato.

4.0 - Potenziali aree a rischio e processi strumentali

Le attività considerate rilevanti ai fini della predisposizione del Modello sono quelle che, a seguito di specifica analisi dei rischi, hanno manifestato fattori di rischio relativi alla commissione di violazioni delle norme penali indicate dal D.Lgs. 231/01 o, in generale, dal Codice Etico della Società stessa.
L'analisi dei rischi è stata strutturata in modo da valutare per ciascuna fase dei processi, quali possono essere quelli potenzialmente a rischio relativamente ai singoli articoli del D.Lgs. 231/01.
Per tale attività si rimanda ai Moduli MOD – AR (Analisi dei rischi per articolo 231) e MOD – MCR (Valutazione dei rischi per processi).

5.0 - Principi di controllo nelle potenziali aree di attività a rischio

Nell'ambito dello sviluppo delle attività di definizione dei protocolli necessari a prevenire le fattispecie di rischio-reato, sono stati individuati, sulla base della conoscenza della struttura interna e della documentazione aziendale, i principali processi, sotto processi o attività nell'ambito dei quali, in linea di principio, potrebbero realizzarsi i reati o potrebbero configurarsi le occasioni o i mezzi per la realizzazione degli stessi.

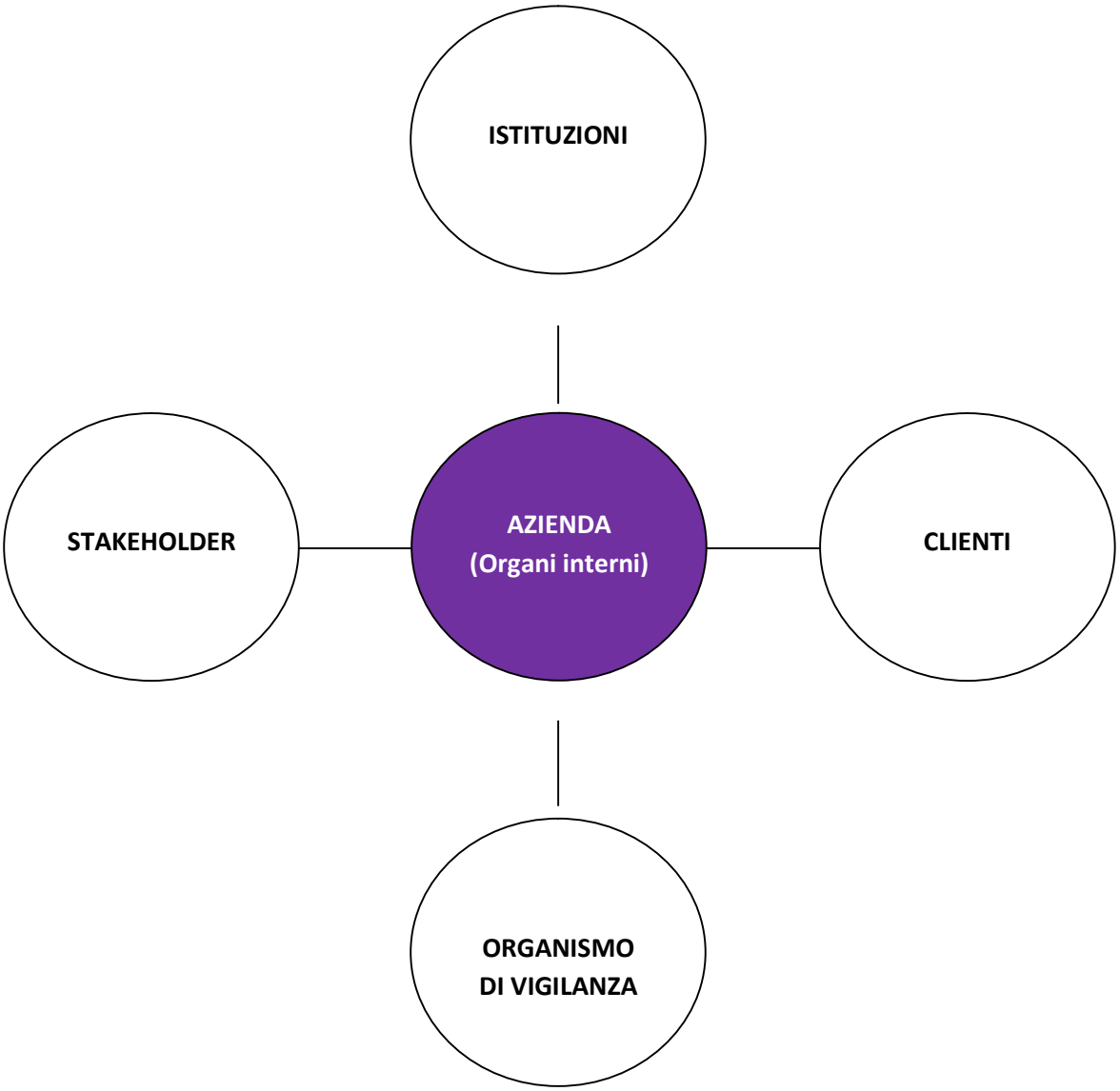
Con riferimento a tali processi, sotto processi o attività è stato rilevato il sistema di gestione e di controllo in essere focalizzando l'analisi sulla presenza/assenza all'interno dello stesso dei seguenti elementi di controllo:

