



***Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.  
Lgs. 231/01 - Parte Generale –***

Revisione	Descrizione	Data	Redatto	Verificato	Approvato
00	Emissione	09/11/2017	RQ	AMM	CDA
01	Aggiornamento	22/03/2021	RQ	AMM	CDA

---

## Indice

<b>1</b>	<b>LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI.....</b>	<b>5</b>
1.1	IL REGIME DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA PREVISTO A CARICO DELLE PERSONE GIURIDICHE, SOCIETÀ ED ASSOCIAZIONI.....	5
1.2	L'ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO QUALE COMPORTAMENTO DOVEROSO DELLA SOCIETÀ AL FINE DI PREVENIRE, PER QUANTO POSSIBILE, IL COMPIMENTO DEI REATI PREVISTI DAL D. LGS. N. 231 DEL 2001 .....	11
1.3	LE LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA .....	13
<b>2</b>	<b>L'ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DA PARTE DI APICE S.R.L. ....</b>	<b>15</b>
2.1	DESCRIZIONE DELLA STRUTTURA SOCIETARIA E DELLE AREE DI ATTIVITÀ .....	15
2.2	IL SISTEMA ORGANIZZATIVO IN GENERALE .....	15
2.3	IL SISTEMA DELLE PROCURE E DELLE DELEGHE.....	16
2.4	GLI OBIETTIVI PERSEGUITI DA APICE S.R.L. CON L'ADOZIONE DEL MODELLO .....	16
2.5	LE FINALITÀ DEL MODELLO E I PRINCIPI FONDAMENTALI .....	17
2.6	LA STRUTTURA DEL MODELLO: PARTE GENERALE E PARTI SPECIALI IN FUNZIONE DELLE DIVERSE IPOTESI DI REATO .....	19
2.6.1	Attività sensibili in relazione ai reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione .....	19
2.6.2	Attività sensibili in relazione ai reati societari.....	21
2.6.3	Attività sensibili in relazione ai reati in violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro .....	21
2.6.4	Attività sensibili in relazione al delitto di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria.....	22
2.6.5	Attività sensibili in relazione ai reati Tributarî ed Autoriciclaggio .....	22
2.7	IL RAPPORTO TRA IL MODELLO E IL CODICE ETICO.....	24
2.8	L'ADOZIONE DEL MODELLO E LE MODIFICHE ALLO STESSO .....	24
<b>3</b>	<b>L'ORGANISMO DI VIGILANZA .....</b>	<b>25</b>
3.1	L'ITER DI NOMINA E DI REVOCA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	25
3.2	I REQUISITI ESSENZIALI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA .....	27
3.2.1	Autonomia .....	27
3.2.2	Indipendenza.....	28
3.2.3	Professionalità.....	28
3.2.4	Continuità d'azione.....	28
3.3	LA COLLOCAZIONE ORGANIZZATIVA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	28
3.4	L'INDIVIDUAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA .....	29
3.5	LE FUNZIONI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA .....	29
3.5.1	Attività di vigilanza e controllo .....	29
3.5.2	Attività di monitoraggio con riferimento all'attuazione del Codice Etico ..	30
3.5.3	Attività di adattamento ed aggiornamento del Modello .....	30
3.5.4	Reporting nei confronti degli organi societari .....	31
3.5.5	Attività di gestione del flusso informativo .....	32
3.6	I POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA .....	34
3.7	IL BUDGET DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA .....	35
<b>4</b>	<b>SEGNALAZIONI ALL'ORGANISMO DI VIGILANZA E TUTELA DEL SEGNALANTE.....</b>	<b>36</b>

<b>5</b>	<b>IL SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO .....</b>	<b>37</b>
5.1	DEFINIZIONE E LIMITI DELLA RESPONSABILITÀ DISCIPLINARE.....	38
5.2	DESTINATARI E LORO DOVERI.....	38
5.3	PRINCIPI GENERALI RELATIVI ALLE SANZIONI.....	39
5.4	SANZIONI NEI CONFRONTI DEI LAVORATORI DIPENDENTI.....	39
5.5	SANZIONI NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI .....	42
5.6	MISURE NEI CONFRONTI DEI SOGGETTI IN POSIZIONE APICALE (ART. 5, COMMA PRIMA, LETT. A DEL DECRETO) .....	44
5.7	MISURE NEI CONFRONTI DEI SOGGETTI ESTERNI.....	44
5.8	SEGNALAZIONI ALL'OdV- MISURE VOLTE A TUTELARE COLORO CHE LE EFFETTUANO 45	
5.9	SEGNALAZIONI ALL'OdV- SEGNALAZIONI EFFETTUATE DOLOSAMENTE E RIVELATESI INFONDATE O DELATORIE.....	45
<b>6</b>	<b>LA FORMAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO .....</b>	<b>45</b>
<b>7</b>	<b>CONFERMA DELL'ADEGUATEZZA DEL MODELLO E DELLA SUA EFFICACE ATTUAZIONE .....</b>	<b>46</b>

## Destinatari della Parte Generale

Sono destinatari (di seguito i “Destinatari”) della presente Parte Generale del Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. n. 231 del 2001 *e s.m.i.* di Apice S.r.L. (di seguito la “Società”) e si impegnano al rispetto del contenuto dello stesso:

- gli amministratori e i dirigenti della Società (cosiddetti soggetti *apicali*);
- i dipendenti della Società (cosiddetti soggetti interni *sottoposti ad altrui direzione*);

In forza di specifica accettazione o in forza di apposite clausole contrattuali possono essere destinatari di specifici obblighi per il rispetto del contenuto della Parte Generale i seguenti soggetti esterni (di seguito i “Soggetti Esterni”):

- i collaboratori, gli agenti, i consulenti e in generale i soggetti che svolgono attività di lavoro autonomo;
- i fornitori e i partner (anche sotto forma di associazione temporanea di imprese, comprese le società di somministrazione di lavoro nonché di joint-venture).

Tra i Soggetti Esterni così definiti devono ricondursi anche coloro che, sebbene abbiano un rapporto contrattuale con la società controllante, nella sostanza operano in maniera rilevante e/o continuativa per conto o nell’interesse della Società.

## **Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/01 – Parte Generale –**

### **1 La responsabilità amministrativa degli enti**

#### **1.1 Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche, società ed associazioni**

Il D. Lgs. n. 231 del 2001, recante la “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica” ha introdotto in Italia la responsabilità in sede penale degli enti per alcuni reati commessi nell’interesse o a vantaggio degli stessi, da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso (cosiddetti soggetti *apicali*) e, infine, da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (cosiddetti soggetti *sottoposti ad altrui direzione*). Il Decreto esclude inoltre la responsabilità dell’ente nel caso in cui il soggetto *apicale* o *sottoposto ad altrui direzione* abbia agito nel proprio esclusivo interesse o in quello di terzi.

Tale responsabilità si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto. La nuova responsabilità introdotta dal D. Lgs. n. 231 del 2001 mira a coinvolgere nella punizione di taluni illeciti penali il patrimonio degli enti che abbiano tratto un vantaggio dalla commissione dell’illecito. Per tutti gli illeciti commessi è sempre prevista l’applicazione di una sanzione pecuniaria; per i casi più gravi sono previste anche misure interdittive quali la sospensione o revoca di licenze e concessioni, il divieto di contrarre con la P.A., l’interdizione dall’esercizio dell’attività, l’esclusione o revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi. La responsabilità dell’ente permane, anche se il reato è rimasto in fase attuativa di tentativo, salvo una riduzione – in questi casi – delle sanzioni.

Quanto ai reati cui si applica la disciplina in esame, si tratta attualmente delle seguenti tipologie:

INDEBITA PERCEZIONE DI EROGAZIONI, TRUFFA IN DANNO DELLO STATO, DI UN ENTE PUBBLICO O DELL’UNIONE EUROPEA O PER IL CONSEGUIMENTO DI EROGAZIONI PUBBLICHE, FRODE INFORMATICA IN DANNO DELLO STATO O DI UN ENTE PUBBLICO E FRODE NELLE PUBBLICHE FORNITURE (ART. 24 D.LGS. N. 231/2001)

- Malversazione a danno dello Stato o dell’Unione Europea (art. 316-bis c.p.)
- Indebita percezione di erogazioni in danno dello Stato o dell’Unione Europea (art. 316-ter c.p.)
- Corruzione per l’esercizio della funzione (art. 318 c.p.)
- Corruzione per un atto contrario ai doveri d’ufficio (artt. 318-319 c.p.)
- Circostanze aggravanti (art. 319-bis c.p.)
- Corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.)
- Induzione indebita a dare o promettere utilità (319 quater c.p.)

- Corruzione di persona incaricata di pubblico servizio (art. 320 c.p.)
- Pene per il corruttore (art. 321 c.p.)
- Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.)
- Truffa in danno dello Stato, di altro ente pubblico o dell'Unione Europea (art. 640, comma 2 n. 1, c.p.)
- Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.)

