

Modello Organizzativo, di gestione e controllo

Ai sensi del D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231

“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”



Approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società

nella seduta del 22 / 06 / 2022

Ultimo aggiornamento: Rev. 07 del 2025

Sommario

Storia Aziendale	4
1. Premessa: il decreto legislativo 231 del 2001 e le norme di riferimento	6
2. I reati rilevanti	8
3. Il Modello di Organizzazione Gestione e Controllo (MOG)	9
4. Principi che regolano la responsabilità dell'Ente	10
5. Il confine territoriale di applicazione della responsabilità da reato	11
6. La rappresentanza dell'ente in giudizio	12
7. Apparato sanzionatorio a carico dell'Ente	13
7.1 Sanzione pecuniaria	13
7.2 Sanzioni interdittive	14
7.3 Pubblicazione della sentenza di condanna	15
7.4 La confisca	15
8. Norme applicabili al procedimento	15
9. Il modello adottato da Assisi Raffineria Metalli	15
9.1 Indicazioni per la redazione del MOG	16
9.2 Finalità e destinatari del modello	17
9.3 Struttura del modello	19
9.4 Approvazione e recepimento dei principi di riferimento del Modello e del Codice Etico	20
9.5 Principi di controllo nelle potenziali aree di attività a rischio	20
9.6 Aggiornamento del modello	21
10. Organismo di vigilanza (ODV): disciplina e regolamento	21
10.1 I requisiti	22
10.2 Individuazione	22
10.3 Nomina	23
10.4 Funzioni e poteri dell'ODV	23
11. Regolamento ODV	24
11.1 Nomina e composizione dell'ODV	24
11.2 Durata in carica e sostituzione dei componenti dell'ODV	25

11.3 Compensi	26
11.4 Cause di ineleggibilità, decadenza e sospensione dei componenti dell'ODV	26
11.5 Poteri del Presidente	29
11.6 Nomina e compiti del segretario	29
11.7 Convocazione, voto e delibere dell'ODV	29
11.8 Funzioni, compiti e poteri dell'ODV	30
11.9 Informazioni e segnalazioni nei confronti dell'ODV	32
11.10 Obblighi di riservatezza	36
12. Informazione, formazione ed aggiornamento	36
13. Il sistema di controllo della salute e sicurezza dei lavoratori	37
14. Sistema sanzionatorio, disciplinare e civilistico	40
14.1 Violazione del Modello	42
14.2 Le sanzioni disciplinari	42
14.2.1 Sanzioni per i lavoratori dipendenti non dirigenti	43
14.2.2 Sanzioni nei confronti dei dipendenti dirigenti	47
14.2.3 Misure nei confronti degli Amministratori	47
14.2.4 Misure nei confronti dei Sindaci	49
14.2.5 Misure nei confronti delle Terze parti	49
14.2.6 Misure nei confronti dell'ODV	49
14.3 Accertamento delle violazioni e procedura per l'applicazione delle sanzioni disciplinari	50
14.3.1 Valutazione, indagine e accertamento della violazione	51
14.3.2 Procedura nei confronti dei componenti degli Organi Sociali	51
14.3.3 Procedura nei confronti dei Dipendenti	52
15. Misure di tutela nei confronti del segnalante ai sensi della Legge sul Whistleblowing	53
16. Aggiornamento del Modello	55
17. Codice Etico	56

PARTE GENERALE

Storia Aziendale

Assisi Raffineria Metalli S.p.A. è una primaria Società operante nel settore della lavorazione e commercio di metalli e trattamento dei rifiuti, fondata negli anni 60' da Mario Assisi, con sede in Sarezzo (BS).

Dopo cinquant'anni di attività, caratterizzati da una crescente specializzazione nella selezione e cernita di rottami metallici, oggi Assisi Raffineria Metalli è parte integrante di Advance Holding S.p.A. unitamente ad Assisi Recycling Macclodio S.p.A.

La Società ha per oggetto sociale le seguenti attività:

“Lavorazione e commercio di metalli ferrosi e non ferrosi, oltre che la selezione di rottami e dei materiali di rifiuto, ai fini del riciclaggio, riutilizzo e recupero degli stessi”.

La Società può anche:

stipulare contratti di affitto, subaffitto, locazione, sublocazione, locazione finanziaria, leasing come utilizzatore relativamente a beni immobili o beni mobili di qualsiasi natura e destinazione;

Assumere partecipazioni a enti o società;

concedere garanzie personali e/o reali anche a favore di terzi;

Compiere tutte le operazioni commerciali, industriali, finanziarie, mobiliari o immobiliari, ritenute utili dall'organo amministrativo per il conseguimento dell'oggetto sociale.

È presente:

un Consiglio di Amministrazione di 5 membri;

un Collegio Sindacale di membri, dei quali 2 supplenti;

un Revisore Legale.

Il Consiglio di Amministrazione, in ottica di garantire una sana e prudente gestione, ed al fine di prevenire la commissione di reati al suo interno da parte di amministratori, direttori, dipendenti e collaboratori, in linea con la normativa di legge ha adottato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (Modello).

Il Codice Etico, che riassume e formalizza in singole disposizioni i valori ed i principi che informano l'attività della Società, rappresenta il nucleo centrale del presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (il "Modello"), che la Società ha adottato.

La corretta gestione dell'azienda assume oggi un nuovo significato, non più legato solo ed esclusivamente alla performance economica, ma anche all'immagine, all'affidabilità e alla reputazione dell'impresa in termini di responsabilità etica, sociale ed ambientale.

Alle Imprese è suggerito di dotarsi di tale modello organizzativo, atteso che rinunciandovi, rinuncerebbero ad assicurarsi un proscioglimento in un eventuale futuro processo penale, dovendo poi ricorrere all'adozione del Modello Organizzativo post factum, ossia entro i 20 gg. successivi alla pronuncia della sentenza e, peraltro, con l'obbligo di risarcire il danno.

Ai fini dell'esonero della responsabilità, l'azienda deve intraprendere un percorso di adeguamento alla normativa, che prevede due principali momenti:

l'adozione e l'efficace attuazione di modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire la commissione degli illeciti penali;

l'istituzione di un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo e l'effettiva attività di tale organo di controllo.

La Società provvede a diffondere e rendere disponibile il Modello e il contenuto del Codice Etico, all'interno e all'esterno della Società, affinché, in particolare, i Soggetti Destinatari e, in generale, le persone che intrattengono rapporti con essa, possano prenderne visione, e conformarsi ai suoi principi, valori e norme etico-comportamentali.

Sarezzo (BS), lì.....

(Presidente del Consiglio di Amministrazione)



1. Premessa: il decreto legislativo 231 del 2001 e le norme di riferimento

Il Decreto Legislativo del 08/06/2001 n. 231 (d'ora in avanti "Decreto 231"), in attuazione della delega conferita con la legge 300 del 2000, ha introdotto la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche.

La responsabilità amministrativa delle persone giuridiche introdotta nell'ordinamento italiano ha una natura ibrida amministrativa - penale. In particolare, coesistono le caratteristiche peculiari della responsabilità penale con quella amministrativa, adottando il sistema processuale penale ai fini del suo accertamento con conseguente irrogazione della sanzione.

Affinché sia configurabile la responsabilità dell'ente è necessario che concorrano tre condizioni:

che il reato commesso rientri tra quelli previsti dal Decreto 231;

che il reato sia stato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente;

che l'autore del reato sia un soggetto apicale, ossia una persona che rivesta funzioni di rappresentanza, amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché una persona che eserciti, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente stesso; oppure sia un soggetto sottoposto alla direzione o vigilanza di un soggetto apicale.

Il D. Lgs. 231/2001 pone una netta distinzione a seconda che il reato sia commesso da un soggetto in posizione apicale o da un semplice sottoposto.

Infatti, nel caso in cui il reato sia commesso da un soggetto apicale è prevista un'inversione dell'onere della prova a carico della Società, che non risponde se prova di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione dell'illecito penale, un Modello di organizzazione, gestione e controllo (d'ora in avanti MOG) idoneo a prevenire la commissione dei reati della specie di quello realizzatosi.

La Società sarà altresì chiamata a dimostrare di aver costituito ed attivato l'Organismo di Vigilanza. Ossia, un organismo autonomo dotato di poteri di iniziativa e di controllo, al quale

viene affidato il compito di vigilare sull'osservanza del MOG, nonché di promuovere il suo aggiornamento.

Infine, la Società è tenuta ad offrire un'ultima prova liberatoria, ovvero sia che il soggetto apicale abbia commesso il reato "eludendo fraudolentemente" il MOG preventivamente adottato ed efficacemente attuato.

Qualora il reato sia commesso da un sottoposto la disciplina è nettamente differente. L'art. 7 del D. Lgs. 231/2001 non pone alcuna inversione dell'onere probatorio a carico della Società. Pertanto, grava sulla Pubblica Accusa l'onere di dimostrare che non sia stato adottato un MOG, ovvero che questo non sia stato efficacemente attuato.

Ciò detto, è opportuno delineare brevemente la struttura dell'esonero di responsabilità della Società dettato dagli artt. 5, 6 e 7 del D. Lgs. 231/2001.

L'art. 5 del D. Lgs 231/2001 dispone che l'ente (la Società) non risponde, e dunque non è responsabile del reato commesso dai soggetti apicali o subordinati, qualora questi abbiano agito "*nell'interesse esclusivo proprio o di terzi*".

Per quanto attiene il reato commesso dai soggetti apicali, l'art. 6 prescrive che l'ente non risponde se prova che:

l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, un MOG idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;

il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli, di curare il loro aggiornamento, è affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;

le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il modello di organizzazione e di gestione;

non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo a questo preposto.

Come già sopra esposto, siccome si presume il coinvolgimento della Società, le condizioni di cui sopra dovranno essere tutte provate e dimostrate dall'ente stesso.

Invece, qualora il reato sia realizzato da un sottoposto, l'art. 7 del D. Lgs. 231/2001 prevede che l'ente non risponde qualora abbia attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

Il modello deve dunque prevedere misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della Legge, e a scoprire, ed eliminare, tempestivamente le situazioni di rischio.

Il modello si ritiene efficacemente attuato quando:

vi sia una verifica periodica con conseguente eventuale modifica dello stesso quando vengano scoperte significative violazioni delle prescrizioni, ovvero qualora intervengano dei mutamenti nell'organizzazione della Società oppure nelle attività svolte;

sia predisposto un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

2. I reati rilevanti

I reati menzionati dal Decreto, il cui elenco è stato integrato nel tempo, attengono principalmente sia ai rapporti tra privati sia a quelli tra tali soggetti e la Pubblica Amministrazione. Essi comprendono, tra l'altro, la malversazione ai danni dello Stato, di altri enti pubblici e dell'Unione europea, l'indebita percezione di erogazioni pubbliche, la truffa ai danni dello Stato o di altro ente pubblico o per il conseguimento delle medesime erogazioni, la frode informatica ai danni degli stessi soggetti, la concussione, la corruzione, i reati societari ai sensi degli articoli 2621 e seguenti del Codice Civile ed art. 25 *ter* Dlgs. 231/01, l'abuso di informazioni privilegiate e manipolazione del mercato, i reati conseguenza della violazione delle norme in materia di prevenzione e sicurezza sul lavoro *ex art. 25 septies*, quelli contro industria e commercio *ex art. 25 bis-1*, in materia di violazione del diritto d'autore, delitti informatici e di illecito trattamento *ex art. 24 bis*, delitti di criminalità organizzata ai sensi del nuovo art. 24 *ter* Dlgs. 231/01, quelli di terrorismo ed eversione dell'ordine democratico *ex art. 25 quater*, delitti contro la personalità individuale *ex art. 25 quinquies*, ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita ai sensi dell'art. 25 *octies*.

L'elenco dei reati espressamente contemplati dal Decreto è riportato all'allegato 3 del presente Modello (di seguito complessivamente indicati come i "**Reati Rilevanti**").