- **Regole comportamentali**: esistenza di regole comportamentali idonee a garantire l'esercizio delle attività aziendali nel rispetto delle leggi, dei regolamenti e dell'integrità del patrimonio aziendale
- **Procedure**: esistenza di procedure interne a presidio dei processi nel cui ambito potrebbero realizzarsi le fattispecie di reati previste dal D.Lgs. 231/01 o nel cui ambito potrebbero configurarsi le condizioni, le occasioni o i mezzi di commissione degli stessi reati. Le caratteristiche minime che sono state esaminate sono:
    - Definizione e regolamentazione delle modalità e tempistiche di svolgimento delle attività
    - Tracciabilità degli atti, delle operazioni e delle transazioni attraverso adeguati supporti documentali che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino i soggetti a vario titolo coinvolti nell'operazione (autorizzazione, effettuazione, registrazione, verifica dell'operazione)
    - Chiara definizione della responsabilità delle attività
    - Esistenza di criteri oggettivi per l'effettuazione delle scelte aziendali
    - Adeguata formalizzazione e diffusione delle procedure aziendali in esame
- **Segregazione dei compiti**: una corretta distribuzione delle responsabilità e la previsione di adeguati livelli autorizzativi, allo scopo di evitare sovrapposizioni funzionali o allocazioni operative che concentrino le attività critiche su un unico soggetto
- **Livelli autorizzativi**: chiara e formalizzata assegnazione di poteri e responsabilità, con espressa indicazione dei limiti di esercizio in coerenza con le mansioni attribuite e con le posizioni ricoperte nell'ambito della struttura organizzativa
- **Attività di controllo**: esistenza e documentazione di attività di controllo e supervisione, compiute sulle transazioni aziendali
- **Attività di monitoraggio**: esistenza di meccanismi di sicurezza che garantiscano un'adeguata protezione/accesso ai dati e ai beni aziendali.

Nello specifico, i sistemi di controllo in essere, per ciascuna area aziendale/processo evidenziato, sono riepilogati nelle parti speciali del presente Modello.

6.0 Destinatario del Modello

Sono destinatari del Modello (di seguito i "Destinatari") tutti coloro che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi aziendali
Fra i destinatari del Modello sono annoverati i componenti degli organi sociali aziendali, i soggetti coinvolti nelle funzioni dell'Organismo di Vigilanza, i dipendenti aziendali, i consulenti esterni e i partner commerciali e/o finanziari



7.0 - Organismo di Vigilanza

7.1 - I requisiti

L'art. 6, comma 1, lett. b), del D.Lgs. n. 231/01, individua l'istituzione di un Organismo di Vigilanza, come requisito affinché l'ente possa essere esonerato dalla responsabilità "amministrativa" dipendente dalla commissione dei reati specificati nel D.Lgs. stesso.
I requisiti che l'organo di controllo deve soddisfare per un efficace svolgimento delle predette funzioni sono:

- Autonomia ed indipendenza: l'Organismo di Vigilanza deve essere sprovvisto di compiti operativi e deve avere solo rapporti di staff - come meglio si dirà in seguito - con il vertice operativo aziendale e con l'Alta Direzione.
- Professionalità nell'espletamento dei suoi compiti istituzionali; a tal fine i componenti del suddetto organo devono avere conoscenze specifiche in relazione a qualsiasi tecnica utile per prevenire la commissione di reati, per scoprire quelli già commessi e individuarne le cause, nonché per verificare il rispetto dei modelli da parte degli appartenenti all'organizzazione aziendale
- Continuità di azione, al fine di garantire la costante attività di monitoraggio e di aggiornamento del Modello e la sua variazione al mutare delle condizioni aziendali di riferimento.

7.2 – Individuazione

In considerazione delle caratteristiche sopra evidenziate, della specificità dei compiti assegnati all'Organismo di Vigilanza, nonché dell'attuale struttura organizzativa adottata dall'azienda, si ritiene opportuno identificare e regolamentare tale organismo come segue:

- Per la composizione dell'Organismo di Vigilanza (monocratica/collegiale) si rimanda allo Statuto.
- L'Alta Direzione al fine di garantire la presenza dei requisiti sopra menzionati, valuta periodicamente l'adeguatezza dell'Organismo di Vigilanza in termini di struttura organizzativa e di poteri conferiti, apportando le modifiche e/o le integrazioni ritenute necessarie
- L'Organismo di Vigilanza è configurato come unità di staff in posizione verticistica, riportando direttamente all'Alta Direzione.
- Il funzionamento dell'Organismo di Vigilanza è disciplinato da un apposito Regolamento, predisposto dall'Organismo medesimo ed approvato dall'Alta Direzione. Tale regolamento prevede, tra l'altro, le funzioni, i poteri e i doveri dell'Organismo, nonché i flussi informativi verso l'Alta Direzione. Sotto questo profilo è opportuno prevedere che ogni attività dell'Organismo di Vigilanza sia documentata per iscritto ed ogni riunione o ispezione cui esso partecipi sia opportunamente verbalizzata.

7.3 – Nomina

L' Alta Dirigenza dell'azienda provvede alla nomina dell'Organismo di Vigilanza.
La durata in carica dell'Organismo di Vigilanza è stabilita dall'Alta Dirigenza della Società.

L'Organismo di Vigilanza definisce e svolge le attività di competenza ed è dotato ai sensi dell art. 6, comma 1, lett.b), del D.Lgs. 231/01 di "autonomi poteri di iniziativa e controllo".

7.4 - Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

In base a quanto emerge dal testo del D. Lgs.231/01, le funzioni svolte dall'Organismo di Vigilanza possono essere così riepilogate:

- Vigilanza sull'effettività del Modello, che consiste nel verificare la coerenza tra comportamenti concreti e Modello istituito
- Valutazione dell'adeguatezza del Modello, ossia della idoneità dello stesso, in relazione alla tipologia di attività e alle caratteristiche dell'impresa, a ridurre ad un livello accettabile i rischi di realizzazione di reati. Ciò impone un'attività di aggiornamento dei modelli sia alle mutate realtà organizzative aziendali, sia ad eventuali mutamenti della legge in esame. L'aggiornamento può essere proposto dall'Organismo di Vigilanza, ma deve essere adottato - come già ricordato - dall'organo amministrativo.

In particolare, i compiti dell'Organismo di Vigilanza sono così definiti:

- Vigilare sull'effettività del Modello attuando le procedure di controllo previste
- Verificare l'efficacia nel prevenire i comportamenti illeciti
- Verificare il mantenimento, nel tempo, dei requisiti richiesti promuovendo, qualora necessario, il necessario aggiornamento
- Promuovere e contribuire, in collegamento con le altre unità interessate, all'aggiornamento e adeguamento continuo del Modello e del sistema di vigilanza sull'attuazione dello stesso
- Assicurarsi i flussi informativi di competenza
- Assicurare l'attuazione degli interventi di controllo programmati e non programmati
- Segnalare alle funzioni competenti la notizia di violazione del Modello e monitorare l'applicazione delle sanzioni disciplinari.