**PECULATO, CONCUSSIONE, INDUZIONE INDEBITA A DARE O PROMETTERE UTILITÀ, CORRUZIONE E ABUSO D'UFFICIO (ART. 25 - D.LGS. N. 231/2001)**

- Concussione (art. 317 c.p.)
- Peculato (limitatamente al primo comma) (art. 314 c.p.) [introdotto dal D.Lgs. n. 75/2020]
- Peculato mediante profitto dell'errore altrui (articolo 316 codice penale)
- Abuso d'ufficio (articolo. 323 codice penale)
- Frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-ter c.p.)
- Frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.) [introdotto dal D.Lgs. n. 75/2020]
- Peculato, concussione, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità europee e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (art. 322-bis c.p.)
- Frode ai danni del Fondo europeo agricolo (art. 2. L. 23/12/1986, n.898) [introdotto dal D.Lgs. n. 75/2020]

**DELITTI INFORMATICI E TRATTAMENTO ILLECITO DEI DATI (ART. 24-BIS, D.LGS. N. 231/2001):**

- Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-ter c.p.)
- Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-quater c.p.)
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-bis c.p.)
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-quater c.p.) 12
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635-quinquies.c.p.)
- Frode informatica del certificatore di firma elettronica (art. 640-quinquies c.p.)
- Diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615-quinquies c.p.)
- Installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quinquies c.p.)
- Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quater c.p.)
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-ter c.p.)
- Violazione delle norme in materia di Perimetro di sicurezza nazionale cibernetica (art. 1, comma 11, D.L. 21 settembre 2019, n. 105)

**REATI DI CRIMINALITÀ ORGANIZZATA (ART. 24-TER, D.LGS. N. 231/2001):**

- Associazione per delinquere (Art. 416, ad eccezione del sesto comma, c. p.)
- Associazione a delinquere finalizzata allo spaccio di sostanze stupefacenti o psicotrope (Art. 74 DPR 309/1990)
- Delitti concernenti la fabbricazione ed il traffico di armi da guerra, esplosivi ed armi clandestine (art. 407 comma 2 lettera a) c.p.p)
- Associazione di tipo mafioso anche straniera (Art. 416-bis c. p.)
- Associazione a delinquere finalizzata alla riduzione o al mantenimento in schiavitù, alla tratta di persone, all'acquisto e alienazione di schiavi ed ai reati concernenti le

violazioni delle disposizioni sull'immigrazione clandestina di cui all'art. 12 d. lgs 286/1998 (art. 416, sesto comma, c.p.)

- Scambio elettorale politico-mafioso (Art. 416 ter c.p.)
- Sequestro di persona a scopo di estorsione (Art. 630 c.p.)

REATI IN TEMA DI FALSITÀ IN MONETE, CARTE DI PUBBLICO CREDITO VALORI DI BOLLO E IN STRUMENTI O SEGNI DI RICONOSCIMENTO (ART.25 BIS, D.LGS. N. 231/2001):

- Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.)
- Alterazione di monete (art. 454 c.p.)
- Spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.)
- Spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.)
- Falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.)
- Contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.)
- Fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.)
- Uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.)
- Contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.)
- Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.)

REATI CONTRO L'INDUSTRIA E IL COMMERCIO (ART. 25 BIS C1, D.LGS. N. 231/2001)

- Frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.)
- Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-quater c.p.)
- Frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.)
- Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.)
- Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.)
- Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriali (art. 517-ter c.p.)
- Turbata libertà dell'industria e del commercio (art. 513 c.p.)
- Illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513-bis c.p.)

REATI SOCIETARI (ART. 25-TER, D.LGS. N. 231/2001):

- False comunicazioni sociali (articolo 2621 del codice civile) , Fatti di lieve entità (articolo 2621-bis del codice civile) , e False comunicazioni sociali delle società quotate (articolo 2622 del codice civile)
- Impedito controllo (art. 2625 c.c.)
- Indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.)
- Illegale ripartizione degli utili o delle riserve (art. 2627 c.c.)
- Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.)
- Formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.)
- Corruzione tra privati (2635 c.c)
- Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle Autorità pubbliche di Vigilanza (art. 2638 c.c.)
- Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.)
- Omessa comunicazione del conflitto d'interessi (art. 2629-bis c.c.)
- Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.)

- Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.)
- Aggiotaggio (art. 2637 c.c.)
- Estensione delle qualifiche soggettive (art. 2639 c.c.)

REATI CON FINALITÀ DI TERRORISMO E DI EVERSIONE DELL'ORDINE DEMOCRATICO (ART.25 QUATER, D.LGS. N. 231/2001):

- Associazioni sovversive (art. 270 c.p.)
- Associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di everzione dell'ordine democratico (art. 270 bis c.p.)
- Circostanze aggravanti e attenuanti (art. 270-bis.1 c.p.) [introdotto dal D.Lgs. n. 21/2018]
- Assistenza agli associati (art. 270 ter c.p.)
- Arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270 quater c.p.)
- Organizzazione di trasferimento per finalità di terrorismo (art. 270-quater.1) [introdotto dal D.L. n. 7/2015, convertito, con modificazioni, dalla L. n. 43/2015]
- Addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270 quinquies c.p.)
- Finanziamento di condotte con finalità di terrorismo (L. n. 153/2016, art. 270 quinquies.1 c.p.)
- Sottrazione di beni o denaro sottoposti a sequestro (art. 270 quinquies.2 c.p.)
- Condotte con finalità di terrorismo (art. 270 sexies c.p.)
- Attentato per finalità terroristiche o di everzione (art. 280 c.p.)
- Atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi (art. 280 bis c.p.)
- Atti di terrorismo nucleare (art. 280 ter c.p.)
- Sequestro di persona a scopo di terrorismo o di everzione (art. 289 bis c.p.)
- Sequestro a scopo di coazione (art. 289-ter c.p.) [introdotto dal D.Lgs. 21/2018]
- Istigazione a commettere alcuno dei delitti previsti dai Capi primo e secondo (art. 302 c.p.)
- Cospirazione politica mediante accordo (art. 304 c.p.)
- Cospirazione politica mediante associazione (art. 305 c.p.)
- Banda armata: formazione e partecipazione (art. 306 c.p.)
- Assistenza ai partecipi di cospirazione o di banda armata (art. 307 c.p.)
- Impossessamento, dirottamento e distruzione di un aereo (L. n. 342/1976, art. 1)
- Danneggiamento delle installazioni a terra (L. n. 342/1976, art. 2)
- Sanzioni (L. n. 422/1989, art. 3)
- Pentimento operoso (D.Lgs. n. 625/1979, art. 5)
- Convenzione di New York del 9 dicembre 1999 (art. 2)

REATI CONTRO LA PERSONALITÀ INDIVIDUALE (COMPRESO IL REATO DI "MUTILAZIONE DEGLI ORGANI GENITALI FEMMINILI" ART-25 QUINQUIES, D.LGS. N. 231/2001 ):

- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583-bis c.p.)

REATI DI ABUSO DI MERCATO (ART. 25-SEXIES, D.LGS. N. 231/2001) ED ALTRE FATTISPECIE IN MATERIA DI ABUSI DI MERCATO (ART. 187-QUINQUIES TUF) [ARTICOLO MODIFICATO DAL D.LGS. N. 107/2018]

- Abuso di informazioni privilegiate (art. 184 TUF)
- Manipolazione del mercato (art. 185 TUF)

REATI DI OMICIDIO COLPOSO E LESIONI COLPOSE GRAVI O GRAVISSIME, COMMESSI CON VIOLAZIONE DELLE NORME ANTINFORTUNISTICHE E SULLA



TUTELA DELL'IGIENE E DELLA SALUTE SUL LAVORO (ART. 25-SEPTIES, D.LGS. N. 231/2001):

- Omicidio colposo (art. 589 c.p.)
- Lesioni personali colpose (art. 590 c.p.)

REATI DI RICICLAGGIO ED AUTORICICLAGGIO (ART. 25-OCTIES, D.LGS. N. 231/2001):

- Ricettazione (art. 648 c.p.)
- Riciclaggio (art. 648-bis c.p.)
- Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-ter c.p.)
- Autoriciclaggio (art. 648-ter1 c.p.)

DELITTI IN MATERIA DI VIOLAZIONE DEL DIRITTO D'AUTORE- (ART-25-NOVIES, D.LGS. N. 231/2001):

- Art. 171 L. 633/41 (1° comma, lettera a-bis e 3° comma)
- Art. 171-bis L. 633/41 (1° comma)
- Art. 171-septies L. 633/41
- Art. 171-octies L. 633/41
- Art. 171-bis L. 633/41 (2° comma)
- Art. 171-ter L. 633/41

INDUZIONE A NON RENDERE DICHIARAZIONI O A RENDERE DICHIARAZIONI MENDACI ALL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA (ART. 25-DECIES, D.LGS. N. 231/2001):

- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377 bis c.p.)