Laddove si tratti di delitti, l'ente risponde anche nel caso di mero tentativo, salvo che esso impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento. Le sanzioni pecuniarie ed interdittive, in questo caso, sono ridotte da un terzo alla metà (articolo 26 del Decreto).

L'ente risponde ai sensi del Decreto anche laddove il reato si estingua per una causa diversa dall'amnistia. Nel caso in cui sia prevista l'amnistia di un reato rilevante ai sensi della normativa in parola, l'ente ne beneficia anche nel caso in cui l'imputato rinunci alla sua applicazione, salvo che la legge disponga diversamente; lo stesso ente può tuttavia rinunciare all'amnistia (articolo 8 del Decreto).

3. Il Modello di Organizzazione Gestione e Controllo (MOG)

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo è, dunque, **lo strumento mediante il quale l'ente può garantirsi una sostanziale esenzione dalla responsabilità** prevista dal Decreto, laddove esso abbia provveduto a dotarsene prima che sia posta in essere una fattispecie criminosa; alcuni ritengono, pertanto, che la sua mancata adozione potrebbe costituire una valida ragione, nel caso in cui sia successivamente commesso un reato rilevante ai sensi del Decreto, per esperire l'azione di responsabilità degli amministratori ai sensi degli articoli 2393 e 2393-*bis* del Codice Civile.

Può quindi affermarsi che, idealmente, l'adozione ed attuazione del Modello dovrebbero impedire la commissione dei reati rilevanti ai sensi della normativa del Decreto, salva l'ipotesi di elusione fraudolenta delle misure adottate, nel qual caso la responsabilità dell'ente è, in via di principio, esclusa; nell'ipotesi in cui, nonostante l'ente si sia dotato del Modello, si verifichi la commissione di un reato da parte di uno dei soggetti precedentemente individuati, spetterà sostanzialmente al giudice pronunciarsi circa l'effettiva idoneità delle misure concretamente adottate a prevenire il verificarsi di tali eventi e, conseguentemente, circa l'esonero da responsabilità dell'ente.

Il Modello consiste in un documento adottato dall'organo di direzione, che deve individuare:

- le aree di attività, fra quelle svolte dall'ente, nell'ambito delle quali possono essere commessi reati rilevanti ai fini del Decreto (c.d. **aree di rischio**)
- le loro possibili modalità di esecuzione.

Esso deve inoltre 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 a impedire la commissione di tali reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nello stesso Modello (articolo 6, comma 2 D.lgs. 231/2001).

Secondo le indicazioni che emergono dalla giurisprudenza di merito, è inoltre necessario che il Modello individui elementi sintomatici della commissione di illeciti; da ultimo, si è sottolineata l'opportunità che, in deroga a quanto previsto dall'articolo 2388 del Codice Civile, si preveda che la modifica dello stesso Modello da parte del Consiglio di Amministrazione **sia subordinata** al parere favorevole della **maggioranza qualificata**.

Affinché il Modello sia efficacemente attuato, occorre in primo luogo che sia **periodicamente verificato**, ed eventualmente modificato, nel caso in cui:
siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni;
sopravvengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'ente.

Sempre ai fini della sua efficace attuazione, deve essere previsto un **sistema disciplinare idoneo** a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nello stesso Modello (articolo 7, comma 4).

4. Principi che regolano la responsabilità dell'Ente

I principi fondamentali applicabili alla responsabilità amministrativa dell'ente, prevista dal Decreto, sono sostanzialmente gli stessi che regolano la responsabilità penale, sanciti dal relativo codice.

Gli articoli 2, 3 e 4 del Decreto richiamano infatti, rispettivamente, il principio di legalità, le regole che disciplinano la successione di leggi nel tempo, i principi che regolano la responsabilità per i reati commessi al di fuori dello Stato, per i quali risponde l'ente che abbia in Italia la sede principale, purché nei suoi confronti non proceda lo Stato estero.

Quanto al profilo soggettivo, la responsabilità dell'ente resta ferma anche nel caso di trasformazione, fusione e scissione dello stesso, per i reati commessi anteriormente alla data in cui ha avuto effetto l'operazione. Nel caso di scissione, gli enti beneficiari sono solidalmente obbligati al pagamento della sanzione, ma limitatamente al valore effettivo del patrimonio netto trasferito al singolo ente, salvo il caso in cui sia stato ad esso trasferito, anche in parte, il ramo di attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato. Per le ipotesi di scissione parziale, il Decreto fa salva la responsabilità dell'ente scisso; le sanzioni interdittive sono applicate all'ente cui è rimasto o è stato trasferito, anche parzialmente, il ramo d'azienda nell'ambito del quale il reato è stato commesso.

Qualora la vicenda modificativa intervenga in pendenza di un procedimento nei confronti dell'ente originario, lo stesso prosegue nei confronti degli enti che risultano da tale vicenda.

Nel caso di cessione o conferimento dell'azienda nella cui attività è stato commesso il reato, il cessionario è solidalmente obbligato, nei limiti del valore dell'azienda e salvo il beneficio della preventiva escussione del cedente, al pagamento delle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori, ovvero che siano dovute per gli illeciti amministrativi dei quali era a conoscenza.

5. Il confine territoriale di applicazione della responsabilità da reato

L'art. 4 del D.lgs. 231/2001 detta la disciplina per i reati commessi all'estero.

In particolare, il predetto articolo dispone che gli enti aventi la sede principale all'interno del territorio dello Stato rispondano anche in relazione ai reati commessi all'estero in presenza di determinate condizioni.

Nello specifico, la Società è perseguibile quando:

l'Italia sia la sede principale, ossia la sede ove vengono svolte le attività di amministrazione e direzione. Eventualmente, la sede in Italia può essere anche diversa dalla sede legale (per gli enti dotati di personalità giuridica) ovvero, per gli enti privi di personalità giuridica, Italia deve essere il luogo ove viene svolta l'attività un modo continuativo; nei confronti dell'ente non sta procedendo lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto; la richiesta del Ministero della Giustizia, cui sia eventualmente subordinata la punibilità, sia riferita anche all'ente medesimo.

Tali regole riguardano i reati commessi interamente all'estero da soggetti apicali o sottoposti.

È opportuno precisare che è soggetto alla normativa italiana, e dunque anche a quella dettata dal Decreto 231, anche ogni ente costituito all'estero in base alle disposizioni della propria legislazione domestica che abbia, però, la sede dell'amministrazione o l'oggetto principale in Italia.

6. La rappresentanza dell'ente in giudizio

L'art. 39 del D. Lgs. 231/01 prevede che l'ente partecipi al procedimento penale con il proprio rappresentante legale, salvo che questi sia imputato del reato da cui dipende l'illecito amministrativo.

L'ente che intende partecipare al procedimento si costituisce depositando nella cancelleria dell'autorità giudiziaria procedente una dichiarazione contenente a pena di inammissibilità:

- a) la denominazione dell'ente e le generalità del suo legale rappresentante;
- b) il nome ed il cognome del difensore e l'indicazione della procura;
- c) la sottoscrizione del difensore;
- d) la dichiarazione o l'elezione di domicilio.

In tal caso lo Statuto dell'azienda prevede il potere del Presidente del Consiglio di Amministrazione di nominare il legale che munito di procura potrà costituirsi in giudizio in favore dell'azienda.

Nell'ipotesi in cui, invece, il legale rappresentante fosse ad essere indagato per un reato presupposto all'illecito amministrativo ascritto a carico dell'ente si paleserà una situazione di conflitto con gli interessi dell'ente; di talché lo Statuto all'art. 29 prevede che la rappresentanza della società spetta all'amministratore unico o al presidente del consiglio di amministrazione (ed al vice presidente, se nominato, in caso di assenza o di impedimento del presidente) e, nell'ambito dei poteri loro attribuiti, agli eventuali consiglieri delegati nominati dal consiglio di amministrazione.

Si prevede, quindi, che l'azienda possa tutelare i propri diritti di difesa provvedendo alla nomina di un difensore da parte di un soggetto specificamente delegato a tale incumbente per i casi di eventuale conflitto con le indagini penali a carico del rappresentante legale.

7. Apparato sanzionatorio a carico dell'Ente

L'art. 9 del D.lgs. 231/2001 prescrive le sanzioni che possono essere irrogate all'ente responsabile per un reato commesso da un soggetto appartenente alla sua struttura organizzativa.

In via generale, le sanzioni che possono essere comminate sono le seguenti:

- sanzione pecuniaria;
- sanzioni interdittive;
- confisca;
- pubblicazione della sentenza.

7.1 Sanzione pecuniaria

La sanzione pecuniaria viene calcolata tramite un sistema basato su quote (mai inferiore a cento né superiore a mille), che vengono determinate dal giudice nel numero e nell'ammontare.

Per la determinazione del numero delle quote il giudice è chiamato a valutare: la gravità del fatto, il grado di responsabilità dell'ente in funzione dei sistemi di prevenzione e controllo adottati ed attuati, le condotte riparatorie eventualmente poste in essere dopo la commissione del fatto di reato.

Per quanto attiene il valore monetario della singola quota, questo può variare da un minimo di Euro 258,23 ad un massimo di Euro 1.549,37.

Dunque, la sanzione potrà variare da Euro 25.822,84 (qualora l'organo giurisdizionale abbia ritenuto di determinare un numero di quote minimo sia nel valore che nell'ammontare) fino ad Euro 1.549.370,70, aumentabile fino a 10 volte nel caso di abusi di mercato.

7.2 Sanzioni interdittive

Le sanzioni interdittive comportano una limitazione temporanea, non inferiore a tre mesi e non superiore a sette anni, dell'esercizio di una facoltà o di un diritto legato all'attività di impresa svolta dall'ente sanzionato.

Tali sanzioni, che possono essere disposte anche in via cautelare, si applicano esclusivamente con riferimento alla commissione dei reati per i quali sono esplicitamente previste, qualora l'ente abbia tratto un profitto di entità rilevante ed il reato sia stato commesso da soggetti apicali o da soggetti sottoposti alla loro direzione, oppure nel caso di reiterazione degli illeciti.

Nello specifico, le sanzioni di cui sopra si dividono in:

interdizione dall'esercizio dell'attività;

sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;

divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione;

esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi;

divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Ai sensi dell'art. 17 del D.lgs. 231/2001, l'Ente ha la possibilità di evitare l'applicazione delle misure interdittive laddove, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, si verificano congiuntamente le seguenti condizioni:

l'ente abbia risarcito integralmente il danno ed eliminato le conseguenze dannose del reato;

sia stato adottato un modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi;

l'ente abbia messo a disposizione il progetto conseguito ai fini della confisca.

7.3 Pubblicazione della sentenza di condanna

La pubblicazione della sentenza di condanna costituisce una sanzione accessoria e discrezionale, e può essere disposta dal Giudice qualora all'ente sia stata applicata una sanzione interdittiva.

La sentenza verrà pubblicata, per estratto o per intero, sul sito internet del Ministero della Giustizia.

7.4 La confisca

La sanzione della confisca, che può consistere nella confisca del prezzo o del profitto, è sempre disposta con la sentenza di condanna, salvo per la parte che può essere restituita al danneggiato e salvi altresì i diritti acquisiti dai terzi in buona fede.

Quando non è possibile eseguire la confisca sul profitto, essa può avere ad oggetto il denaro dell'ente o altri beni dell'ente di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato.

8. Norme applicabili al procedimento

Salvo le norme specifiche previste dal capo terzo del Decreto, per il procedimento volto ad accertare gli illeciti amministrativi dipendenti da reato si applicano le norme del codice di procedura penale.

La procedura è complessivamente modellata su quella penale, il giudice competente è lo stesso cui compete conoscere dei reati dai quali dipende l'illecito amministrativo e sono previste sia la fase delle indagini preliminari sia l'udienza preliminare, entrambe previste dallo stesso codice di procedura penale.