Nell'espletamento delle sue funzioni, l'Organismo di Vigilanza ha la facoltà di:

- Emanare disposizioni ed ordini di servizio intesi a regolare l'attività dell'Organismo di Vigilanza
- Accedere a qualsiasi documento aziendale rilevante per lo svolgimento delle funzioni attribuite all'Organismo di Vigilanza ai sensi del D.Lgs. n. 231/01
- Ricorrere a consulenti esterni di comprovata professionalità nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento delle attività di verifica e controllo ovvero di aggiornamento del Modello
- Disporre che i Responsabili delle funzioni aziendali forniscano tempestivamente le informazioni, i dati e/o le notizie loro richieste per individuare aspetti connessi alle varie attività aziendali rilevanti ai sensi del Modello.

L'Organismo di Vigilanza potrà essere convocato in qualsiasi momento dall'Alta Direzione e potrà, a sua volta, chiedere di essere ascoltato in qualsiasi momento, al fine di riferire sul funzionamento del Modello o su situazioni specifiche.

7.5 - Flussi informativi dell'OdV nei confronti del vertice societario

Sistema delle deleghe
All'OdV devono essere trasmessi e tenuti costantemente aggiornati i documenti afferenti al sistema di procure e deleghe in vigore presso la Società.

Segnalazioni di esponenti aziendali o di terzi
Allo stesso tempo, dovrà essere portata a conoscenza dell'OdV qualunque informazione, di qualsiasi tipo, sia giudicata attinente all'attuazione del Modello nelle aree di attività a rischio così come individuate nel Modello.
L'obbligo riguarda principalmente le risultanze delle attività poste in essere dalla Società, nonché le atipicità e le anomalie riscontrate.

A tale riguardo valgono le seguenti prescrizioni:
- Devono essere raccolte le segnalazioni relative a possibili ipotesi di commissione di reati previsti dal Decreto o, comunque, di condotte non in linea con le regole di condotta adottate dalla società.
- L'OdV valuterà le segnalazioni ricevute e adotterà i provvedimenti conseguenti, dopo aver ascoltato, se ritenuto opportuno, l'autore della segnalazione ed il responsabile della presunta violazione.
- Le segnalazioni potranno essere effettuate in forma scritta ed avere ad oggetto ogni violazione o sospetto di violazione del Modello e delle procedure aziendali adottate. L'OdV agirà in modo da garantire i soggetti segnalanti da qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando, altresì, l'assoluta riservatezza dell'identità del segnalante.

Oltre a ciò, devono essere necessariamente trasmesse all'OdV tutte le informazioni che presentino elementi rilevanti in relazione all'attività di vigilanza, come ad esempio:

- I provvedimenti o le notizie provenienti da organi di polizia o da qualsiasi altra autorità dai quali si evinca lo svolgimento di indagini per i reati di cui al Decreto.
- Tutte le richieste di assistenza legale effettuate dalla Società.
- L'eventuale richiesta per la concessione di fondi pubblici in gestione o per l'ottenimento di forme di finanziamento dei fondi già in gestione.
- Le notizie relative all'attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello organizzativo con evidenza dei procedimenti disciplinari intrapresi e delle eventuali sanzioni irrogate, ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti.

Relativamente agli obblighi di informativa valgono al riguardo le seguenti prescrizioni:
- Devono essere raccolte tutte le segnalazioni relative alla commissione di reati previsti dal Decreto ed a comportamenti non in linea con le regole di condotta adottate.
- L'afflusso di segnalazioni deve essere canalizzato verso l'OdV dell'azienda.
- L'OdV, valutate le segnalazioni ricevute, sentite le parti coinvolte (autore della segnalazione e presunto responsabile della violazione), determinerà i provvedimenti del caso.
- Le segnalazioni dovranno essere formalizzate per iscritto.
- Le stesse dovranno riguardare ogni violazione o sospetto di violazione del Modello.

Spetta all'OdV il compito di garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante e la tutela dei diritti dell'azienda o

delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

8.0 - Informazione, formazione ed aggiornamento

Al fine di promuovere una cultura di impresa ispirata al rispetto della legalità e della trasparenza, l'azienda assicura l'ampia divulgazione del Modello e l'effettiva conoscenza dello stesso da parte di chi è tenuto a rispettarlo.