REATI AMBIENTALI (ART. 25-UNDECIES, D.LGS. N. 231/2001):

- Circostanze aggravanti (Art. 452-octies c.p.)
- Attività di gestione dei rifiuti non autorizzate (con riferimento all'art. 256, commi 1, 3 e 5, D. Lgs. 152/2006)
- Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (con riferimento all'art. 260, comma 1 e 2, D. Lgs. 152/2006)
- Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (D. Lgs. 152/2006, art. 258, comma 4, secondo periodo)
- Falsità ideologica del certificato di analisi dei rifiuti, anche utilizzato nell'ambito del SISTRI – Area Movimentazione, e falsità ideologica e materiale della scheda SISTRI – Area Movimentazione (D. Lgs. 152/2006, art. 260-bis, commi 6, 7, secondo e terzo periodo, e 8 primo periodo- SISTRI)
- Scarichi di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose, in assenza di autorizzazione o dopo che la stessa sia stata sospesa o revocata e scarico nelle acque del mare, da parte di navi o aeromobili, di sostanze o materiali per i quali vige il divieto assoluto di sversamento (con riferimento all'art. 137, commi 2, 3, 5 e 11, D. Lgs. 152/2006)
- Superamento di valori limite di emissione che determinano il superamento dei valori limite di qualità dell'aria (D. Lgs. 152/2006, art. 279, comma 5)
- Omessa bonifica dei siti in conformità al progetto approvato dall'autorità competente (art. 257 commi 1 e 2 D.Lgs. 152/2006)
- Cessazione e riduzione dell'impiego di sostanze lesive dell'ozono (L. 549/1993, art. 3, comma 6)
- Traffico illecito di rifiuti (D. Lgs. 152/2006, art. 259, comma 1)
- Importazione, esportazione, riesportazione di esemplari appartenenti alle specie protette

- Falsificazione o alterazione di certificati, licenze, notifiche di importazione, dichiarazioni, comunicazioni di informazioni previste dall'art. 16, par. 1, lett. a), c), d), e), ed l), del Regolamento CE n. 338/97 del Consiglio, del 9 dicembre 1996 e ss.mm.ii. (art. 3 bis Legge n. 150/1992)
- Detenzione di esemplari vivi di mammiferi e rettili di specie selvatica ed esemplari vivi di mammiferi e rettili provenienti da riproduzioni in cattività che costituiscano pericolo per la salute e per l'incolumità pubblica (art. 6 Legge n. 150/1992)
- Inquinamento doloso di nave battente qualsiasi bandiera (art. 8-9 D.Lgs. n. 202/2007).
- Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727--bis c.p.)
- Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733-bis c.p.)
- Inquinamento ambientale (art. 452-bis c.p.)
- Disastro Ambientale (art. 452-quater c.p.)
- Delitti colposi contro l'ambiente (art. 452-quinquies c.p.)
- Traffico ed abbandono di materiale ad alta radioattività; (Art. 452-sexies c.p.)

**IMPIEGO DI CITTADINI DI PAESI TERZI IL CUI SOGGIORNO È IRREGOLARE” (ART. 25-DUODECIES, D.LGS. N. 231/2001)**

- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare

**FRODE IN COMPETIZIONI SPORTIVE, ESERCIZIO ABUSIVO DI GIOCO O DI SCOMMESSA E GIOCHI D'AZZARDO ESERCITATI A MEZZO DI APPARECCHI VIETATI (ART. 25-QUATERDECIES, D.LGS. N. 231/2001) [ARTICOLO AGGIUNTO DALLA L. N. 39/2019]**

- Frodi in competizioni sportive (art. 1, L. n. 401/1989)
- Esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommessa (art. 4, L. n. 401/1989)

**REATI TRIBUTARI (ART. 25-QUINQUESDECIES, D.LGS. N. 231/2001) [ARTICOLO AGGIUNTO DALLA L. N. 157/2019 E DAL D.LGS. N. 75/2020]**

- Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti che determinano un passivo fittizio uguale o superiore a €100.000 (Art.2 comma 1 d.lgs. 74 2000)
- Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti che determinano un passivo fittizio inferiore a €100.000 (Art.2 comma 1 d.lgs. 74 2000)
- Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art.3 d.lgs. 74 2000)
- Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti per importi uguali o superiori a €100.000 (art 8 comma 1 d.lgs. 74 2000)
- Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti per importi inferiori a €100.000 (art 8 comma 2 d.lgs. 74 2000)
- Occultamento o distruzione di documenti contabili (art 10 DI 74/2000)
- Sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (art.11 d.lgs. 74 2000)
- Dichiarazione infedele (art .4 d.lgs. 74 del 2000)
- Omessa dichiarazione (art. 5 d.lgs. 74 del 2000)
- Indebita compensazione (art. 10 quater d.lgs. 74 del 2000);

**CONTRABBANDO (ART. 25-SEXIESDECIES, D.LGS. N. 231/2001) [ARTICOLO AGGIUNTO DAL D.LGS. N. 75/2020]**

- Contrabbando nel movimento delle merci attraverso i confini di terra e gli spazi doganali (art. 282 DPR n. 43/1973)
- Contrabbando nel movimento delle merci nei laghi di confine (art. 283 DPR n. 43/1973)
- Contrabbando nel movimento marittimo delle merci (art. 284 DPR n. 43/1973)

- Contrabbando nel movimento delle merci per via aerea (art. 285 DPR n. 43/1973)
- Contrabbando nelle zone extra-doganali (art. 286 DPR n. 43/1973)
- Contrabbando per indebito uso di merci importate con agevolazioni doganali (art. 287 DPR n. 43/1973)
- Contrabbando nei depositi doganali (art. 288 DPR n. 43/1973)
- Contrabbando nel cabotaggio e nella circolazione (art. 289 DPR n. 43/1973)
- Contrabbando nell'esportazione di merci ammesse a restituzione di diritti (art. 290 DPR n. 43/1973)
- Contrabbando nell'importazione od esportazione temporanea (art. 291 DPR n. 43/1973)
- Contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-bis DPR n. 43/1973)
- Circostanze aggravanti del delitto di contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-ter DPR n. 43/1973)
- Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater DPR n. 43/1973)
- Altri casi di contrabbando (art. 292 DPR n. 43/1973)
- Articolo 294 (Pena per il contrabbando in caso di mancato o incompleto accertamento dell'oggetto del reato)
- Circostanze aggravanti del contrabbando (art. 295 DPR n. 43/1973)
- alle contravvenzioni del Titolo VII Capo II, cioè ai fatti ivi previsti ma solo se superano i 10mila euro di diritti di confine evasi (articoli 302 e seguenti).

#### REATI TRANSNAZIONALI (L. N. 146/2006)

- Associazione per delinquere (Art. 416, ad eccezione del sesto comma, c. p.)
- Associazione a delinquere finalizzata allo spaccio di sostanze stupefacenti o psicotrope (Art. 74 DPR 309/1990)
- (Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri)
- Associazione a delinquere finalizzata alla riduzione o al mantenimento in schiavitù, alla tratta di persone, all'acquisto e alienazione di schiavi ed ai reati concernenti le violazioni delle disposizioni sull'immigrazione clandestina di cui all'art. 12 d. lgs 286/1998 (art. 416, sesto comma, c.p.)
- Associazione di tipo mafioso anche straniera (Art. 416-bis c. p.)

Le singole Parti Speciali del Modello contengono una dettagliata descrizione delle singole fattispecie di reato, qualora la tipologia di reato sia rilevante nel caso di specie e pertanto meritevole di specifica Parte Speciale.

### ***1.2 L'adozione del Modello di organizzazione, gestione e controllo quale comportamento doveroso della società al fine di prevenire, per quanto possibile, il compimento dei reati previsti dal D. Lgs. n. 231 del 2001***

Istituita la responsabilità amministrativa degli enti, l'art. 6 del Decreto stabilisce che l'ente non ne risponde se dimostra di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, “*modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi*”.

La medesima norma prevede, inoltre, l'istituzione di un organo di controllo interno all'ente con il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza dei predetti modelli, nonché di curarne l'aggiornamento.

Detti modelli di organizzazione, gestione e controllo (di seguito denominati il "Modello" o i "Modelli"), ex art. 6 commi 2 e 3 D. Lgs. n. 231 del 2001, devono rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito possano essere commessi i reati previsti dal Decreto;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Ove il reato sia commesso da soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da soggetti che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso, l'ente non risponde se prova che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curare il suo aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- i soggetti hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di controllo in ordine al Modello.

Nel caso in cui, invece, il reato venga commesso da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati, l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza. Detta inosservanza è, in ogni caso, esclusa qualora l'ente, prima della commissione del reato, abbia adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi. Il Modello deve prevedere misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

L'efficace attuazione del Modello richiede:

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

### 1.3 Le linee guida di Confindustria

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

Confindustria ha definito le “Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo” (di seguito, “Linee guida di Confindustria”) fornendo, tra l'altro, indicazioni metodologiche per l'individuazione delle aree di rischio (settore/attività nel cui ambito possono essere commessi reati), la progettazione di un sistema di controllo (i c.d. protocolli per la programmazione della formazione ed attuazione delle decisioni dell'ente) e i contenuti del Modello.

In particolare, le Linee guida di Confindustria suggeriscono alle società associate di utilizzare i processi di *risk assessment e risk management* e prevedono le seguenti fasi per la definizione del Modello:

- identificazione dei rischi, ossia l'analisi del contesto aziendale per evidenziare dove (in quale area/settore di attività) e secondo quali modalità si possono verificare eventi pregiudizievoli per gli obiettivi indicati dal D. Lgs. n. 231 del 2001;
- progettazione del sistema di controllo (c.d. protocolli per la programmazione della formazione ed attuazione delle decisioni dell'ente), ossia la valutazione del sistema esistente all'interno dell'ente ed il suo eventuale adeguamento, in termini di capacità di contrastare efficacemente, cioè ridurre ad un livello accettabile, i rischi identificati;
- adozione di alcuni strumenti generali tra cui i principali sono un codice etico con riferimento ai reati *ex* D. Lgs. n. 231 del 2001 e un sistema disciplinare;
- individuazione dei criteri per la scelta dell'organismo di vigilanza, indicazione dei suoi requisiti, compiti e poteri e degli obblighi di informazione.