9. Il modello adottato da Assisi Raffineria Metalli

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.

9.1 Indicazioni per la redazione del MOG

Secondo le indicazioni del Decreto, il Modello deve:

- individuare le attività della Società nell'ambito delle quali è possibile che vengano commessi i reati rilevanti, ossia le "Aree di Rischio";
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni adottate nelle suddette Aree di Rischio;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie che, all'interno di tali Aree di Rischio, consentano di prevenire o impedire la commissione di Reati Rilevanti;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- introdurre un sistema interno di sanzioni disciplinari, applicabili nel caso di mancato rispetto delle direttive e delle modalità comportamentali contenute nel Modello.

Il presente Modello è stato redatto tenendo conto delle indicazioni espresse dalle **linee guida emanate da Confindustria** ed approvate dal Ministero della Giustizia, nonché in linea con le più recenti evoluzioni giurisprudenziali in materia.

A tal proposito, nel mese di giugno 2021, sono state emanate le nuove linee guida di Confindustria per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo.

Le predette linee guida indicano un percorso che può essere in sintesi così riepilogato: **individuare 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; **predisporre un sistema di controllo** in grado di prevenire i rischi attraverso l'adozione di appositi controlli.

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;

Sistema di controllo e gestione;

Comunicazione al personale e sua formazione.

Le componenti del sistema di controllo devono essere ispirate dai seguenti principi:

- verificabilità, documentazione, 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.

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

9.2 Finalità e destinatari del modello

Assisi Raffineria Metalli è sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e nello svolgimento delle attività aziendali.

Pertanto, sebbene l'adozione del Modello non sia prevista dalla legge come obbligatoria, ARM ha ritenuto che questo possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione di tutti coloro che operano in nome e per conto della Società con il fine principale di assicurare che vengano posti in essere 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 presente Modello, la società persegue le seguenti finalità:

predisporre un sistema strutturato ed organico di procedure organizzative e di controllo volti a prevenire la realizzazione dei Reati rilevanti;

determinare in coloro che operano in nome e per conto della Società nelle Aree di Rischio la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle predette disposizioni e procedure, nella commissione di illeciti passibili di sanzioni penali comminabili nei loro confronti e sanzioni amministrative irrogabili all'Ente;

affermare in maniera esplicita che i comportamenti illeciti sono fortemente condannati da ARM, in quanto sono contrari, non solo alle prescrizioni di legge, ma anche al Codice Etico al quale l'azienda intende attenersi nell'esercizio delle attività aziendali;
consentire alla Società, grazie ad una costante azione di monitoraggio, di intervenire tempestivamente per prevenire e contestare la commissione dei reati.

Per facilitare l'adeguamento del proprio MOG, Assisi Raffineria Metalli ha predisposto una mappa delle attività aziendali ed ha individuato nell'ambito delle stesse le cd. Attività "a rischio", ovvero quelle che, per loro natura, rientrano tra le attività da sottoporre ad analisi e monitoraggio.

A tal proposito, la Società si impegna a svolgere un continuo monitoraggio delle sopra menzionate attività. Inoltre, qualora dovesse emergere la rilevanza di uno dei reati sopra descritti, oppure nel caso in cui il legislatore riterrà di aggiornare l'elenco dei reati rilevanti ai sensi della responsabilità amministrativa dell'Ente, Assisi Raffineria Metalli valuterà senz'altro l'opportunità di integrare il presente Modello, con nuove misure di controllo e/o nuove parti speciali.

Si considerano **Destinatari** del presente Modello e, come tali, tenuti alla conoscenza ed osservanza nell'ambito delle specifiche competenze:

i componenti del Consiglio di Amministrazione, cui spetta il compito di fissare gli obiettivi, decidere l'attività, realizzare i progetti, proporre gli investimenti ed adottare ogni decisione o azione relativa all'andamento societario;

i componenti del Collegio Sindacale, nell'espletamento delle funzioni di controllo e verifica della correttezza formale e sostanziale dell'attività della Società e del funzionamento del sistema di controllo interno;

il Direttore Generale (se nominato), il Datore di Lavoro ed i Dirigenti;

i dipendenti, i collaboratori con cui si intrattengono rapporti contrattuali, anche temporanei e/o occasionali;

tutti coloro che intrattengono rapporti commerciali e/o finanziari di qualsiasi natura con Assisi Raffineria Metalli.

Stante la specifica articolazione organizzativa adottata dalla società, sono considerati “Soggetti Apicali” gli Amministratori, i Sindaci, il Direttore Generale (se nominato) ed il Datore di Lavoro.

Sono invece considerati “soggetti subordinati” i Dirigenti ed i Dipendenti.

9.3 Struttura del modello

Il modello è costituito dalla presente Parte Generale, dalla Parte Speciale predisposta per le diverse tipologie di reato, relativamente alle quali si è ravvisata la sussistenza di rischi per la Società, dal Codice Etico del Gruppo e dagli altri Allegati di seguito citati.

Alla data di approvazione del presente Modello, le parte speciale si suddivide nei seguenti articoli:

Art. 1): Mappatura delle Aree di Rischio;

Art. 2): Reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione;

Art. 3): Reati Societari;

Art. 4): Reati informatici ed in materia di trattamento illecito dei dati;

Art. 5): Reati di falsità in strumenti e segni di riconoscimento;

Art. 6): Delitti in materia di violazione del diritto d'autore;

Art. 7): Reati contro l'industria ed il commercio;

Art. 8): Reati di criminalità organizzata;

Art. 9): Reati di ricettazione, riciclaggio ed impiego di utilità illecite;

Art. 10): Reati tributari;

Art. 11): Reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria;

Art. 12): Reato di impiego di lavoratori stranieri privi di permesso di soggiorno;

Art. 13): Reati contro la personalità individuale;

Art. 14): Omicidio colposo e lesioni personali colpose commesse in violazione delle norme antinfortunistiche e di tutela dell'igiene e della salute del lavoratore;

Art. 15): Reati ambientali.

Per tutti gli altri illeciti che, in base all'analisi delle attività svolte, si ritiene non possano potenzialmente riguardare la Società, opera, in ogni caso, il complesso di presidi di controllo, organizzativi e procedurali adottati ed illustrati dal presente Modello.

Costituiscono dunque parte integrante del presente modello i seguenti Allegati:

Allegato 1): Organigramma societario;

Allegato 2): Elenco dei reati sanzionati dal D.lgs. 231/2001;

Allegato 3): Codice Etico;

Allegato 4): Sistema di deleghe e procure;

Allegato 5): Clausole contrattuali;

Allegato 6): Manuale per la Qualità e per l'Ambiente;

Allegato 7): Procedure aziendali.

Si ritiene opportuno precisare che il presente MOG non costituisce, per ARM, nulla di nuovo poiché l'attività svolta è sostanzialmente caratterizzata da un proprio sistema di controllo particolarmente rigoroso basato sul whistleblowing e sull'implementazione e l'attuazione di Sistemi di Gestione delle problematiche di Qualità, Ambiente e Sicurezza in accordo con le seguenti norme:

UNI EN ISO 9001:2015;

UNI EN ISO 14001:2015;

REGOLAMENTO UE 333/2011.

9.4 Approvazione e recepimento dei principi di riferimento del Modello e del Codice Etico

Essendo il MOG un "atto di emanazione dell'organo dirigente", è rimessa al Consiglio di Amministrazione la responsabilità di approvarlo e recepirlo, mediante apposita delibera.

9.5 Principi di controllo nelle potenziali aree di attività a rischio

Durante lo svolgimento del *risk assesment* sono stati individuati, sulla base della struttura interna e della documentazione aziendale, i principali processi, sotto processi ed attività nell'ambito dei quali potrebbero, astrattamente, realizzarsi i reati oppure configurarsi le occasioni o i mezzi per la realizzazione degli stessi.

Con riferimento ai summenzionati processi, sotto processi ed attività, è stato rilevato il sistema di gestione e di controllo in essere, focalizzando l'analisi sulla presenza all'interno dei seguenti elementi di controllo:

Regole comportamentali: esistenza di regole comportamentali idonee a garantire l'esercizio delle attività nel pieno rispetto delle leggi, regolamenti ed integrità del patrimonio aziendale.

Procedure: esistenza di procedure interne a presidio dei processi sensibili, ossia quelli in cui si potrebbero realizzare le fattispecie di reati previste dal Decreto;

Segregazione dei compiti: una corretta distribuzione delle responsabilità e previsione di adeguati livelli autorizzativi, allo scopo di evitare sovrapposizioni funzionali o allocazioni operative che concentrino le attività critiche su un unico soggetto;

Livello autorizzativi: una chiara assegnazione dei poteri e delle responsabilità, con espressa indicazione dei limiti di esercizio, posti in coerenza alle mansioni attribuite;

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 ed ai beni aziendali.

Nello specifico, i summenzionati sistemi di controllo sono riepilogati nelle parti speciali del presente modello.

9.6 Aggiornamento del modello

Tenuto conto della struttura organizzativa di ARM, per favorire la *compliance* delle diverse attività svolte alle disposizioni dettate dal Decreto e, contemporaneamente, garantire un efficace controllo del rischio di commissione dei reati presupposto, è previsto un procedimento di aggiornamento del Modello al verificarsi di una delle seguenti condizioni: innovazioni legislative o giurisprudenziali della disciplina della responsabilità degli Enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato; significative modifiche della struttura organizzativa o dei settori di attività della società; significative violazioni del Modello.

10. Organismo di vigilanza (ODV): disciplina e regolamento

L'Organismo di Vigilanza, c.d. ODV, è l'organo che, all'interno del singolo ente, **è incaricato di verificare il funzionamento e l'osservanza del Modello, e di curarne l'aggiornamento**: il Decreto prescrive che esso sia dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo (articolo 6, comma 1 del Decreto), ma consente che, negli enti di piccole dimensioni

– quali le PMI – tale ruolo sia svolto direttamente dall’organo dirigente (articolo 6, comma 4 del Decreto), che, deve ritenersi, si possa avvalere all’uopo di consulenti esterni.

Secondo la giurisprudenza di merito, l’effettiva indipendenza e autonomia di tale organo, necessarie al fine di escludere la responsabilità amministrativa dell’ente per il prodursi di uno dei reati rilevanti ai sensi della normativa in questione, devono essere garantite dallo stesso Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

10.1 I requisiti

L’art. 6, comma 1, lett. b), del D. Lgs. 231/2001 individua l’Organismo di Vigilanza come requisito affinché l’ente possa essere esonerato, in presenza anche delle condizioni già esposte, dalla responsabilità “amministrativa” dipendente dalla commissione dei reati previsti dal Decreto stesso.

I requisiti che l’Organismo di vigilanza deve possedere sono i seguenti:

Autonomia e indipendenza: l’ODV deve essere sprovvisto di compiti operativi e deve avere solo rapporti con il vertice operativo aziendale e con l’Amministratore unico o, come nel caso di specie, con il Consiglio di Amministrazione;

Professionalità nell’espletamento dei suoi compiti istituzionali: a tal fine i componenti del suddetto organo devono possedere conoscenze specifiche idonee a prevenire la commissione dei reati, ovvero per scoprire quelli già commessi ed individuare le cause, nonché verificare il rispetto del MOG;

Continuità di azione: per garantire la costante attività di monitoraggio e di aggiornamento del MOG e la sua variazione al mutare delle condizioni aziendali di riferimento.

10.2 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: L’Organismo di Vigilanza ha una struttura collegiale ed è composto da un minimo di due ad un massimo di cinque membri

Il Consiglio di Amministrazione, 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 al CdA;

Il funzionamento dell'Organismo di Vigilanza è disciplinato da un apposito Regolamento, qui di seguito specificato (art. 10). Tale regolamento prevede, tra l'altro, le funzioni, i poteri e i doveri dell'Organismo, nonché i flussi informativi verso il CdA. 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.