Una copia del Modello - nonché una copia di ogni intervenuta modifica e aggiornamento - è consegnata, oltre che all' Alta Direzione e a ciascun componente dell'Organismo di Vigilanza, a ciascun dipendente ed a ciascun soggetto tenuto a rispettare le prescrizioni del Modello.

Una copia del Modello, in formato elettronico, è altresì inserita nel server aziendale, al fine di consentire ai dipendenti una consultazione giornaliera, e pubblicata sul sito della Società al fine di renderlo disponibile a tutte le parti interessate.

Prima dell'entrata in servizio i dipendenti neo-assunti saranno resi edotti della politica aziendale.

L'adozione del Modello e le sue successive modifiche ed integrazioni, sono portate a conoscenza di tutti i soggetti con i quali l'azienda intrattiene rapporti d'affari rilevanti.

La società predispone, ogni anno, un piano di interventi formativi per i propri dipendenti e per le figure apicali al fine della completa acquisizione dei contenuti del modello di gestione.

9.0 - Sistema sanzionatorio, disciplinare e civilistico

L'art. 6, comma 2, lett. e) e l'art. 7, comma 4, lett. b) del D. Lgs. 231/01 stabiliscono, con riferimento sia ai soggetti in posizione apicale che ai soggetti sottoposti ad altrui direzione, la necessaria predisposizione di "un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello".

L'efficace attuazione del Modello e del Codice di Comportamento non può prescindere dalla predisposizione di un adeguato apparato sanzionatorio, che svolge una funzione essenziale nel sistema del D. Lgs. 231/01, costituendo il presidio di tutela per le procedure interne.

In altri termini, la previsione di un adeguato sistema che risulti idoneo a sanzionare le violazioni delle disposizioni e delle procedure organizzative richiamate dal Modello rappresenta un elemento qualificante dello stesso ed una condizione imprescindibile per la sua concreta operatività, applicazione e rispetto da parte di tutti i Destinatari.

Al riguardo, è opportuno puntualizzare che l'applicazione delle sanzioni prescinde dalla concreta commissione di un reato e dall'eventuale instaurazione di un procedimento penale: la finalità delle sanzioni qui previste è infatti quella di reprimere qualsiasi violazione di disposizioni del Modello dettate ai fini della prevenzione di illeciti penali, promuovendo nel personale aziendale e in tutti coloro che collaborano a qualsiasi titolo con la Società, la consapevolezza della ferma volontà di quest'ultima di perseguire qualsiasi violazione delle regole poste a presidio del corretto svolgimento delle mansioni e/o degli incarichi assegnati.

Quindi il sistema disciplinare applicabile in caso di violazione di quanto previsto dal Modello è volto a rendere effettiva ed efficace l'adozione dello stesso e l'azione dell'OdV, ciò in virtù anche di quanto previsto dall'art. 6 del Decreto.
Requisito fondamentale delle sanzioni è la loro proporzionalità rispetto alla violazione rilevata, proporzionalità che dovrà essere valutata in ossequio a tre criteri:

- Gravità della violazione.
- Tipologia di rapporto di lavoro instaurato con il prestatore (subordinato, parasubordinato, dirigenziale etc.,), tenuto conto della specifica disciplina sussistente sul piano normativo e contrattuale.
- Eventuale recidiva.

9.1 - Violazione del Modello

Ai fini dell'ottemperanza al D.Lgs 231/2001, a titolo esemplificativo, costituiscono violazione del Modello:

- La messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Modello, nell'espletamento di attività nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei reati (ossia nei c.d. processi sensibili) o di attività a questi connesse
- La messa in atto di azioni o comportamenti non conformi ai principi contenuti nel Codice Etico, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Codice Etico, nell'espletamento dei processi sensibili o

di attività a questi connesse.

Di seguito sono riportate le sanzioni previste per le diverse tipologie di Destinatari.

9.1.1 -Segnalazione violazione del Modello-Tutela lavoratori

Per tutelare i lavoratori dipendenti che segnalano reati o irregolarità nella violazione del Modello la società si è dotata di una procedura interna di controllo **"PG_12 Segnalazione di sospetti-Whistleblowing"** con relativa modulistica e istruzioni che la stessa distribuisce a tutto il personale all'atto di nuova assunzione e reperibile nell' intranet aziendale.