Secondo le Linee Guida di Confindustria, le componenti sopra descritte devono integrarsi organicamente in un'architettura del sistema che rispetti una serie di principi di controllo, fra cui<sup>1</sup>:

- *nel caso di reati dolosi, non possa essere aggirato se non con intenzionalità;*
- *nel caso di reati colposi, come tali incompatibili con l'intenzionalità fraudolenta, risulti comunque violato, nonostante la puntuale osservanza degli obblighi di vigilanza da parte dell'apposito organismo.*

Sia per quanto concerne i reati dolosi che quelli colposi, i sistemi di controllo preventivo possono essere sintetizzati in:

---

<sup>1</sup> Confindustria, Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo *ex* D. Lgs. n. 231/2001, 2008, pag 20 ss

- *Adozione di un Codice etico (o di comportamento) con riferimento ai reati considerati;*
- *Sistema organizzativo sufficientemente formalizzato e chiaro, soprattutto per quanto attiene all'attribuzione di responsabilità, alle linee di dipendenza gerarchica e alla descrizione dei compiti, con specifica previsione di principi di controllo quali, ad esempio, la contrapposizione di funzioni;*
- *Procedure manuali ed informatiche (sistemi informativi) tali da regolamentare lo svolgimento delle attività prevedendo gli opportuni punti di controllo;*
- *Poteri autorizzativi e di firma, assegnati in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali definite, prevedendo, quando richiesto, una puntuale indicazione delle soglie di approvazione delle spese;*
- *Sistema di controllo di gestione in grado di fornire tempestiva segnalazione dell'esistenza e dell'insorgere di situazioni di criticità generale e/o particolare;*
- *Comunicazione al personale e sua formazione.*

E' opportuno evidenziare che la mancata conformità a punti specifici delle Linee Guida di Confindustria non inficia di per sé la validità del Modello.

Il singolo Modello infatti, dovendo essere redatto con riguardo alla realtà concreta della società cui si riferisce, ben può discostarsi in taluni specifici punti dalle Linee Guida (che, per loro natura, hanno carattere generale), quando ciò sia dovuto alla necessità di garantire maggiormente le esigenze tutelate dal Decreto.

In considerazione di ciò, devono essere valutate anche le osservazioni esemplificative contenute nell'appendice delle Linee Guida (cosiddetto *Case Study*), nonché la sintetica elencazione degli strumenti di controllo ivi prevista.

## **2 L'adozione del Modello di organizzazione, gestione e controllo da parte di Apice S.r.L.**

### **2.1 Descrizione della struttura societaria e delle aree di attività**

La società ha per oggetto:

- l'effettuazione delle verifiche periodiche di cui all'art.71 c.11 e 12 d.l.gs.09/04/2008 n.81 e al DM 11/04/2011, per le attrezzature di lavoro su incarico di ISPESL\INAIL e/o ASL o altri enti o istituti incaricati, o direttamente su richiesta dei soggetti interessati;
- l'esecuzione di analisi, ispezioni, valutazioni, studi prove, verifiche su macchinari, impianti, attrezzature, singoli impianti, strutture organizzate e aziende,
- l'organizzazione di corsi, seminari relativi alla formazione del personale e dei tecnici, relativamente alle materie attinenti alla normativa tecnica e amministrativa delle imprese.

La sede sociale principale si trova a Piacenza, con una serie di uffici dislocati su tutte le regioni in cui la società opera.

### **2.2 Il sistema organizzativo in generale**

Il governo societario assegna un ruolo centrale al Consiglio di Amministrazione i cui poteri sono definiti dall'art 13 dello statuto aziendale.

Al fine di garantire efficienza ed efficacia allo svolgimento della gestione ordinaria ai membri del consiglio di amministrazione, all'atto della nomina, sono attribuite deleghe e procure speciali per lo svolgimento di specifiche attività e con i limiti di firma singola o congiunta specificati nelle deleghe stesse (**All.1 –deleghe e procure vigenti**)

Il Consiglio di Amministrazione svolge le attività ritenute necessarie alla definizione degli obiettivi di indirizzo strategico ed è investito dei più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della Società: a tal fine ha la facoltà di compiere tutti gli atti che riterrà opportuni per l'attuazione e l'adempimento degli scopi sociali, esclusi soltanto quelli che la legge e lo Statuto riservano all'Assemblea.

La Società è dotata di strumenti organizzativi configurati in modo tale da garantire:

- formale delimitazione dei ruoli, con una completa descrizione dei compiti di ciascuna funzione, dei relativi poteri e responsabilità;
- chiara descrizione delle linee di riporto;
- conoscibilità, trasparenza e pubblicità dei poteri attribuiti (all'interno della Società e nei confronti dei terzi interessati).

In particolare sono adottati ed utilizzati:



- l'organigramma aziendale, gli ambiti e le responsabilità delle funzioni aziendali sono definite in modo chiaro mediante apposite comunicazioni rese disponibili a tutti i dipendenti;
- le attività tra loro incompatibili sono tra loro organizzate per fasi e distribuite tra più funzioni al fine di garantire un'adeguata segregazione dei compiti;
- sono previsti specifici ruoli e compiti dei responsabili interni di ciascuna area potenzialmente a rischio, cui conferire potere di direzione, impulso e coordinamento delle funzioni sottostanti.

### ***2.3 Il sistema delle procure e delle deleghe***

Il sistema delle procure e delle deleghe concorre insieme agli altri strumenti del presente Modello ai fini della prevenzione dei rischi-reato nell'ambito delle attività sensibili identificate.

Si intende per procura il negozio giuridico unilaterale con il quale la Società attribuisce ad un singolo soggetto il potere di agire in rappresentanza della stessa.

Si intende per “delega” qualsiasi atto interno di attribuzione di funzioni e compiti, riflesso nel sistema di comunicazioni organizzative.

Tutti i soggetti che hanno il potere di impegnare la Società all'esterno sono titolari della relativa procura.

Ciascuna delega a valenza interna definisce in modo specifico e non equivoco i poteri del delegato, precisandone i limiti, nonché il soggetto (organo o individuo) cui il delegato riporta gerarchicamente.

In assenza di deleghe formalizzate la Società adotta un organigramma (all. ATL DC07 r07) ed un mansionario dove sono specificati ruoli, mansioni e responsabilità (all. ATL DF00r07)

#### **(All.1 –deleghe e procure vigenti)**

### ***2.4 Gli obiettivi perseguiti da Apice S.r.L. con l'adozione del Modello***

La Società è sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della propria posizione ed immagine e del lavoro dei propri dipendenti ed è consapevole dell'importanza di dotarsi di un sistema di controllo interno idoneo a prevenire la commissione di comportamenti illeciti da parte dei propri amministratori, dipendenti, collaboratori e partner d'affari.

A tal fine, sebbene l'adozione del Modello sia prevista dalla legge come facoltativa e non obbligatoria, la Società ha avviato un progetto di analisi effettuato nella convinzione che l'adozione e l'efficace attuazione del Modello non solo consentano di beneficiare dell'esimente prevista dal D. Lgs. n. 231 del 2001, ma migliorino, nei limiti



previsti dallo stesso, la propria organizzazione, limitando il rischio di commissione dei reati.

## ***2.5 Le finalità del Modello e i principi fondamentali***

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

- rendere consapevoli tutti i Destinatari del Modello dell'esigenza di un puntuale rispetto del Modello stesso, alla cui violazione conseguono severe sanzioni disciplinari;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate dalla Società, in quanto le stesse (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici ai quali la Società intende attenersi nell'esercizio dell'attività aziendale;
- informare in ordine alle gravose conseguenze che potrebbero derivare alla Società (e dunque indirettamente ai tutti i portatori di interesse) dall'applicazione delle sanzioni pecuniarie e interdittive previste dal Decreto e della possibilità che esse siano disposte anche in via cautelare;
- consentire alla Società un costante controllo e un'attenta vigilanza sulle attività, in modo da poter intervenire tempestivamente ove si manifestino profili di rischio ed eventualmente applicare le misure disciplinari previste dallo stesso Modello.

Ai fini della predisposizione del Modello si è dunque proceduto, in coerenza metodologica con quanto proposto dalle Linee Guida Confindustria, a:

- identificare le attività cosiddette *sensibili*, attraverso il preventivo esame della documentazione aziendale (innanzi tutto organigrammi e procure) ed una serie di colloqui con i soggetti preposti ai vari settori dell'operatività aziendale (ovvero con i responsabili delle diverse aree aziendali). L'analisi è stata preordinata all'identificazione e alla valutazione del concreto svolgimento di attività nelle quali potessero configurarsi condotte illecite a rischio di commissione dei reati presupposti. Allo stesso tempo, si è proceduto a valutare i presidi di controllo, anche preventivi, in essere e le eventuali criticità da sottoporre a successivo miglioramento;
- disegnare ed implementare le azioni necessarie ai fini del miglioramento del sistema di controllo e all'adeguamento dello stesso agli scopi perseguiti dal Decreto, alla luce e in considerazione delle Linee Guida Confindustria, nonché dei fondamentali principi della separazione dei compiti e della definizione dei poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate. In tale fase, particolare attenzione è stata dedicata a individuare e regolare i processi di gestione e controllo finanziario nelle attività a rischio;
- definire i protocolli di controllo nei casi in cui un'ipotesi di rischio sia stata ravvisata come sussistente. In tal senso si sono dunque definiti protocolli di decisione e di attuazione delle decisioni che esprimono l'insieme di regole e la

disciplina che i soggetti preposti alla responsabilità operativa di tali attività hanno concorso ad illustrare come la più idonea a governare il profilo di rischio individuato. Il principio adottato nella costruzione del sistema di controllo è quello per il quale la soglia concettuale di accettabilità è rappresentata da un sistema di prevenzione tale da non poter essere aggirato se non fraudolentemente, come già indicato nelle Linee Guida Confindustria. I protocolli sono ispirati alla regola di rendere documentate e verificabili le varie fasi del processo decisionale, affinché sia possibile risalire alla motivazione che ha guidato alla decisione.