10.3 Nomina

Il Consiglio di Amministrazione provvede alla nomina dei componenti dell'Organismo di Vigilanza.

La durata in carica dei componenti dell'Organismo di Vigilanza è stabilita dal Modello.

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

10.4 Funzioni e poteri dell'ODV

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 dal Consiglio di Amministrazione e potrà, a sua volta, chiedere di essere ascoltato in qualsiasi momento, al fine di riferire sul funzionamento del Modello o su situazioni specifiche

11. Regolamento ODV

11.1 Nomina e composizione dell'ODV

In considerazione delle caratteristiche di cui sopra, nonché in relazione alla struttura di ARM, si è ritenuto opportuno regolamentare l'Organismo di Vigilanza come segue:

L'ODV ha una struttura collegiale, composto da 2 membri esterni, designati dal Consiglio di Amministrazione;

I componenti dell'ODV sono scelti tra soggetti particolarmente qualificati, con esperienza nel settore ove ARM svolge la propria attività e con competenze in ambito legale e contabile, dotati di adeguata professionalità ed in possesso dei requisiti di onorabilità di cui all'art. 109 del D.lgs. 1° settembre 1993 n. 385, in modo che la composizione dell'Organismo sia tale da coprire per competenze ed esperienze tutti i predetti settori professionali;

I componenti dell'ODV possono essere nominati tra soggetti interni ed esterni ad Assisi Raffineria Metalli.

I componenti dell'ODV possono operare anche disgiuntamente;

L'ODV è configurato come una unità verticistica, e pertanto non è soggetto al potere gerarchico o disciplinare di alcun organo o funzione societaria;

Il Presidente dell'ODV è nominato dall'Organismo stesso in sede di prima riunione; l'ODV è in via autonoma provvisto di mezzi, economici e non, adeguati a consentirne la normale operatività. Il Consiglio di Amministrazione di ARM provvede a dotare l'Organismo di Vigilanza di un fondo, che dovrà essere impiegato esclusivamente per le spese che questo dovrà sostenere nell'esercizio delle sue funzioni.

11.2 Durata in carica e sostituzione dei componenti dell'ODV

I componenti dell'Organismo di Vigilanza restano in carica tre anni e sono, in ogni caso, rieleggibili.

Qualora, alla scadenza del mandato triennale, il Consiglio di Amministrazione non abbia ancora provveduto alla nomina dei nuovi componenti, l'Organismo uscente rimane in carica fino alla nomina dei nuovi componenti da parte del Consiglio stesso.

Ad ogni modo, il Consiglio deve provvedere alla nomina dei nuovi componenti entro e non oltre 3 mesi dalla scadenza del mandato triennale.

Sentito il parere del Collegio Sindacale, il Consiglio di Amministrazione, con delibera consigliare adeguatamente motivata, può revocare i componenti dell'Organismo di Vigilanza

in ogni momento, ma solo per le ragioni che verranno spiegate successivamente (cap. 9.5). Per l'approvazione di una delibera di revoca per giusta causa, di uno ovvero di tutti i membri dell'Organismo di Vigilanza, è richiesto il voto favorevole di una maggioranza pari a 2/3 dei componenti del Consiglio.

Nella stessa riunione in cui viene deliberata la revoca per giusta causa di uno dei membri, ovvero di tutti i membri, dell'ODV, il Consiglio deve provvedere a nominare i relativi componenti sostituti.

Danno luogo a decadenza automatica dalla carica di componenti dell'Organismo di Vigilanza:

la mancata partecipazione a due o più riunioni anche non consecutive senza giustificato motivo nell'arco di dodici mesi consecutivi;

la perdita dei requisiti di onorabilità di cui all'art. 109 del D.lgs. 1° settembre 1993 n. 385, indicati nel paragrafo precedente.

Qualora si verifichi una ipotesi di decadenza automatica, il Presidente dell'ODV, ovvero il membro più anziano, qualora a decadere sia lo stesso presidente, ne dà comunicazione al Consiglio di Amministrazione che, senza indugio, deve provvedere alla sostituzione.

In caso di rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte, revoca o decadenza di un componente dell'Organismo, il Presidente dell'ODV o, laddove le predette cause riguardino quest'ultimo, il membro più anziano, ne dà comunicazione al Consiglio di Amministrazione che, senza indugio, deve provvedere alla sostituzione.

11.3 Compensi

Il compenso annuo spettante ai componenti dell'Organismo di Vigilanza è determinato dal Consiglio di Amministrazione.

Ai componenti dell'ODV compete, inoltre, il rimborso delle spese vive e documentate sostenute nell'espletamento dell'incarico.

11.4 Cause di ineleggibilità, decadenza e sospensione dei componenti dell'ODV

Ineleggibilità:

Come già esposto nel paragrafo 9.2, 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.

Non possono essere nominati coloro che si trovino nelle condizioni previste dall'art. 2399 c.c.

Altresì, non possono essere nominati alla carica di componenti dell'ODV coloro che siano stati condannati con sentenza divenuta definitiva, anche se con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione:

alla reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per uno dei delitti previsti dal regio decreto 16 marzo 1942, n. 267;

la 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;

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;

per un qualunque delitto non colposo alla pena della reclusione per un tempo non inferiore a due anni;

per uno dei reati previsti dal titolo XI del libro V del codice civile così come riformulato del D. Lgs. 61/02;

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;

per uno o più reati tra quelli tassativamente previsti dal Decreto anche se con condanne a pene inferiori a quelle indicate ai punti precedenti;

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;

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;

coloro nei cui confronti siano state applicate le sanzioni amministrative accessorie previste dall'art. 187 quater Decreto Legislativo n. 58/1998.

Una volta nominati, i candidati, prima di assumere formalmente l'incarico, sono tenuti ad autocertificare con dichiarazione sostitutiva di notorietà di non trovarsi in una delle condizioni di cui sopra, impegnandosi espressamente a cominciare eventuali variazioni rispetto al contenuto della predetta dichiarazione.

In ogni caso, il CdA, come esposto in precedenza, può revocare i componenti dell'ODV. La revoca può essere deliberata per le ragioni che seguono:

una grave negligenza dei compiti connessi all'incarico;

il possibile coinvolgimento della Società in un procedimento, penale o civile, che sia connesso ad una omessa o insufficiente vigilanza, anche colposa;

violazione degli obblighi di riservatezza;

qualora si verificano cause di ineleggibilità di cui sopra, anteriori alla nomina e non indicate nell'autocertificazione;

Quando intervengano le cause di decadenza sotto indicate.

Decadenza

Oltre ai casi di decadenza automatica già affrontati (cap. 9.3), i componenti dell'Organismo di Vigilanza decadono dalla carica nel momento in cui vengono a trovarsi, successivamente alla loro nomina:

in una delle situazioni contemplate dall'art. 2399 c.c.;

condannati con sentenza definitiva (intendendosi per sentenza di condanna anche quella pronunciata ex art. 444 c.p. per uno dei reati indicati nelle condizioni di ineleggibilità.

Sospensione

Costituiscono cause di sospensione dalla funzione di componente dell'ODV:

la condanna con sentenza non definitiva per uno dei reati indicati nelle condizioni di ineleggibilità;

l'applicazione su richiesta delle parti di una delle pene di cui ai reati indicati nelle condizioni di ineleggibilità innanzi indicate;

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.

11.5 Poteri del Presidente

I compiti attribuiti al presidente sono i seguenti:

Convocazione, presidenza e coordinamento delle riunioni;

La sottoscrizione degli atti e della corrispondenza dell'Organismo di vigilanza;

L'attivazione formale delle attività di verifica;

La rappresentanza dell'ODV nei confronti degli organi sociali, delle funzioni aziendali e dei terzi.

Come si vedrà nel paragrafo successivo, in caso di assenza temporanea del Presidente, i compiti ed i poteri vengono esercitati da un sostituto individuato tra gli stessi componenti dell'ODV.

In caso di impedimento prolungato o definitivo, l'ODV ne dovrà dare informazione al Consiglio di Amministrazione e deve provvedere a nominare un nuovo Presidente.

11.6 Nomina e compiti del segretario

In sede di prima riunione l'ODV nomina un segretario tra i suoi componenti.

I compiti e le funzioni del segretario consistono nel:

- redigere il verbale delle riunioni;
- curare ed archiviare la documentazione dell'ODV;
- curare la convocazione dei componenti dell'ODV;
- curare inviti a terzi alle riunioni dell'ODV.

11.7 Convocazione, voto e delibere dell'ODV

L'Organismo di Vigilanza deve riunirsi ogni volta che uno dei componenti ne faccia richiesta scritta. È fatto, in ogni caso, obbligo all'Organismo di riunirsi almeno una volta ogni sei mesi.

L'Organismo si riunisce su convocazione del Presidente. La riunione viene convocata con avviso contenente l'ordine del giorno, da inviarsi, a mezzo posta elettronica, almeno sette giorni prima della data stabilita per la riunione o, in caso di urgenza, almeno tre giorni prima di tale data. In caso di convocazione tardiva da parte del Presidente, qualora un componente ne faccia richiesta, quest'ultimo può richiedere la convocazione ad un membro del Consiglio

di Amministrazione, il quale provvede secondo le regole previste dal regolamento, entro il termine di tre giorni.

In ogni caso, qualora alla riunione partecipino tutti i componenti dell'Organismo, la riunione si intenderà validamente convocata.

Le riunioni dell'Organismo sono presiedute dal Presidente e sono valide con la presenza di almeno 2/3 dei componenti.

Ciascun componente ha diritto ad un voto. Le delibere dell'ODV sono valide se adottate con il consenso della maggioranza qualora alla riunione abbiano partecipato tutti i componenti, oppure con il consenso dell'unanimità nel caso in cui abbiano partecipato due soggetti.

Nel caso di parità di voti, la decisione sulla materia spetta al Consiglio di Amministrazione su richiesta del Presidente.

La riunione può essere svolta anche in videoconferenza, a condizione che siano rispettati il metodo collegiale ed i principi di buona fede e parità di trattamento dei componenti.

Di ogni riunione deve essere redatto un processo verbale, sottoscritto dagli intervenuti. I verbali sono redatti su un libro giornale, a numerazione continuativa.

È fatto obbligo a ciascun componente dell'ODV di astenersi dalla votazione nel caso in cui si trovi in conflitto di interessi con l'oggetto della delibera.

In caso di inosservanza dell'obbligo di astensione di cui sopra, la delibera si riterrà invalidamente adottata e si dovrà procedere ad una nuova, successiva, deliberazione.

11.8 Funzioni, compiti e poteri dell'ODV

In base a quanto prescritto dal D. Lgs 231/2001, le **funzioni** svolte dall'ODV possono essere così riepilogate:

Vigilanza sull'effettività del MOG, che consiste nel verificare la coerenza tra i comportamenti concreti e quelli prescritti dal regolamento;

Valutazione dell'adeguatezza del MOG, ossia della idoneità dello stesso, in relazione alla tipologia di attività ed alle caratteristiche dell'impresa, a ridurre ad un livello accettabile i

rischi di realizzazione di reati. Ciò impone una costante attività di aggiornamento del MOG in relazione sia al mutamento della realtà aziendale sia ai mutamenti della legge in decreto.

Per quanto attiene ai **compiti** dell'Organismo di Vigilanza, questi possono essere così definiti:

Vigilare sull'effettività del MOG attuando le procedure di controllo previste;

Verificare l'efficacia nel prevenire comportamenti illeciti;

Verificare il mantenimento dei requisiti richiesti, promuovendo, qualora necessario, l'aggiornamento adeguato;

Promuovere e contribuire all'aggiornamento ed adeguamento del MOG e del sistema di vigilanza;

Assicurare l'attuazione degli interventi di controllo programmati e non programmati;

Segnalare alle funzioni competenti la notizia di violazione del MOG e monitorare l'applicazione delle sanzioni disciplinari.