9.2 - Misure nei confronti dell'Organo Amministrativo

La Società valuta con rigore le infrazioni al presente Modello poste in essere da coloro che rappresentano il vertice della Società e ne manifestano l'immagine verso i dipendenti, i soci, i creditori e il pubblico. La formazione e il consolidamento di un'etica aziendale sensibile ai valori della correttezza e della trasparenza presuppongono, anzitutto, che tali valori siano acquisiti e rispettati da coloro che guidano le scelte aziendali, in modo da costituire esempio e stimolo per tutti coloro che, a qualsiasi livello, operano per la Società.

In caso di violazione del Modello da parte dell'Alta Direzione, l'OdV prenderà gli opportuni provvedimenti al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge e/o la revoca di deleghe eventualmente conferite.

In ogni caso, è fatta salva la facoltà delle società di proporre azioni di responsabilità e risarcitorie.

9.3 - Misure e sanzioni nei confronti dei dipendenti

L'inosservanza delle procedure descritte nel Modello adottato dalla Società ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 implica l'applicazione di sanzioni disciplinari individuate a carico dei Destinatari che verranno applicate nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 della Legge 300/1970.

Qualora venga accertata una o più delle violazioni indicate al paragrafo precedente, in ragione della sua gravità ed eventuale reiterazione, sono comminati, sulla base degli specifici CCNL di categoria applicati, i seguenti provvedimenti disciplinari:

- Richiamo verbale
- Ammonizione scritta
- Multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione
- Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 3 giorni
- Licenziamento senza preavviso.

La irrogazione delle sanzioni disciplinari avverrà nel rispetto delle norme procedurali di cui all'art. 7 Legge 300/1970 e di cui al vigente CCNL, secondo un principio di proporzionalità (in base alla gravità della violazione e tenuto conto della recidiva).

In particolare, il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate, saranno applicate, in relazione:

- All'intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento
- Al comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge
- Alle mansioni del lavoratore
- Alla posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza
- Alla violazione di norme, leggi e regolamenti interni della Società
- Alle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare.

In ogni caso, delle sanzioni irrogate e/o delle violazioni accertate, verrà sempre informato l'OdV.

9.4 - Le misure e le sanzioni nei confronti dei soggetti aventi rapporti contrattuali con la società

L'inosservanza delle norme indicate nel Modello adottato dalla Società ai sensi del D. Lgs. 231/2001 da parte di fornitori, collaboratori, consulenti esterni, partner aventi rapporti contrattuali/commerciali con l'azienda, può determinare, in conformità a quanto disciplinato nello specifico rapporto contrattuale, la risoluzione del relativo contratto, fermo restando la facoltà di richiedere il risarcimento dei danni verificatisi in conseguenza di detti comportamenti, ivi inclusi i danni causati dall'applicazione da parte del Giudice delle misure previste dal D. Lgs. 231/2001.

10.0 - Modifica, implementazione e verifica del funzionamento del Modello

10.1 - Modifiche ed integrazioni dei principi di riferimento del Modello

L'Alta Direzione provvede, attraverso la prestazione d'opera intellettuale dell'ODV, ad effettuare le successive ed eventuali modifiche e integrazioni dei principi di riferimento del Modello, allo scopo di consentire la continua rispondenza del Modello medesimo alle prescrizioni del Decreto ed alle eventuali mutate condizioni della struttura dell'Ente.

10.2 - Implementazione del Modello ed attuazione dei controlli sulle aree di attività a rischio

L'Alta Direzione provvede all'attuazione del Modello, mediante valutazione ed approvazione delle azioni necessarie per l'implementazione degli elementi fondamentali dello stesso; per l'individuazione di tali azioni, essa si avvale del supporto dell'Organismo di Vigilanza.

L'Alta Direzione della società deve altresì garantire, anche attraverso l'intervento dell'Organismo di Vigilanza, l'aggiornamento del Modello, in relazione alle esigenze che si rendessero necessarie nel futuro.

L'efficace e concreta attuazione del modello deliberato dall'Alta Direzione è verificata dall'Organismo di Vigilanza, nell'esercizio dei poteri di controllo allo stesso conferiti sulle attività svolte dalle singole funzioni aziendali nelle aree a rischio.