I momenti fondamentali del Modello sono pertanto:

- la mappatura delle attività a rischio della Società, ossia quelle attività nel cui ambito è possibile la commissione dei reati previsti dal Decreto;
- la predisposizione di adeguati momenti di controllo a prevenzione della commissione dei reati previsti dal Decreto;
- la verifica *ex post* dei comportamenti aziendali, nonché del funzionamento del Modello con conseguente aggiornamento periodico;
- la diffusione ed il coinvolgimento di tutti i livelli aziendali nell'attuazione delle regole comportamentali e delle procedure istituite;
- l'attribuzione all'Organismo di Vigilanza di specifici compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello;
- la realizzazione di un Codice Etico.

Il Modello di organizzazione, gestione e controllo, ferme restando le finalità peculiari descritte precedentemente e relative alla valenza esimente prevista dal Decreto, si inserisce nel più ampio sistema di controllo già in essere e adottato al fine di fornire la ragionevole garanzia circa il raggiungimento degli obiettivi aziendali nel rispetto delle leggi e dei regolamenti, dell'affidabilità delle informazioni finanziarie e della salvaguardia del patrimonio, anche contro possibili frodi.

In particolare, con riferimento alle aree di attività cosiddette *sensibili*, la Società ha individuato i seguenti principi cardine del proprio Modello, che regolando tali attività rappresentano gli strumenti diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società e a garantire un idoneo controllo sulle stesse, anche in relazione ai reati da prevenire:

- separazione dei compiti attraverso una corretta distribuzione delle responsabilità e la previsione di adeguati livelli autorizzativi, allo scopo di evitare sovrapposizioni funzionali o allocazioni operative che concentrino le attività critiche su un unico soggetto;
- chiara e formalizzata assegnazione di poteri e responsabilità, con espressa indicazione dei limiti di esercizio e in coerenza con le mansioni attribuite e le posizioni ricoperte nell'ambito della struttura organizzativa;
- nessuna operazione significativa può essere intrapresa senza autorizzazione;
- esistenza di regole comportamentali idonee a garantire l'esercizio delle attività aziendali nel rispetto delle leggi e dei regolamenti e dell'integrità del patrimonio aziendale;

- adeguata regolamentazione procedurale delle attività aziendali cosiddette *sensibili*, cosicché:
  - i processi operativi siano definiti prevedendo un adeguato supporto documentale per consentire che essi siano sempre verificabili in termini di congruità, coerenza e responsabilità;
  - le decisioni e le scelte operative siano sempre tracciabili in termini di caratteristiche e motivazioni e siano sempre individuabili coloro che hanno autorizzato, effettuato e verificato le singole attività;
  - siano garantite modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
  - siano svolte e documentate le attività di controllo e supervisione, compiute sulle transazioni aziendali;
  - esistano meccanismi di sicurezza che garantiscano un'adeguata protezione all'accesso fisico-logico ai dati e ai beni aziendali;
  - lo scambio delle informazioni fra fasi o processi contigui avvenga in modo da garantire l'integrità e la completezza dei dati gestiti.

I principi sopra descritti appaiono coerenti con le indicazioni fornite dalle Linee Guida emanate da Confindustria, e sono ritenuti dalla Società ragionevolmente idonei anche a prevenire i reati richiamati dal Decreto. Per tale motivo, la Società ritiene fondamentale garantire la corretta e concreta applicazione dei sopra citati principi di controllo in tutte le aree di attività aziendali cosiddette *sensibili* individuate e descritte nelle Parti Speciali del presente Modello.

## ***2.6 La struttura del Modello: Parte Generale e Parti Speciali in funzione delle diverse ipotesi di reato***

Il Modello si compone della presente Parte Generale, che descrive, oltre al modello di governo societario e il suo sistema di deleghe e poteri, anche il processo di definizione e i principi di funzionamento del Modello nonché i meccanismi di concreta attuazione dello stesso, e di dieci Parti Speciali, una per ciascuna famiglia di reato, che descrivono le rispettive fattispecie di reato, le specifiche attività aziendali di Apice srl. che risultano essere sensibili, i conseguenti principi comportamentali da rispettare nonché i protocolli di controllo implementati e i flussi informativi sistematici verso l'Organismo di Vigilanza, predisposti per la prevenzione dei reati stessi.

Di seguito si riportano le attività sensibili individuate in sede di *risk assessment*, per ciascuna famiglia di reato e quindi per ciascuna Parte Speciale.

### ***2.6.1 Attività sensibili in relazione ai reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione***

<b>Ref</b>	<b>Macro Attività Sensibile</b>
------------	---------------------------------

1PA	Ottenimento e gestione di contributi, sovvenzioni o finanziamenti per certificazioni qualità/ambiente, attività di ricerca, finanziamenti per gli impianti, finanziamenti o agevolazioni relativi al personale
5PA	Ottenimento di certificati o autorizzazioni necessari all'accreditamento\autorizzazione\incarico allo svolgimento di attività di verifica su macchinari ed impianti ex D.lgs. 09/04/08 n.81

- 7PA Ottenimento di certificazioni relative al sistema di qualità dei processi e delle procedure della Società
- 8PA Partecipazione a gare bandite dalla PA \Fornitura di servizi alla PA
- 10PA Predisposizione di atti dichiarativi in occasione di adempimenti in materia di imposte e tasse, Privacy, normativa sul lavoro, igiene, salute e sicurezza sul lavoro
- 16PA Rapporti con i pubblici ufficiali in occasione di riunioni presso Ministeri ed Enti
- 17PA Rapporti con i pubblici ufficiali in occasione di verifiche, accertamenti e procedimenti sanzionatori in materia di imposte e tasse, in materia di Privacy, in materia di normativa sul lavoro, in materia di igiene, salute e sicurezza sul lavoro
- 23PA Gestione del contenzioso giudiziale e delle controversie stragiudiziali; nomina dei legali e coordinamento e supporto delle loro attività.
- 24PA Effettuazione delle verifiche periodiche ex.art.71 c.11 e 12 d.l.gs.09/04/2009 n81, per le attrezzature di lavoro

Oltre alle Macro Attività sensibili sopra indicate sono state individuate le seguenti attività c.d. strumentali alla consumazione dei reati di cui alla presente parte speciale

- | <b>Ref</b> | <b>Attività Strumentale</b>                   |
|------------|---|
| 24PA       | Selezione dei fornitori                       |
| 25PA       | Gestione degli acquisti di beni e/o servizi   |
| 26PA       | Gestione dei pagamenti                        |
| 27PA       | Selezione del personale                       |
| 28PA       | Gestione spese di trasferta del personale     |
| 29PA       | Gestione spese di rappresentanza              |
| 30PA       | Gestione doni, omaggi e liberalità            |
| 31PA       | Gestione parco auto e delle schede carburante |

### *2.6.2 Attività sensibili in relazione ai reati societari*

<b>Ref</b>	<b>Macro Attività Sensibile</b>
1SOC	Elaborazione di dati/informazioni/stime destinati a confluire nel bilancio
2SOC	Elaborazione del progetto di bilancio, attività successive e approvazione finale del bilancio
3SOC	Gestione dei rapporti con la Società di Revisione e con il Collegio sindacale
4SOC	Gestione dei rapporti con i Soci
5SOC	Collaborazione e supporto all'organo amministrativo nello svolgimento di operazioni straordinarie
6SOC	Gestione dei rapporti con gli amministratori in materia di conflitto di interessi
7SOC	Adempimenti relativi a disposizioni delle Autorità di Vigilanza
8SOC	Verifiche, accertamenti e procedimenti sanzionatori da parte delle Autorità di Vigilanza
9SOC	Definizione e valorizzazione delle forme di remunerazione variabile
10SOC	Gestione dei rapporti infragruppo
11SOC	Gestione contabile e amministrativa relativa al ciclo attivo e passivo correlato all'esecuzione delle verifiche tecniche e gestione del credito

Oltre alle Macro Attività sensibili sopra indicate sono state individuate le seguenti attività c.d. strumentali alla consumazione dei reati di cui alla presente parte speciale

<b>Ref</b>	<b>Attività Strumentale</b>
24PA	Selezione dei fornitori
25PA	Gestione degli acquisti di beni e/o servizi
26PA	Gestione dei pagamenti
27PA	Selezione del personale
28PA	Gestione spese di trasferta del personale
29PA	Gestione spese di rappresentanza
30PA	Gestione doni, omaggi e liberalità
31PA	Gestione parco auto e delle schede carburante

### *2.6.3 Attività sensibili in relazione ai reati in violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro*

<b>Ref</b>	<b>Macro Attività Sensibile</b>
1LAV	Analisi e predisposizione del documento di valutazione dei rischi ai sensi dell'art. 28 del D.Lgs 81/2008
2LAV	Nomina dei soggetti responsabili al presidio dei rischi relativi alla sicurezza e all'igiene sul luogo di lavoro
3LAV	Attuazione della sorveglianza sanitaria
4LAV	Gestione dell'informazione e della formazione ai lavoratori
5LAV	Fornitura, dotazione, manutenzione in efficienza e vigilanza sull'osservanza dell'impiego dei dispositivi di protezione individuale.
6LAV	Predisposizione delle emergenze e di primo soccorso
7LAV	Selezione di appaltatori e lavoratori autonomi che svolgono attività nei siti della Società
8LAV	Gestione operativa di contratti d'appalto e contratti d'opera
9LAV	Gestione dei compiti operativi ai lavoratori e collaborazione con il Rappresentante della Sicurezza
10LAV	Gestione degli ambienti di lavoro, delle macchine e degli impianti
11LAV	Gestione della prevenzione degli incendi
12LAV	Progettazione degli ambienti di lavoro

*2.6.4 Attività sensibili in relazione al delitto di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria*