Stante i compiti e le funzioni poste in capo all'Organismo di Vigilanza, questo è tenuto a redigere annualmente il proprio **piano delle attività di monitoraggio sul Modello finalizzate a:**

Verificare l'adeguatezza e l'opportunità di adeguamento del MOG;

Definire le aree sensibili;

Verificare i flussi informativi;

Mantenere nel tempo i requisiti di solidità e funzionamento del MOG;

Verificare l'applicazione ed il rispetto del Codice Etico e del MOG;

Monitorare e le attività volte alla diffusione della conoscenza del Codice Etico e del MOG;

Promuovere ed emanare linee guida e procedure operative atte a ridurre il rischio di reato;

Diffondere dei principi e dei doveri contenuti nel Codice Etico e nel MOG;

Valutare i piani di comunicazione e formazione etica;

L'attivazione delle procedure di controllo;

Ricevere ed analizzare i segnali di violazione del Codice Etico e del MOG, promuovendo le verifiche ritenute opportune;

Comunicare al CdA i risultati delle verifiche rilevanti per l'adozione di eventuali provvedimenti sanzionatori o comunque di misure di contrasto alla violazione del codice di comportamento e del modello;

Fissare i criteri e le procedure per la riduzione del rischio di violazioni sia del Codice Etico che del MOG;

Proporre al CdA modifiche ed integrazioni da apportare al Codice Etico e MOG;

Proporre al CdA iniziative utili per la maggiore diffusione e per l'aggiornamento del codice e modello;

Attività di formazione ed informazione del personale dipendenti e collaboratori, ossia i soggetti apicali e subordinati;

Analisi sulla coerenza dei comportamenti posti in essere da ARM e quelli prescritti dal presente Modello;

Valutazioni e gestione delle violazioni del Modello.

In ogni caso, il predetto piano può essere modificato in caso di sopraggiunte priorità.

Infine, è opportuno soffermarsi sui **poteri** attribuiti all'ODV.

L'Organismo di Vigilanza nello svolgimento delle sue funzioni può:

Emanare disposizioni ed ordini di servizio intesi a regolare l'attività dell'ODV stesso;

Accedere a qualsiasi documento aziendale rilevante per lo svolgimento delle funzioni attribuite all'Organismo di Vigilanza, senza necessità di alcun consenso preventivo;

Avvalersi, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, dell'ausilio di tutte le strutture della Società, ovvero di consulenti esterni;

Ricorrere eventualmente a consulenti esterni di comprovata professionalità qualora ciò si renda necessario per l'espletamento delle attività di verifica controllo o aggiornamento del MOG;

Esigere 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;

Infine, può chiedere in qualsiasi momento, in persona del proprio Presidente, di essere ascoltato dal CdA, al fine di riferire sul funzionamento del Modello o su specifiche situazioni.

11.9 Informazioni e segnalazioni nei confronti dell'ODV

Sistema delle deleghe

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

Informazioni

In attuazione di quanto stabilito dall'art. 6, comma 2, lett. d) del Decreto, l'ODV deve essere informato, mediante apposite informative da parte dei Destinatari, in merito a fatti aziendali straordinari, o comunque rilevanti, relativi ai processi aziendali sensibili, ovvero di qualunque situazione che potrebbe far insorgere una responsabilità della Società ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

Dovranno essere fornite all'ODV tutte le informazioni previste dalla procedura aziendale "Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza ex D. Lgs. 231/2001". L

Il D.lgs. 231/01 enuncia, tra le esigenze che il Modello deve soddisfare, l'istituzione di specifici obblighi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza da parte delle funzioni aziendali dell'ente, diretti a consentire all'Organismo stesso lo svolgimento delle proprie attività di vigilanza e di verifica.

In linea generale, l'Organismo di Vigilanza deve essere tempestivamente informato in merito ad ogni circostanza rilevante ai fini della migliore efficacia del Modello e in relazione a ogni dato utile per agevolare lo svolgimento delle verifiche sulla corretta attuazione del Modello. Per tale ragione, è stato predisposto un prospetto riepilogativo dei flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza, c.d. Matrice di Flussi che verrà resa disponibile a tutte le funzioni interessate dall'invio delle relative informazioni e a cui si rinvia per il dettaglio delle informazioni all'allegato.

Segnalazioni

Chiunque abbia notizia certa, oppure un ragionevole sospetto, fondato su elementi di fatto precisi e concordanti, che sia stata commessa, ovvero che possa avvenire una violazione del MOG o del Codice Etico, nonché dei regolamenti e delle procedure interne, è sempre incoraggiato ad effettuare le opportune segnalazioni.

Per le segnalazioni è adottata una apposita procedura, denominata "whistleblowing", che tutti i Destinatari sono tenuti a conoscere ed applicare ove opportuno. Nella predetta procedura, allegata al Modello, è descritto il processo di segnalazione e la successiva fase di gestione.

L'ODV considera rilevanti le segnalazioni che riguardano comportamenti, rischi, reati o irregolarità, consumati o tentati, ai danni dell'integrità dell'ente.

In particolare la segnalazione può riguardare azioni od omissioni, commesse o tentate:

- rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/01;
- poste in essere in violazione dei Codici di comportamento, del Codice Etico, del Modello Organizzativo e di Controllo e di Gestione, delle procedure aziendali, relative alla tutela dei lavoratori, ivi inclusa la normativa antinfortunistica o di altre disposizioni interne sanzionabili in via disciplinare.
- a tutela della vita privata e protezione dei dati personali, sicurezza delle reti e dei sistemi informativi.

Restano invece escluse le contestazioni legate a un interesse di carattere personale del segnalante, che attengono ai rapporti individuali di lavoro, nonché quelle in materia di sicurezza e difesa nazionale.

Il D. Lgs. 24/2023 (Decreto whistleblowing) stabilisce che le segnalazioni possano essere effettuate mediante l'utilizzo di tre strumenti:

1. canali di segnalazione interni all'ente;
2. canale esterno gestito dall'ANAC;
3. divulgazione pubblica tramite la stampa o mezzi elettronici o mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.

I canali di comunicazione interni messi a disposizione per inviare le segnalazioni sono i seguenti:

con modulo cartaceo, in busta chiusa, da inserire nell'apposita cassetta per le segnalazioni, posizionata nella sala relax e nella zona spogliatoi di Assisi Raffineria Metalli.

mediante l'apposito link pubblicato sul sito web www.assisi-spa.it, al quale si accede ad una piattaforma dotata di sistemi crittografici e, dunque, conforme al D. Lgs. 24/2023.

I soggetti aziendali preposti al ricevimento effettuano una prima valutazione di rilevanza della segnalazione. In particolare, essi sono chiamati a verificare che la segnalazione sia effettivamente rilevante ai sensi del Decreto 231 e, in tal caso, informano tempestivamente l'ODV, demandando ad esso una seconda valutazione.

L'identità del segnalante è comunicata solo se e quando sia strettamente necessaria alla valutazione da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Assisi Raffineria Metalli stabilisce che le segnalazioni possano essere effettuate sia in forma anonima che nominativa, impegnandosi in tal caso a mantenere anonima l'identità del segnalante. La Società si impegna a tutelare il segnalante in buona fede contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione. Gli atti di cui sopra, posti in essere nei confronti del segnalante, che si ribadisce essere espressamente vietati, potranno essere sanzionati secondo il regime sanzionatorio stabilito dal presente Modello.

La segnalazione dovrà avere i seguenti requisiti: essere circostanziata e fondata su elementi di fatto precisi e concordanti.

Il segnalante è responsabile del contenuto della propria segnalazione. Sono severamente vietati atti di abuso del whistleblowing, ed ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o strumentale del meccanismo di segnalazione, effettuati con il solo scopo di danneggiare il Segnalato, ovvero per meri fini personalistici. Atti di tale natura potranno essere sanzionati secondo il regime sanzionatorio stabilito dal presente Modello.

L'ODV dovrà valutare le informazioni ricevute e disporre le necessarie verifiche finalizzate ad accertare se, sulla base degli elementi in proprio possesso, sia effettivamente avvenuta una violazione del MOG. Qualora l'Organismo riscontri una violazione dovrà informare gli Organi Aziendali Competenti, che sono tenuti a dare corso al procedimento di contestazione degli addebiti secondo le procedure allegate al presente modello.

L'ODV dovrà conservare ogni informazione, segnalazione o report ricevuti in un apposito archivio, il cui accesso è consentito esclusivamente ai componenti dell'Organismo stesso. L'accesso a personale diverso da quello appena indicato dovrà essere preventivamente autorizzato.

11.10 Obblighi di riservatezza

I componenti dell'Organismo di Vigilanza sono tenuti al segreto in ordine alle informazioni e segnalazioni di cui al paragrafo precedente (9.10), nonché ad ogni altra informazione acquisita nello svolgimento delle loro funzioni, salvo che la comunicazione delle predette informazioni o segnalazioni sia necessaria per l'espletamento dell'incarico ovvero sia obbligatoria per legge. Tale obbligo, tuttavia, non esiste nei confronti del CdA, del Collegio Sindacale e del Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari ex L. 262/2005.

La riservatezza delle informazioni, con particolare riferimento alle segnalazioni, è assicurata dai componenti dell'ODV. Questi ultimi si astengono dall'utilizzo di tali informazioni per scopi diversi, e non conformi alle funzioni proprie dell'Organismo di cui sono parte. In particolare, si impegnano a mantenere segreta l'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge o di tutela dei diritti di ARM e delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

L'inosservanza di tali obblighi implica la decadenza automatica dalla carica di componente dell'Organismo di Vigilanza.

12. Informazione, formazione ed aggiornamento

Al fine di promuovere una cultura di impresa improntata sul rispetto della legalità e della trasparenza, la Società assicura l'ampia divulgazione del presente Modello e del Codice Etico, nonché l'effettiva conoscenza dello stesso da parte di chi è tenuto a rispettarlo.

A tal proposito, una copia del modello, nonché una copia di ogni intervenuta modifica ed aggiornamento, è consegnata ad ogni componente del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale ed a ciascun componente dell'ODV.

Altresì, una copia del Modello, in formato elettronico, è pubblicata sul sito web dell'Azienda per renderlo disponibile a tutte le parti interessate e resa disponibile nella cartella 400. Procedure sul server di ARM. Tutte le modifiche intervenute successivamente e le informazioni concernenti il Modello sono comunicate attraverso l'app aziendale.

I consulenti, i collaboratori e tutti i soggetti con cui Assisi Raffineria Metalli intrattiene rapporti di affari devono essere informati del contenuto del Modello e del Codice Etico, oltre che dell'esigenza della Società che il loro comportamento siano confermi alle prescrizioni previste dai documenti di cui sopra.

Al fine di formalizzare l'impegno al rispetto dei principi del Modello e del Codice Etico da parte dei terzi aventi rapporti contrattuali con Assisi Raffineria Metalli, è previsto l'inserimento nel contratto di riferimento di un'apposita clausola, ovvero per i contratti già in essere, la sottoscrizione di una specifica pattuizione integrativa in tal senso.

Nell'ambito di tali clausole e pattuizioni, sono previste specifiche sanzioni di natura contrattuale per l'ipotesi di violazione del Modello adottato da Assisi Raffineria Metalli.

In conclusione, la società, ed in particolare l'Organismo di Vigilanza in coordinamento ed in collaborazione con i Responsabili delle Funzioni di volta in volta coinvolte, prevede un piano di interventi formativi, in formato digitale, per i propri dipendenti e per le figure apicali al fine della completa acquisizione dei contenuti del Modello di organizzazione, gestione e controllo.