<b>Ref</b>	<b>Macro Attività Sensibile</b>
1IND	Gestione del precontenzioso e del contenzioso giudiziario

*2.6.5 Attività sensibili in relazione ai reati Tributarî ed Autoriciclaggio*

<b>Ref</b>	<b>Macro Attività Sensibile</b>
1SOC	Elaborazione di dati/informazioni/stime destinati a confluire nel bilancio
2SOC	Elaborazione del progetto di bilancio, attività successive e approvazione finale del bilancio
3SOC	Gestione dei rapporti con la Società di Revisione e con il Collegio sindacale
4SOC	Gestione dei rapporti con i Soci
5SOC	Collaborazione e supporto all'organo amministrativo nello svolgimento di operazioni straordinarie
6SOC	Gestione dei rapporti con gli amministratori in materia di conflitto di interessi
7SOC	Adempimenti relativi a disposizioni delle Autorità di Vigilanza
8SOC	Verifiche, accertamenti e procedimenti sanzionatori da parte delle Autorità di Vigilanza
9SOC	Definizione e valorizzazione delle forme di remunerazione variabile
10SOC	Gestione dei rapporti infragruppo
11SOC	Gestione contabile e amministrativa relativa al ciclo attivo e passivo correlato all'esecuzione delle verifiche tecniche e gestione del credito
01 TAX	Predisposizione della dichiarazione dei redditi di impresa
02 TAX	Predisposizione delle dichiarazioni periodiche e annuali IVA
03TAX	Predisposizione del modello 770
04TAX	Predisposizione degli scadenziari sugli adempimenti tributari
05TAX	Predisposizione e compilazione dei modelli f24 e f23 e relative liquidazioni periodiche (imposte e ritenute)
06TAX	Raccolta ed archiviazione di documentazione fiscale da esibire in caso di verifiche o accertamenti
07TAX	Archiviazione e gestione degli accessi ai sistemi informativi ed agli archivi della contabilità

Per quanto riguarda le seguenti famiglie di reato:

- Reati di Criminalità Organizzata
- Delitti informatici e trattamento illecito dei dati;
- Reati con finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico
- Reati contro la personalità individuale (compreso il reato di "Mutilazione degli organi genitali femminili")
- Reati di abuso di informazioni privilegiate e manipolazione del mercato

- Reati in materia di violazione del diritto d'autore
- Reati di Riciclaggio
- Reati Ambientali
- Reati di Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria
- Reati in tema di falsità in monete, carte di pubblico credito valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento

la specifica attività svolta dalla Società non presenta profili di rischio tali da rendere ragionevolmente fondata la possibilità della loro commissione nell'interesse o a vantaggio della stessa.

Al riguardo, si ritiene pertanto esaustivo il richiamo ai principi contenuti nella presente Parte Generale del Modello e nel Codice Etico, che vincolano i Destinatari del Modello stesso al rispetto dei valori di integrità, trasparenza, legalità, imparzialità e prudenza.

Il presente Modello, fermo restando la sua finalità peculiare, si inserisce nel più ampio sistema di controllo costituito principalmente dalle regole di governo societario e dal sistema di controllo interno in essere in azienda.

A titolo esemplificativo, gli strumenti specifici già esistenti e diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società anche in relazione ai Reati da prevenire, sono i seguenti:

- il Codice Etico;
- il sistema di controllo interno;
- le procedure operative;
- il sistema di controllo di gestione;
- la documentazione e le disposizioni inerenti la struttura gerarchico-funzionale aziendale ed organizzativa, nonché il sistema amministrativo, contabile, finanziario e di reporting.

I principi, le regole e le procedure di cui agli strumenti sopra elencati sono interamente richiamati seppure non riportati dettagliatamente nel presente documento, in quanto parte del più ampio sistema di organizzazione e controllo che il Modello abbraccia ed intende integrare.

Questi strumenti sono suscettibili di autonome modifiche e integrazioni, in piena coerenza con le proprie finalità e secondo le regole autorizzative e di adozione previste per i singoli strumenti, senza che ciò determini l'automatica modifica del Modello stesso.

## ***2.7 Il rapporto tra il Modello e il Codice Etico***

I principi e le regole di comportamento contenute nel presente Modello si integrano con quanto espresso nel Codice Etico adottato dalla Società, pur presentando il Modello una portata diversa rispetto al Codice stesso, per le finalità che esso intende perseguire in attuazione delle disposizioni del Decreto.

Proprio in riferimento al Codice Etico, si rileva che i comportamenti di amministratori, dirigenti, dipendenti, nonché dei soggetti cosiddetti esterni devono conformarsi ai principi generali e alle regole di comportamento così come riportate nel “Codice Etico adottato ai sensi del D. Lgs. n. 231 del 2001” (di seguito anche il “Codice”) adottato da Apice srl con delibera del CdA del 31/07/2017.

Tale Codice è stato elaborato al fine di tradurre i valori etici in principi di comportamento, che i Destinatari dello stesso sono tenuti a seguire nella conduzione degli affari e delle loro attività anche in relazione ai comportamenti che possono integrare le fattispecie di reato previste dal D. Lgs. n. 231 del 2001.

Sotto tale profilo si rende opportuno precisare che:

- il Codice rappresenta uno strumento adottato in via autonoma e suscettibile di applicazione sul piano generale da parte della Società allo scopo di esprimere una serie di principi di deontologia aziendale che la Società riconosce come propri e sui quali intende richiamare l’osservanza di tutti i suoi dipendenti e di tutti coloro che cooperano al perseguimento dei fini aziendali;
- il Modello risponde, invece, a specifiche prescrizioni contenute nel Decreto, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati per fatti che, commessi apparentemente nell’interesse o a vantaggio dell’azienda, possono comportare una responsabilità amministrativa in base alle disposizioni del Decreto medesimo.

Tuttavia, in considerazione del fatto che il Codice richiama principi di comportamento idonei anche a prevenire i comportamenti illeciti di cui al Decreto, esso acquisisce rilevanza ai fini del Modello e costituisce, pertanto, formalmente una componente integrante del Modello medesimo.

## ***2.8 L’adozione del Modello e le modifiche allo stesso***

L’art. 6 comma 1 lett. a) del Decreto richiede che il Modello sia un atto di emanazione dell’organo dirigente.

L’adozione dello stesso è dunque di competenza del Consiglio di Amministrazione, che provvede mediante delibera.

Il presente Modello, costituito dalla Parte Generale e dalle Parti Speciali, è stato approvato ed adottato dal Consiglio di Amministrazione di Apice S.r.L. con delibera del 22/03/2021.



Le successive modifiche o integrazioni relative alla Parte Generale o alle Parte Speciali, anche eventualmente proposte dall'Organismo di Vigilanza, sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione.

La versione più aggiornata del Modello è immediatamente resa disponibile all'Organismo di Vigilanza.

### **3 L'Organismo di Vigilanza**

In base alle previsioni del D. Lgs. 231/01, l'articolo 6 comma 1 lett. *b)* dispone, con riferimento all'azione dei soggetti *apicali*, che *“il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento”* deve essere affidato *“ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo”<sup>2</sup>*. Sebbene non esista un riferimento legislativo espresso quanto all'azione dei *sottoposti all'altrui direzione* ai fini dell'efficace attuazione del modello adottato è richiesta, all'articolo 7 comma 4 lett. *a)* *una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività*, attività questa di tipica competenza dell'Organismo di Vigilanza.

#### **3.1 L'iter di nomina e di revoca dell'Organismo di Vigilanza**

L'Organismo di Vigilanza è nominato dal Consiglio di Amministrazione, previa delibera.

La nomina deve esplicitare i criteri adottati in sede di individuazione, strutturazione e tipologia dell'organo o della funzione investita del ruolo di Organismo di Vigilanza, nonché delle ragioni che hanno indotto a compiere quella scelta ed a designare i singoli componenti dell'Organismo di Vigilanza.

Nella composizione monocratica, al componente dell'Organismo di Vigilanza al momento della nomina e per tutto il periodo di vigenza della carica, dovrà essere garantita una posizione di indipendenza.

Il componente dell'Organismo di Vigilanza deve rivestire personalmente i requisiti di onorabilità e di moralità.

---

<sup>2</sup> La Relazione governativa del D. Lgs. 231/2001 afferma, a tale proposito: *“L'ente (...) dovrà inoltre vigilare sulla effettiva operatività dei modelli, e quindi sulla osservanza degli stessi: a tal fine, per garantire la massima effettività del sistema, è disposto che la società si avvalga di una struttura che deve essere costituita al suo interno (onde evitare facili manovre volte a preconstituire una patente di legittimità all'operato della società attraverso il ricorso ad organismi compiacenti, e soprattutto per fondare una vera e propria colpa dell'ente), dotata di poteri autonomi e specificamente preposta a questi compiti (...) di particolare importanza è la previsione di un onere di informazione nei confronti del citato organo interno di controllo, funzionale a garantire la sua stessa capacità operativa (...)”*.

Sono cause di ineleggibilità i seguenti casi:

- allorché i componenti intrattengano, direttamente o indirettamente, relazioni professionali ed economiche non di lavoro dipendente con la Società o con gli amministratori esecutivi di rilevanza tale da condizionarne l'autonomia di giudizio, valutata anche in relazione alla condizione patrimoniale soggettiva della persona fisica in questione, fatte salve le relazioni professionali accessorie all'attività propria dell'Organismo di Vigilanza e di supporto all'Organismo stesso;
- allorché i componenti siano stretti familiari di amministratori esecutivi della Società o di soggetti che si trovino nelle situazioni indicate nei punti precedenti;
- allorché i componenti vengano dichiarati interdetti, inabilitati o falliti;
- allorché i componenti vengano condannati, con sentenza irrevocabile ai sensi dell'art. 648 c.p.p.:
  - per fatti connessi allo svolgimento del loro incarico;
  - per fatti che incidano significativamente sulla loro moralità professionale;
  - per fatti che comportino l'interdizione dai pubblici uffici, dagli uffici direttivi delle imprese e delle persone giuridiche, da una professione o da un'arte, nonché incapacità di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
  - per avere commesso uno dei reati presupposti di cui al D. Lgs. 231/01;
- in ogni caso, a tutela dei requisiti essenziali dell'Organismo di Vigilanza, allorché dal momento in cui a un componente sia notificato l'esercizio dell'azione penale o sia notificato o eseguito un provvedimento cautelare e fino a che non sia emessa sentenza di non luogo a procedere ai sensi dell'art. 425 c.p.p. o di proscioglimento ai sensi degli artt. 529-531 c.p.p; questa causa di ineleggibilità si applica esclusivamente ai procedimenti penali per fatti di cui al punto precedente.

La nomina deve prevedere la durata dell'incarico, che è a tempo determinato ed è normalmente di durata triennale dalla data della nomina.

La nomina deve altresì prevedere un compenso per l'incarico, fatto salvo il caso di investitura di dipendenti o membri di altri organi o funzioni per le quali la vigilanza sull'adeguatezza e sul concreto funzionamento del sistema di controllo interno è parte preponderante dei propri compiti, essendo il Modello adottato, secondo la più autorevole dottrina – parte integrante del sistema di controllo interno.

Il componente dell'Organismo di Vigilanza cessa il proprio ruolo per rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte o revoca.

Il componente dell'Organismo di Vigilanza può essere revocato:

- in caso di inadempienze reiterate dei compiti o inattività ingiustificata;
- in caso di intervenuta irrogazione, nei confronti della Società, di sanzioni interdittive, a causa dell'inattività dei componenti;

- quando siano riscontrate violazioni del Modello da parte dei soggetti obbligati e vi sia inadempimento nel riferire tali violazioni e nella verifica dell' idoneità ed efficace attuazione del Modello al fine di proporre eventuali modifiche;
- qualora subentri, dopo la nomina, una qualsiasi delle cause di ineleggibilità di cui sopra.

La revoca è deliberata dal Consiglio di Amministrazione, con immediata segnalazione al Collegio Sindacale.

In caso di rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte o revoca del componente dell' Organismo di Vigilanza, il Presidente del Consiglio di Amministrazione ne darà comunicazione tempestiva al Consiglio di Amministrazione, al fine di prendere senza indugio le decisioni del caso.

### ***3.2 I requisiti essenziali dell' Organismo di Vigilanza***

In considerazione della specificità dei compiti che ad esso fanno capo, delle previsioni del Decreto e delle indicazioni contenute nelle Linee Guida emanate da Confindustria, la scelta dell' organismo interno dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo è avvenuta in modo da garantire in capo all' Organismo di Vigilanza i requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità di azione che il Decreto stesso richiede per tale delicata funzione.

In particolare, in considerazione anche delle citate Linee Guida, i predetti requisiti possono così essere qualificati:

#### ***3.2.1 Autonomia***

L' Organismo di Vigilanza è dotato di autonomia decisionale.

L' Organismo è autonomo nei confronti della Società, ovvero non è coinvolto in alcun modo in attività operative, né è partecipe di attività di gestione. Inoltre l' Organismo ha la possibilità di svolgere il proprio ruolo senza condizionamenti diretti o indiretti da parte dei soggetti controllati. Le attività poste in essere dall' Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da alcun altro organo o struttura aziendale.

L' Organismo è inoltre autonomo nel senso regolamentare, ovvero ha la possibilità di determinare le proprie regole comportamentali e procedurali nell' ambito dei poteri e delle funzioni determinate dal Consiglio di Amministrazione.

### **3.2.2 Indipendenza**

L'indipendenza dell'Organismo di Vigilanza è condizione necessaria di non soggezione ad alcun legame di sudditanza nei confronti della Società. L'indipendenza si ottiene per il tramite di una corretta e adeguata collocazione gerarchica.

### **3.2.3 Professionalità**

L'Organismo di Vigilanza è professionalmente capace e affidabile.

Devono essere pertanto garantite, nel suo complesso, le competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere; sono presupposte competenze di natura giuridica, contabile e organizzativa.

In particolare devono essere garantite capacità specifiche in attività ispettiva e consulenziale, come per esempio competenze relative al campionamento statistico, alle tecniche di analisi e valutazione dei rischi, alle tecniche di intervista e di elaborazione di questionari, nonché alle metodologie per l'individuazione delle frodi.

Tali caratteristiche unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio.

### **3.2.4 Continuità d'azione**

Per poter dare la garanzia di efficace e costante attuazione del Modello, l'Organismo di Vigilanza opera senza soluzione di continuità. L'Organismo di Vigilanza, pertanto, nelle determinazioni operative adottate garantisce un impegno prevalente, anche se non necessariamente esclusivo, idoneo comunque ad assolvere con efficacia ed efficienza i propri compiti istituzionali.

## **3.3 La collocazione organizzativa dell'Organismo di Vigilanza**

L'art. 6 D. Lgs. 231/01 richiede che l'Organismo sia interno alla Società, collegialmente partecipe all'organigramma. Soltanto in tale modo l'Organismo di Vigilanza può essere edotto delle vicende della Società e può realizzare il necessario coordinamento con gli altri organi societari. Allo stesso modo, soltanto l'inerenza dell'Organismo di Vigilanza può garantire la necessaria continuità di azione.

L'Organismo di Vigilanza è una *funzione di staff* al Consiglio di Amministrazione, ed è da questi nominato. Al fine di garantire ulteriormente il requisito dell'indipendenza, l'Organismo di Vigilanza ha obblighi informativi verso il Collegio Sindacale, nonché – in ultima istanza – verso l'Assemblea dei Soci.

Sono inoltre garantiti – per il tramite dell'inerenza alla Società e in virtù del posizionamento organizzativo – flussi informativi costanti tra l'Organismo di Vigilanza ed il Consiglio di Amministrazione.

### **3.4 L'individuazione dell'Organismo di Vigilanza**

Applicando tutti i principi citati alla realtà aziendale della Società e in considerazione della specificità dei compiti che fanno capo all'Organismo di Vigilanza, si è ritenuto di optare per un organismo a composizione monocratica, rappresentato da un professionista esterno alla Società.

I compiti delegabili all'esterno sono quelli relativi allo svolgimento di tutte le attività di carattere tecnico, fermo restando l'obbligo da parte di tale soggetto esterno eventualmente utilizzato a supporto, di riferire all'Organismo di Vigilanza dell'ente. È evidente, infatti, che l'affidamento di questo tipo di delega non fa venir meno la responsabilità dell'Organismo di Vigilanza dell'ente in ordine alla funzione di vigilanza ad esso conferita dalla legge.

La suddetta composizione è riconosciuta come adeguata a garantire che l'Organismo di Vigilanza sia in possesso dei prescritti requisiti di autonomia di intervento e continuità d'azione.

### **3.5 Le funzioni dell'Organismo di Vigilanza**

L'Organismo di Vigilanza svolge i compiti previsti dagli articoli 6 e 7 del D. Lgs. 231/01 ed in particolare svolge:

- attività di vigilanza e controllo;
- attività di monitoraggio con riferimento all'attuazione del Codice Etico;
- attività di adattamento ed aggiornamento del Modello;
- reporting nei confronti degli organi societari;
- attività di gestione del flusso informativo;

#### **3.5.1 Attività di vigilanza e controllo**

La funzione primaria dell'Organismo di Vigilanza è relativa alla vigilanza continuativa sulla funzionalità del Modello adottato.

L'Organismo di Vigilanza deve vigilare:

- sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte dei Destinatari in relazione alle diverse tipologie di reati contemplate dal Decreto Legislativo;
- sulla reale efficacia del Modello in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto Legislativo.

Al fine di svolgere adeguatamente tale importante funzione, l'Organismo di Vigilanza deve effettuare un controllo periodico delle singole aree valutate come *sensibili*, verificandone l'effettiva adozione e corretta applicazione dei protocolli, la predisposizione e la regolare tenuta della documentazione prevista nei protocolli stessi,

nonché nel complesso l'efficienza e la funzionalità delle misure e delle cautele adottate nel Modello rispetto alla prevenzione ed all'impedimento della commissione dei reati previsti dal D. Lgs. 231/01.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza ha il compito di:

- verificare l'effettiva adozione e corretta applicazione dei protocolli di controllo previsti dal Modello. Si osserva, tuttavia, che le attività di controllo sono demandate alla responsabilità primaria del management operativo e sono considerate una parte integrante di ogni processo aziendale ("controllo di linea"), da cui l'importanza di un processo formativo del personale.
- effettuare, anche eventualmente per il tramite di un soggetto esterno all'uopo incaricato, periodiche verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere, soprattutto, nell'ambito delle attività sensibili, i cui risultati vengano riassunti in una apposita relazione il cui contenuto viene esposto nell'ambito delle comunicazioni agli organi societari, come descritto nel seguito;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello;
- monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello;

### *3.5.2 Attività di monitoraggio con riferimento all'attuazione del Codice Etico*

L'Organismo di Vigilanza opera il monitoraggio dell'applicazione e del rispetto del Codice Etico adottato dal Consiglio di Amministrazione della Società in data 31/07/2017.

L'Organismo di Vigilanza vigila sulla diffusione, comprensione e attuazione del Codice Etico.