13. Il sistema di controllo della salute e sicurezza dei lavoratori

Il sistema di controllo e prevenzione della salute e igiene dei lavoratori vigente presso la Società prevede la puntuale definizione dei compiti, dei doveri e delle responsabilità spettanti a ciascuna categoria di soggetti coinvolti nel settore della SSL, a partire dal datore di lavoro fino al singolo lavoratore. In questo senso, sono stati considerati anche i seguenti profili:

- l'assunzione e la qualificazione del personale;
- l'organizzazione del lavoro e delle postazioni di lavoro;
- l'acquisizione dei beni e dei servizi impiegati dall'ente e la comunicazione delle opportune informazioni a fornitori ed appaltatori;
- la manutenzione normale e straordinaria delle attrezzature, degli impianti, dei mezzi di prevenzione e dei dispositivi di protezione collettiva ed individuale;
- la qualificazione e la scelta dei fornitori e degli appaltatori;
- l'efficiente gestione delle emergenze;

- le modalità da seguire per affrontare le difformità riscontrate rispetto agli obiettivi fissati ed alle previsioni del sistema di controllo.
- l'identificazione dei rischi ed alla loro valutazione;
- l'individuazione delle misure di prevenzione e di protezione adeguate rispetto ai rischi riscontrati, affinché questi ultimi siano eliminati ovvero, ove ciò non sia possibile, siano ridotti al minimo – e, quindi, gestiti – in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico;
- la limitazione al minimo del numero di lavoratori esposti a rischi;
- la definizione di adeguate misure di protezione collettiva e individuale, fermo restando che le prime devono avere priorità sulle seconde;
- il controllo sanitario dei lavoratori in funzione dei rischi specifici;
- la programmazione della prevenzione, mirando ad un complesso che integri in modo coerente le condizioni tecniche e produttive dell'ente con l'influenza dei fattori dell'ambiente e dell'organizzazione del lavoro, nonché alla successiva realizzazione degli interventi programmati;
- la formazione, all'addestramento, alla comunicazione ed al coinvolgimento adeguati dei destinatari, nei limiti dei rispettivi ruoli, funzioni e responsabilità, nelle questioni connesse alla SSL;
- la regolare manutenzione di ambienti, attrezzature, macchine e impianti, con particolare riguardo alla manutenzione dei dispositivi di sicurezza in conformità alle indicazioni dei fabbricanti.

Allo stato attuale, il Servizio di Prevenzione e Protezione istituito presso la Società è così organizzato:

- Datore di lavoro (Presidente)
- Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione (dire se interno od esterno)
- Preposto (interno)
- Rappresentante lavoratori per la sicurezza (interno)
- Addetti primo soccorso (interni)
- Addetti Servizio prevenzione incendi ed evacuazione (interni)
- Medico competente (esterno)

Sempre con riguardo alla SSL, un sistema di flussi informativi consente la circolazione delle informazioni all'interno dell'ente.

La Società ha rivolto particolare attenzione alla esigenza di predisporre ed implementare, in materia di SSL, un efficace ed efficiente sistema di monitoraggio della sicurezza.

Quest'ultimo, oltre a prevedere la registrazione delle verifiche svolte dalla Società, è incentrato su un sistema di monitoraggio della sicurezza che si sviluppa **su un duplice livello.**

Il primo livello di monitoraggio coinvolge tutti i soggetti che operano nell'ambito della struttura organizzativa della Società, essendo previsto:

- l'auto-controllo da parte dei lavoratori, i quali devono sia utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto, nonché i dispositivi di sicurezza e di protezione messi a loro disposizione, sia segnalare immediatamente le deficienze di tali mezzi e dispositivi nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui vengano a conoscenza;
- il coinvolgimento diretto e costante dei soggetti con specifici compiti in materia di SSL (ad esempio, datore di lavoro, dirigenti, preposti, RSPP), i quali intervengono, tra l'altro, in materia: a) di vigilanza e monitoraggio periodici e sistematici sulla osservanza degli obblighi di legge e delle procedure in materia di SSL; b) di segnalazione al datore di lavoro di eventuali deficienze e problematiche; c) di individuazione e valutazione dei fattori di rischio nell'ambito dell'organizzazione in cui i lavoratori prestano la propria attività; d) di elaborazione delle misure preventive e protettive attuate e richiamate nel Documento di Valutazione dei Rischi, nonché dei sistemi di controllo di tali misure; e) di proposizione dei programmi di formazione e addestramento dei lavoratori, nonché di comunicazione e coinvolgimento degli stessi.

Il secondo livello di monitoraggio, richiamato espressamente dalle Linee Guida di Confindustria, è svolto dall'Organismo di Vigilanza, al quale è assegnato il compito di verificare la funzionalità del complessivo sistema preventivo adottato dalla Società a tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori. Tale compito è stato assegnato all'Organismo di Vigilanza in ragione della sua idoneità ad assicurare l'obiettività e l'imparzialità dell'operato, nonché l'indipendenza dal settore di lavoro sottoposto a verifica ispettiva.

Al fine di consentire all'Organismo di Vigilanza di svolgere efficacemente il monitoraggio di secondo livello, è stato previsto l'obbligo di inviare allo stesso copia della reportistica periodica in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Il controllo di secondo livello effettuato dall'ODV avviene, cioè, per il tramite di una matrice di flusso avente per oggetto "le attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori" in aderenza a quanto richiesto specificatamente alla lettera f) dell'art. 30 Dlgs 81/2008 ossia l'invio del verbale della riunione periodica, dei near misses, degli infortuni, delle azioni correttive e di miglioramento

dei procedimenti disciplinari e delle sanzioni irrogate in materia, dell'aggiornamento della formazione ai lavoratori.

I risultati del monitoraggio sono considerati dall'Organismo di Vigilanza ai fini dell'eventuale relazione al Consiglio di Amministrazione, ovvero alle funzioni interne competenti di:

- proposte di aggiornamento del Modello, incluso il sistema preventivo adottato dalla Società e le procedure organizzative, in ragione di eventuali inadeguatezze o significative violazioni riscontrate, ovvero di cambiamenti della struttura organizzativa della società;
- proposte di irrogazione di sanzioni disciplinari, per l'ipotesi in cui sia riscontrata la commissione delle condotte indicate nel sistema disciplinare adottato dall'ente ai sensi del Decreto.

Il sistema dei controlli applicabili alle attività a rischio, in relazione ai reati in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro, è stato definito utilizzando, tra l'altro, le indicazioni contenute nell'art. 30 D. Lgs. n.81/08.

14. Sistema sanzionatorio, disciplinare e civilistico

L'art. 6, comma 2, lett. e) e l'art. 7, comma 4, lett. b) del D. Lgs. 231/2001 stabiliscono, come requisito essenziale ai fini dell'esimente alla responsabilità della Società, la necessaria predisposizione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello. Analogo requisito è previsto anche dall'art. 30, terzo comma, del Testo Unico sulla Sicurezza (D. Lgs. 81/2008), con specifico riferimento agli aspetti inerenti alla sicurezza e la tutela della salute dei lavoratori.

Infatti, l'efficace attuazione del Modello e del Codice Etico non può prescindere dalla predisposizione di un adeguato apparato sanzionatorio, che svolge una funzione essenziale nel sistema D. Lgs 231/2001, costituendo il presidio di tutela per le procedure interne.

Nello specifico, la previsione di un Modello che risulti idoneo a sanzionare la violazione delle disposizioni e delle procedure organizzative richiamate dal Modello rappresenta una condizione imprescindibile per l'operatività dello stesso Modello, garantendo una concreta applicazione e rispetto da parte di tutti i Destinatari.

Il sistema sanzionatorio forma dunque parte integrante del MOG ed integra le norme disciplinari e le sanzioni già in essere presso la Società, secondo quanto stabilito, *inter alia*,

dalla legge 20 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei lavoratori) e dal CCNL applicabile dalla Società.

È opportuno precisare che l'applicazione delle sanzioni prescinde dalla concreta commissione di un reato e dall'eventuale instaurazione di un procedimento penale. La finalità delle sanzioni di cui al presente capitolo è quella di prevenire e, nel caso, reprimere qualsiasi violazione delle disposizioni dettate dal Modello ai fini della prevenzione di illeciti penali. In tal modo si intende promuovere, nel personale di Assisi Raffineria Metalli e in tutti coloro che collaborano a qualsiasi titolo con la Società, la consapevolezza della ferma volontà di perseguire qualsiasi violazione delle regole poste a presidio del corretto svolgimento delle mansioni e/o degli incarichi assegnati.

Requisito fondamentale delle sanzioni è la loro proporzionalità rispetto alla violazione rilevata. La proporzionalità dovrà essere valutata nel rispetto dei tre seguenti criteri:

gravità della violazione;

tipologia del rapporto di lavoro instaurato con il prestatore (subordinato, parasubordinato, dirigenziale ecc.), tenuto conto della specifica disciplina sussistente sul piano normativo e contrattuale;

eventuale recidiva.

Il presente sistema disciplinare si rivolge a tutti i dipendenti della Società e a tutti i soggetti che rivestono all'interno di Assisi Raffineria Metalli un ruolo apicale, ossia quei soggetti al quale sono attribuite funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'Azienda o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, o che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo della Società, nonché alle persone che sono sottoposte alla vigilanza e direzione di questi, così come disposto dall'art. 5 del Decreto.

Altresì, il sistema si applica anche a collaboratori e terzi che si trovino nelle condizioni della norma sopra citati, i cui rapporti contrattuali / negoziali dovranno prevedere, di volta in volta, clausole particolari in caso di violazione del sistema previsto quali, a titolo esemplificativo, la risoluzione del contratto, la cancellazione dall'elenco dei fornitori, ecc.

I dipendenti sono tenuti ad attenersi - oltre ai normali principi di diligenza e fedeltà - ai principi etici e di comportamento contenuti sia nel Modello che nel Codice Etico, nonché alle Procedure Aziendali ed alle regole aziendali che ne formano parte integrante, il cui rispetto costituisce un vero e proprio obbligo contrattuale ai sensi degli artt. 2104 e 2105 c.c.

La violazione del Modello da parte dei dipendenti costituisce dunque un inadempimento degli obblighi derivanti dal rapporto di lavoro e/o un illecito disciplinare, con ogni conseguenza prevista dalla legge, dal CCNL applicabile e dal Sistema Sanzionatorio in relazione alle sanzioni di cui all'art. 2106 c.c.

La Società non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del Dipendente senza il rispetto delle procedure previste nel CCNL applicabile per le singole fattispecie.

Il sistema sanzionatorio, con tutta la relativa documentazione, deve essere necessariamente portato a conoscenza del personale dipendente attraverso i mezzi ritenuti più idonei dalla Società.

14.1 Violazione del Modello

Ai fini dell'ottemperanza al Decreto, a titolo esemplificativo, costituiscono violazione del Modello:

la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del presente Modello, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti sempre dal Modello, nell'espletamento di quelle attività annoverate come "processi sensibili", o di attività a queste connesse;

la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi ai principi contenuti nel Codice Etico, ovvero l'omissione di comportamenti prescritti dal predetto Codice, nello svolgimento di processi sensibili, o processi a questi connessi.

14.2 Le sanzioni disciplinari

Le sanzioni vengono comminate nel rispetto delle procedure indicate all'art. 11.6 che segue, nonché delle norme rinvenibili nella contrattazione collettiva laddove applicabile.

Inoltre, si terrà conto del principio di proporzionalità ed adeguatezza rispetto alla violazione contestata.

14.2.1 Sanzioni per i lavoratori dipendenti non dirigenti

Ai fini del presente punto, per Dipendenti si intendono i lavoratori subordinati di Assisi Raffineria Metalli ad eccezione dei dirigenti, per i quali si rimanda al punto successivo.

L'inosservanza delle procedure dettate dal Modello costituiscono illeciti disciplinari ed in quanto tali devono essere sanzionate, nel rispetto della normativa dettata dall'art. 7 della L. 300/1970.

Qualora venga accertata una o più violazioni delle procedure, in ragione della gravità ed eventuale reiterazione, sono disposti, sulla base degli specifici CCNL di categoria applicati, i seguenti provvedimenti disciplinari:

richiamo verbale;

ammonizione scritta;

multa non superiore all'importo di 3 ore di retribuzione;

sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 3 giorni;

licenziamento con preavviso per giustificato motivo;

licenziamento senza preavviso per giusta causa.

La irrogazione delle sanzioni disciplinari avverrà nel rispetto delle norme procedurali di cui all'art. 7 della Legge 300/1970 e di cui al vigente CCNL, secondo un principio di proporzionalità.

In particolare, ai fini della determinazione della tipologia e dell'entità del provvedimento disciplinare da erogare si terrà conto della gravità o recidività, della mancanza o del grado di colpa, valutando in particolare:

l'intenzionalità del comportamento o il grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;

il comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;

le mansioni del lavoratore, nonché il relativo livello di responsabilità gerarchica ed autonomia;

la violazione di norme, leggi e regolamenti interni della Società;

le particolari circostanze che contornano la violazione o in cui la stessa è maturata;

l'entità del danno derivante alla Società o dall'eventuale applicazione di sanzioni.

I poteri disciplinari per i lavoratori dipendenti (l'accertamento delle infrazioni, procedimenti disciplinari ed applicazione delle sanzioni) verranno esercitati dal Datore di Lavoro.

Infine, sono previste specifiche sanzioni disciplinari nei confronti di chi viola i principi posti alla base del sistema di segnalazione, c.d. "whistleblowing", volti a tutelare sia il segnalante che il segnalato. In particolare sanzioni disciplinari nei confronti di chi:

essendo responsabile, non mantiene riservata l'identità del segnalante;

sanzioni disciplinari nei confronti di chi attua o minaccia forme di ritorsione, discriminazione o penalizzazione per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;

sanzioni disciplinari nei confronti di chi, abusando del meccanismo di "whistleblowing" effettua segnalazioni manifestamente opportunistiche allo scopo di danneggiare il segnalante, effettuando con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate, fatto salvo l'eventuale accertamento di responsabilità civile o penale.

Qui di seguito si offre una analisi dei singoli provvedimenti che possono essere adottati dalla Società in caso di violazione delle prescrizioni e delle procedure dettate dal Modello.

Richiamo verbale

Il richiamo verbale rappresenta la sanzione più lieve che può essere comminata ad un dipendente.

La sanzione del richiamo verbale potrà essere attuata in caso di lieve infrazione o di inosservanza delle procedure stabilite dal Modello, oppure in caso di adozione di un comportamento non conforme, o non adeguato, alle prescrizioni sopra indicate.

Ovviamente tale tipologia di provvedimento sanzionatorio può essere adottata solo nel caso in cui l'infrazione sia commessa per la prima volta e sia colposa e non sia suscettibile di produrre effetti negativi verso l'esterno tali da minare l'efficacia del Modello.

Ammonizione scritta

Questa sanzione viene principalmente adottata in caso di reiterate violazioni passibili di Richiamo verbale.

Altresì, viene applicata per le seguenti ipotesi:

violazione colposa di norme procedurali previste o esplicitamente richiamate dal Modello o errori procedurali, aventi rilevanza esterna, dovuti a negligenza del dipendente;
ritardata comunicazione all'ODV di informazioni dovute ai sensi del MOG e relative a situazioni non particolarmente a rischio;
mancata partecipazione, in assenza di adeguata giustificazione, alle attività di formazione erogate dall'azienda in relazione al Modello, al Codice Etico ed alle procedure.

Così come previsto per il richiamo verbale, la violazione non deve minare l'efficacia del Modello poiché, in caso contrario, si dovrà procedere alla combinazione di una diversa, e più grave, sanzione.

Multa in misura non superiore all'importo di 3 ore di retribuzione

Vengono comminate in ipotesi di reiterate condotte sanzionate con l'ammonizione scritta, oppure per le seguenti ipotesi:

Comportamento colposo e/o negligente il quale, per il livello di responsabilità gerarchico o tecnico, o in presenza di circostanze aggravanti, possa minare, sia pure a livello potenziale, l'efficacia del Modello. A titolo esemplificativo:

inosservanza delle procedure prescritte dal Modello inerenti a un procedimento (es. in cui una delle parti è la P.A.);

adozione di un comportamento scorretto, non collaborativo o irrispettoso delle norme di legge o delle procedure aziendali, in tutte le attività finalizzate alla formazione del bilancio o delle altre comunicazioni sociali;

mancata esecuzione con tempestività, correttezza e buona fede di tutte le comunicazioni previste dalla legge e dai regolamenti nei confronti delle autorità di vigilanza od ostacolo all'esercizio delle funzioni di vigilanza da queste intraprese;

Gravi violazioni procedurali del Modello tali da esporre Assisi Raffineria Metalli a responsabilità nei confronti dei terzi. A titolo esemplificativo:

omissione o rilascio di false dichiarazioni relative al rispetto del MOG e del Codice Etico;

inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e del sistema di deleghe;

omissione colposa nell'assolvimento degli adempimenti previsti dal Modello e dalle procedure appositamente predisposte ai fini della gestione del rischio, ivi inclusa l'omessa comunicazione all'Organismo di Vigilanza di informazioni dovute ai sensi del Modello;
omissione della vigilanza sul comportamento del personale operante all'interno della propria sfera di responsabilità al fine di verificare le loro azioni nell'ambito delle aree a rischio reato e, comunque, nello svolgimento di attività strumentali a processi operativi a rischio reato;
inosservanza delle prescrizioni contenute nel Codice Etico;
ogni e qualsiasi altra inosservanza di normative contrattuali o di disposizioni aziendali specifiche comunicate al dipendente.

Licenziamento con preavviso per giustificato motivo

Tale tipologia di sanzione viene comminata in caso di un notevole inadempimento contrattuale da parte del dipendente, ovvero per ragioni inerenti all'attività produttiva, l'organizzazione del lavoro ed il suo regolare svolgimento.

Costituiscono motivi rilevanti:

reiterate violazioni od omissioni, singolarmente punibili con sanzioni più lieve, che siano espressione di notevoli inadempimenti da parte del dipendente;
adozione nello svolgimento dell'attività di condotte univocamente dirette al compimento di uno o più reati previsti dal Decreto 231;
omissione dolosa di adempimenti prescritti dal Modello e dalle procedure allegate ai fini della gestione del rischio;
omessa comunicazione all'ODV di informazioni dovute e rilevanti ai sensi del MOG;
reiterata inosservanza del Codice Etico.

Licenziamento senza preavviso per giusta causa

Il licenziamento senza preavviso per giusta causa costituisce la sanzione più grave che può essere comminata nei confronti di un dipendente.

Costituiscono causa per la sanzione di cui sopra tutti quei comportamenti che, per gravità, negligenza e per i riflessi penali o pecuniari che producono alla Società, sono in grado di pregiudicare irreparabilmente il rapporto di fiducia tra Assisi Raffineria Metalli ed il dipendente, tali da non permettere di proseguire, nemmeno temporaneamente, il rapporto di lavoro.

Appare evidente che il licenziamento disciplinare per giusta causa si dovrà ritenere non solo opportuno, ma anche necessario, in tutti gli eventi direttamente richiamati dalla legislazione sulla responsabilità penale delle imprese e, in ogni caso, quando si riscontrino violazioni ai “principi etici di comportamento” poste in essere con intento doloso.

14.2.2 Sanzioni nei confronti dei dipendenti dirigenti

L'inosservanza da parte dei dirigenti delle disposizioni dettate dal Modello e di tutta la documentazione che di esso fa parte, ivi inclusa la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'ODV e di controllo sui comportamenti dei propri collaboratori, determina l'applicazione delle sanzioni di cui alla contrattazione collettiva di riferimento, nel rispetto degli artt. 2106, 2118 e 2119 c.c., nonché dell'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori.

L'accertamento di eventuali violazioni, nonché di inadeguata vigilanza e della mancata tempestiva informazione all'ODV, potranno determinare a carico dei dirigenti, la sospensione a titolo cautelare della prestazione lavorativa, fermo il diritto alla retribuzione.

In via generale, ai Dirigenti possono essere comminate le seguenti sanzioni:

sospensione del lavoro;

risoluzione del rapporto di lavoro con preavviso.

Nei casi di gravi violazioni, Assisi Raffineria Metalli potrà procedere alla risoluzione del contratto di lavoro senza preavviso, ai sensi e per gli effetti dell'art. 2119 c.c.

14.2.3 Misure nei confronti degli Amministratori

La Società valuta con estremo 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 ed il pubblico.

La formazione ed il consolidamento di un'etica aziendale improntata nel rispetto dei valori della correttezza e della trasparenza presuppone che tali i valori siano *in primis* acquisiti e rispettati da coloro che guidano le scelte aziendali, in modo che questi possano fungere da stimolo ed esempio per tutti coloro che, a qualsiasi livello, operano nella Società.

In caso di violazione accertata delle disposizioni del Modello, ivi incluse quelle della documentazione che di esso forma parte, da parte di uno o più amministratori, l'Organismo di Vigilanza è tenuto ad informare tempestivamente l'intero Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale, affinché provvedano ad assumere o promuovere le iniziative più opportune ed adeguate, in relazione alla gravità della violazione rilevata e conformemente ai poteri previsti dalla vigente normativa e dallo Statuto sociale.

In caso di violazione accertata delle disposizioni del Modello da parte dell'intero Consiglio di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza è tenuto ad informare immediatamente il Collegio Sindacale, affinché provveda a promuovere le conseguenti iniziative.

In particolare, in caso di violazione delle disposizioni del Modello ad opera di uno o più Amministratori, il Consiglio di Amministrazione ha facoltà di procedere direttamente, in base all'entità e gravità della violazione commessa, all'irrogazione della misura sanzionatoria del richiamo formale scritto ovvero della revoca anche parziale dei poteri delegati e delle procure conferite nei casi più gravi, tali da ledere la fiducia della Società nei confronti del responsabile.

Infine, in caso di violazioni delle disposizioni del Modello ad opera di uno o più Amministratori, dirette in modo univoco ad agevolare o istigare la commissione di un reato rilevante ai sensi del D. Lgs. 231/2001 ovvero a commetterlo, le misure sanzionatorie (quali a mero titolo di esempio, la sospensione temporanea dalla carica e, nei casi più gravi, la revoca dalla stessa) dovranno essere adottate dall'Assemblea dei Soci, su proposta del Consiglio di Amministrazione o del Collegio Sindacale.

Inoltre, rientrano tra le gravi inosservanze l'omessa segnalazione all'Organismo di Vigilanza di qualsiasi violazione alle norme previste dal Modello di cui gli amministratori venissero a conoscenza, nonché il non aver saputo – per negligenza o imperizia - individuare e conseguentemente eliminare violazioni del Modello e, nei casi più gravi, perpetrazione di reati.

In ogni caso, è fatta salva la facoltà della Società di esperire azioni di responsabilità e risarcitorie alla notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello da parte di membri del Collegio Sindacale, l'Organismo di Vigilanza dovrà

tempestivamente informare dell'accaduto l'intero Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale, per l'adozione di ogni più opportuna iniziativa.

14.2.4 Misure nei confronti dei Sindaci

Il Collegio Sindacale procederà agli accertamenti necessari e potrà assumere, a norma di legge e di Statuto, di concerto con il Consiglio di Amministrazione, gli opportuni provvedimenti, quali, ad esempio, la convocazione dell'Assemblea dei soci per la revoca e l'azione sociale di responsabilità ai sensi dell'art. 2407 c.c.

Resta salvo in ogni caso il diritto della Società ad agire per il risarcimento del maggior danno subito a causa del comportamento del sindaco.

14.2.5 Misure nei confronti delle Terze parti

Ai fini del presente articolo, per Terze Parti si intendono i consulenti, i collaboratori e tutti i soggetti con cui Assisi Raffineria Metalli intrattiene rapporti di affari

La Società porta a conoscenza delle Terze Parti il contenuto del Codice Etico e del Modello secondo le modalità previste dall'art. 10.

La violazione del Codice Etico e delle prescrizioni dettate dal Modello potranno comportare, nei confronti delle Terze Parti, le seguenti conseguenze, previste nelle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o negli accordi contrattuali:

applicazione di penali convenzionali;

sospensione o interruzione da parte della Società dell'esecuzione del contratto;

recesso unilaterale da parte della Società dal contratto, anche in corso di esecuzione;

risoluzione del rapporto contrattuale.

In ogni caso, resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni nei confronti delle Terze Parti nelle ipotesi in cui dalle condotte sia derivato un pregiudizio alla Società.

14.2.6 Misure nei confronti dell'ODV

Nei casi in cui l'Organismo di Vigilanza, per negligenza ovvero imperizia, non abbia saputo individuare, e, conseguentemente, adoperarsi per eliminare violazioni del Modello e, nei

casi più gravi, perpetrazione di reati, il Consiglio d'Amministrazione dovrà tempestivamente informare il Collegio Sindacale.

Il Consiglio di Amministrazione procederà agli accertamenti necessari e potrà assumere, a norma di legge e di statuto e di concerto con il Collegio Sindacale, gli opportuni provvedimenti - ivi inclusa la revoca dell'incarico per giusta causa - avvalendosi, qualora si versi nell'ipotesi di lavoratore dipendente, del supporto dell'Alta Direzione. Per l'approvazione di una delibera di revoca per giusta causa di uno dei componenti l'Organismo di Vigilanza, ovvero di tutti i suoi componenti, è richiesto il voto favorevole di una maggioranza pari ai 2/3 dei membri del Consiglio.

Resta salvo in ogni caso il diritto della Società ad agire per il risarcimento del maggior danno subito a causa del comportamento dell'Organismo di Vigilanza.

14.3 Accertamento delle violazioni e procedura per l'applicazione delle sanzioni disciplinari

Ogniquale volta vi sia una violazione del Modello da parte di qualsiasi Destinatario, l'ODV deve essere coinvolto nell'*iter* di valutazione, indagine ed accertamento della violazione, nonché nel valutare in merito all'opportunità di adottare un provvedimento sanzionatorio, che sarà comminato dagli enti aziendali preposti.

Il procedimento di accertamento di una violazione deve avere inizio con la segnalazione della violazione ricevuta dall'ODV, o da un altro canale previsto dal Modello, ai sensi di quanto dettato al paragrafo 9.10.

In assenza di segnalazioni, il procedimento può avere impulso anche a seguito della raccolta di specifici elementi in occasioni di verifiche effettuate dallo stesso ODV, oppure da un altro ente interno preposto anche sulla base degli elementi raccolti attraverso i "Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza ex D.lgs. 231/2001".

Con particolare riferimento al Testo Unico sulla Sicurezza, i seguenti soggetti sono responsabili di individuare e segnalare eventuali violazioni, ciascuno nell'ambito delle proprie funzioni e responsabilità connesse alla corretta applicazione della normativa:

Datore di lavoro (ai sensi del TUS);

Dirigente delegato qualora previsto (art. 18 TUS);

Preposti (art. 19 TUS);

RSGS;

RSPP;

Auditor della Sicurezza, nell'ambito di attività di audit sul SGS.

14.3.1 Valutazione, indagine e accertamento della violazione

La responsabilità e le modalità di valutazione, indagine e successivo accertamento della violazione sono definite nell'ambito della procedura "whistleblowing" allegata al Modello.

14.3.2 Procedura nei confronti dei componenti degli Organi Sociali

Assunta la notizia della violazione, l'ODV ne darà informazione al Collegio Sindacale ed al Consiglio di Amministrazione, i quali, considerata la gravità del fatto, provvederanno ad adottare le iniziative ritenute opportune.

La comunicazione dell'ODV dovrà contenere:

descrizione della condotta contestata;

indicazione delle previsioni del MOG che risultano violate;

gli estremi del soggetto ritenuto responsabile della violazione;

gli eventuali fatti volti a provare la violazione e/o altri elementi;

una valutazione circa la sanzione ritenuta più opportuna rispetto al caso concreto che si è verificato.

A seguito della ricezione della predetta comunicazione, il CdA convocherà il soggetto responsabile della violazione affinché partecipi ad una adunanza congiunta del Consiglio, del Collegio Sindacale e dell'ODV.

Nella convocazione scritta dovranno essere indicati:

la data fissata per l'adunanza, con avvertimento che, entro il termine di 5 giorni dalla ricezione della comunicazione stessa, potrà formulare eventuali rilievi e/o deduzioni scritte a propria difesa;

indicazione della condotta contestata e le previsioni del MOG oggetto della violazione.

Il CdA, valutati gli elementi acquisiti nel corso della suddetta adunanza, archivia il procedimento ovvero determina la sanzione da applicare.

14.3.3 Procedura nei confronti dei Dipendenti

La procedura di accertamento, ed eventuale applicazione delle sanzioni disciplinari, nei confronti dei Dipendenti è predisposta nell'osservanza delle disposizioni normative vigenti nonché del CCNL applicabili.

Nello specifico, il procedimento si articola nelle seguenti fasi:

il Datore di Lavoro non adotterà alcun provvedimento disciplinare più grave del rimprovero verbale senza avergli preventivamente e per iscritto contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa;

la contestazione dovrà essere inviata al Dipendente entro il termine tassativo di 20 giorni dalla data in cui la Società è venuta a conoscenza del fatto oggetto di contestazione;

il Dipendente, entro il termine di 10 giorni dal ricevimento della lettera di contestazione, potrà chiedere di essere sentito a sua difesa, con la facoltà di farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato;

la sanzione disciplinare dovrà essere inviata dalla Società al Dipendente entro e non oltre il termine di 20 giorni dalla scadenza del predetto termine di 10 giorni;

ogni sanzione deve essere comunicata all'ODV;

il Dipendente al quale sia stata applicata la sanzione disciplinare, ferma restando la possibilità di adire l'autorità giudiziaria, può promuovere, nel termine dei 20 giorni successivi alla comminazione della sanzione, anche per mezzo dell'associazione alla quale sia iscritto ovvero alla quale conferisca mandato, ha la facoltà di costituire tramite l'Ufficio provinciale di lavoro e della massima occupazione di un Collegio di conciliazione ed arbitrato, composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro scelto di comune accordo e, in difetto di tale accordo, nominato dal Direttore dell'Ufficio del lavoro. In tal caso, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia del Collegio;

qualora la Società non provveda, entro il termine di 10 giorni dall'invito rivoltagli dall'Ufficio del lavoro, a nominare il proprio rappresentante in seno al Collegio di cui al comma precedente, la sanzione disciplinare perde efficacia;

qualora la Società decida di adire l'autorità giudiziaria, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio;

In ogni caso, non può tenersi conto delle sanzioni disciplinari qualora siano decorsi 2 anni dalla loro applicazione.

Infine, se il danno è inferiore agli Euro 400,00, e la Società lo quantifica immediatamente, comunicando l'entità al Dipendente, sarà evitata la procedura disciplinare qualora il Dipendente sottoscriva, entro 10 giorni dalla data in cui la Società è venuta a conoscenza del fatto, una dichiarazione di responsabilità alla presenza di un rappresentante sindacale a cui il Dipendente conferisce mandato. In difetto di sottoscrizione, si applicherà la procedura di cui al presente articolo.

15. Misure di tutela nei confronti del segnalante ai sensi della Legge sul Whistleblowing

Il D. Lgs. 24/2023 prevede le seguenti misure di tutela dei segnalanti:

a) Riservatezza (art. 12, D. Lgs. 24/2023)

Tutti i soggetti coinvolti a qualunque titolo nella segnalazione o nella gestione della stessa deve mantenere la riservatezza sulle informazioni e l'identità delle persone coinvolte.

Si prevedono poi le seguenti regole a tutela della riservatezza:

a) le segnalazioni sulle violazioni rientranti all'ambito di applicazione del D.lgs. 24/2023 non possono essere utilizzate oltre quanto è necessario per dare seguito alle stesse;

b) è vietato rivelare l'identità o qualsiasi altra informazione della persona segnalante, senza il suo consenso espresso, a persone diverse da quelle competenti a ricevere e dare seguito alle segnalazioni;

c) le persone che fungono da organo deputato alla gestione delle segnalazioni devono essere espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi degli articoli 29 e 32, paragrafo 4, del regolamento (UE) 2016/679 e dell'articolo 2-quaterdecies del codice in materia di protezione dei dati personali di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196;

d) la segnalazione è sottratta al diritto di accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, nonché dall'accesso civico di cui agli articoli 5 e seguenti del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33.

Sempre ai fini della tutela della riservatezza, nell'ambito dei procedimenti disciplinari che dovessero

essere avviati a seguito di segnalazione, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa.

Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, si stabilisce che la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità.

Nell'ambito del procedimento disciplinare, nel caso in cui si proceda alla rivelazione dei dati riservati, occorre dare avviso alla persona segnalante, nonché nelle procedure di segnalazione interna ed esterna quando la rivelazione della identità della persona segnalante e delle informazioni è indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.

b) Divieto di ritorsione (art. 17, D.lg. 24/2023)

Le persone segnalanti non possono subire alcuna ritorsione, tale intendendosi “qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto”, realizzato nelle fattispecie elencate di seguito elencate: licenziamento, sospensione o misure equivalenti; retrocessione di grado o mancata promozione; mutamento di funzioni, cambiamento del luogo di lavoro, riduzione dello stipendio, modifica dell'orario di lavoro; sospensione delle formazioni o qualsiasi restrizione all'accesso alla stessa; note di merito negative o referenze negative; adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria; coercizione, intimidazione, molestie o ostracismo; discriminazione o comunque trattamento sfavorevole; mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione; mancato rinnovo o risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine; danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi; l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro; conclusione anticipata o annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi; annullamento di una licenza o di un permesso; richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Le persone segnalanti che ritengono di aver subito ritorsioni possono comunicarlo ad ANAC, ai fini della protezione prevista dall'art. 19 del D. Lgs.24/2023, che può informare l'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza ovvero l'ODV.

Gli atti assunti in violazione del divieto di ritorsione nelle modalità e circostanze di cui all'art. 17 sopra descritte, sono nulli.

Le persone segnalanti che siano state licenziate a causa della segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile hanno diritto a essere reintegrate nel posto di lavoro, ai sensi dell'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300 o dell'articolo 2 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23, in ragione della specifica disciplina applicabile al lavoratore.

c) Limitazioni di responsabilità

Si applicano le limitazioni di responsabilità penale, civile e amministrativa previste dall'art. 20 del D. Lgs. 24/2023.

La tutela del segnalante sopra descritta non è garantita nel caso di segnalazioni effettuate con dolo o colpa grave, che si rivelino infondate. In tale circostanza, il segnalante può incorrere in provvedimenti sanzionatori e potrebbe essere denunciato per i reati di diffamazione e/o calunnia.

16. Aggiornamento del Modello

Il Decreto 231 prevede la necessità di aggiornare il Modello d'organizzazione, gestione e controllo, al fine di rendere lo stesso costantemente adeguato alle specifiche esigenze dell'ente e della sua concreta operatività. Gli interventi di adeguamento e di aggiornamento del Modello saranno realizzati essenzialmente in occasione di:

innovazioni normative;

violazioni del Modello e/o rilievi emersi nel corso di verifiche sull'efficacia del medesimo;

modifiche della struttura organizzativa dell'ente, anche derivanti da operazioni di finanza straordinaria ovvero da mutamenti nella strategia d'impresa derivanti da nuovi campi di attività intrapresa.

L'aggiornamento e l'integrazione del Modello spetta al CdA, cui il legislatore ha demandato l'adozione del Modello medesimo.

La semplice cura dell'aggiornamento, ossia la mera sollecitazione, spetta all'ODV.

17. Codice Etico

Il Codice Etico adottato da Assisi Raffineria Metalli è allegato al presente modello.