L'Organismo di Vigilanza propone al Consiglio di Amministrazione le eventuali necessità di aggiornamento del Codice stesso.

### *3.5.3 Attività di adattamento ed aggiornamento del Modello*

L'Organismo di Vigilanza svolge un importante ruolo di natura propulsiva, propositiva e di critica costruttiva, poiché valuta e determina tecnicamente le variazioni da apportare al Modello, formulando adeguate proposte al Consiglio di Amministrazione, che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:

- significative violazioni delle prescrizioni del Modello adottato;
- significative modificazioni dell'assetto interno della Società, ovvero delle modalità di svolgimento delle attività aziendali;
- modifiche normative, *in primis* a seguito di integrazione legislativa del *numerus clausus* dei reati presupposti.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza ha il compito di:

- condurre ricognizioni dell'attività aziendale ai fini dell'aggiornamento della mappatura delle attività sensibili;
- coordinarsi con il responsabile a ciò delegato per i programmi di formazione per il personale e dei collaboratori;
- interpretare la normativa rilevante in materia di reati presupposti, nonché le Linee Guida eventualmente predisposte, anche in aggiornamento a quelle esistenti, e verificare l'adeguatezza del sistema di controllo interno in relazione alle prescrizioni normative o relative alle Linee Guida;
- verificare le esigenze di aggiornamento del Modello.

#### *3.5.4 Reporting nei confronti degli organi societari*

È necessario che l'Organismo di Vigilanza si relazioni costantemente con il Consiglio di Amministrazione; allo stesso modo è necessario che sia garantita una comunicazione periodica verso il Collegio Sindacale.

L'Organismo di Vigilanza riferisce al Consiglio di Amministrazione:

- quando necessario, in merito alla formulazione delle proposte per gli eventuali aggiornamenti ed adeguamenti del Modello adottato, da realizzarsi mediante le modifiche e le integrazioni che si dovessero rendere necessarie;
- immediatamente, in merito alle violazioni accertate del Modello adottato, nei casi in cui tali violazioni possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla Società, affinché vengano presi opportuni provvedimenti. Nei casi in cui sia necessario adottare opportuni provvedimenti nei confronti degli amministratori, l'Organismo di Vigilanza è tenuto a darne comunicazione all'Assemblea dei Soci;
- periodicamente, in merito ad una relazione informativa, su base almeno trimestrale in ordine alle attività di verifica e controllo compiute e all'esito delle stesse, nonché in relazione ad eventuali criticità emerse in termini di comportamenti o eventi che possono avere un effetto sull'adeguatezza o sull'efficacia del Modello stesso. L'Organismo di Vigilanza, su base annuale, riferisce al Consiglio di Amministrazione in merito alle attività svolte, ivi incluse quelle di monitoraggio sull'adeguata diffusione del contenuto del Modello. Nella sede dell'incontro annuale è presentata un'apposita relazione riepilogativa degli esiti delle verifiche compiute nel periodo di riferimento, rispetto alle quali l'OdV fornisce adeguato rendiconto circa gli utilizzi del budget assegnato e formula, per l'approvazione, le richieste delle risorse necessarie per adempiere al proprio ruolo nel periodo successivo.

L'Organismo di Vigilanza riferisce al Collegio Sindacale:

- immediatamente, in merito alle violazioni accertate del Modello adottato, nei casi in cui tali violazioni possano comportare l'insorgere di una responsabilità in



capo alla Società, in quanto il Collegio Sindacale deve vigilare sull'adeguatezza del sistema amministrativo, organizzativo e contabile della Società e suo corretto funzionamento;

- periodicamente, trasmettendo la relazione periodica di cui al punto precedente.

L'Organismo di Vigilanza potrà essere convocato in qualsiasi momento dai suddetti organi o potrà a propria volta presentare richiesta in tal senso, per riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche.

### *3.5.5 Attività di gestione del flusso informativo*

Il d.lgs. 231/2001 enuncia pure, tra le esigenze che il Modello deve soddisfare, l'istituzione di obblighi informativi nei confronti dell'OdV.

I flussi informativi hanno ad oggetto tutte le informazioni e tutti i documenti che devono essere portati a conoscenza dell'OdV, secondo quanto previsto dalle parti speciali e da ciascuna parte che concorre a costituire il Modello.

Sono stati pertanto istituiti i seguenti obblighi, gravanti sugli organi sociali, su tutto il personale di APICE srl e sui Responsabili Unità Operative (intendendosi per tali sia le Direzioni, sia le Unità di Business).

In particolare, gli organi sociali devono riferire all'OdV ogni informazione rilevante per il rispetto e il funzionamento del Modello.

Il personale, dipendente e non, deve riferire ogni informazione relativa a comportamenti costituenti violazioni delle prescrizioni del Modello o inerenti alla commissione di reati.

Gli obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza altresì riguardano, su base occasionale, ogni altra informazione, di qualsivoglia genere, attinente l'attuazione del Modello nelle aree di attività *sensibili* nonché il rispetto delle previsioni del Decreto, che possano risultare utili ai fini dell'assolvimento dei compiti dell'Organismo di Vigilanza (cosiddette *segnalazioni*) ed in particolare, in maniera obbligatoria:

- le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello, con evidenza delle eventuali sanzioni irrogate, ovvero dei provvedimenti di archiviazione dei procedimenti sanzionatori, con relative motivazioni;
- l'insorgere di nuovi rischi nelle aree dirette dai vari responsabili;
- i rapporti o le relazioni eventualmente predisposte dai vari responsabili nell'ambito della loro attività di controllo, dai quali possono emergere fatti, atti od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto o delle prescrizioni del Modello;
- le anomalie, le atipicità riscontrate o le risultanze da parte delle funzioni aziendali delle attività di controllo poste in essere per dare attuazione al Modello;



- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra Autorità pubblica, dai quali si evinca lo svolgimento di attività di indagine per i reati di cui al Decreto, avviate anche nei confronti di ignoti;
- le relazioni interne dalle quali emergano responsabilità per le ipotesi di reato;
- le segnalazioni o le richieste di assistenza legale inoltrate alla Società da soggetti *apicali* o *sottoposti ad altrui direzione* in caso di avvio di procedimento giudiziario a loro carico per uno dei reati previsti dal Decreto;
- le segnalazioni da parte di soggetti *apicali* o sottoposti *ad altrui direzione* di presunti casi di violazioni e inadempimenti di specifici precetti comportamentali, ovvero di qualsiasi atteggiamento sospetto con riferimento ai reati presupposti dal Decreto;
- le segnalazioni da parte di collaboratori, di consulenti ed in generale di soggetti che svolgono attività di lavoro autonomo, da parte di fornitori e di partner (anche sotto forma di associazione temporanea di imprese, comprese le società di somministrazione di lavoro nonché di joint-venture) e più in generale da parte di tutti coloro che operano in maniera rilevante e/o continuativa nell'ambito delle aree di attività cosiddette *sensibili* per conto o nell'interesse della Società.

A tali fini è istituito un canale di comunicazione anonimo consistente nell'invio all'OdV di corrispondenza riservata presso un indirizzo di posta e un numero di fax da parte del personale che voglia procedere alla segnalazione; siffatta modalità di trasmissione delle informazioni è intesa a garantire la riservatezza per i segnalatori del messaggio, anche al fine di evitare atteggiamenti ritorsivi nei confronti del segnalante.

L'OdV valuta le segnalazioni e può convocare, qualora lo ritenga opportuno, il presunto autore della violazione, dando inoltre luogo a tutti gli accertamenti e le indagini che ritenga necessarie ad appurare il fatto segnalato.

Qualora la segnalazione pervenga in forma scritta anonima, l'OdV valuta l'opportunità di procedere ad indagini, sempre che la segnalazione contenga riferimenti sufficientemente specifici per effettuare gli accertamenti del caso.

Il flusso informativo è peraltro integrato da riunioni periodiche (almeno una ogni sei mesi) tra l'OdV, il Collegio Sindacale e la Società di revisione.

Oltre alle segnalazioni anche ufficiose innanzi indicate, devono essere obbligatoriamente trasmesse all'OdV le informazioni concernenti:

- i provvedimenti e/o le notizie aventi ad oggetto l'esistenza di un procedimento penale, anche nei confronti di ignoti, relativo a fatti di interesse per la Società;
- i provvedimenti e/o le notizie aventi ad oggetto l'esistenza di procedimenti amministrativi o controversie civili di rilievo relativi a richieste o iniziative di Autorità indipendenti, dell'amministrazione finanziaria, del Ministero dell'Ambiente, di amministrazioni locali, ai contratti con la Pubblica amministrazione, alle richieste e/o gestione di finanziamenti pubblici;
- le richieste di assistenza legale inoltrate alla Società dal personale in caso di avvio di procedimenti penali o civili nei loro confronti;

- i rapporti predisposti dai responsabili delle funzioni aziendali nell’ambito della loro attività di controllo dai quali possano emergere fatti che presentino profili rilevanti ai fini del rispetto del Modello.

E’ istituito inoltre un obbligo di riporto funzionale a carico dei Responsabili Unità Operative. In particolare, siffatti Responsabili devono riportare all’OdV:

- semestralmente sull’attività svolta (controlli effettuati, modifiche suggerite a seguito di variazioni dell’attività o delle procedure operative, segnalazioni di eventuali nuove attività o modalità idonee a realizzare ipotesi di reato previste dal d. lgs. 231/2001), mediante una relazione scritta;
- tempestivamente in caso di gravi anomalie nel funzionamento del Modello o di violazioni di prescrizioni dello stesso.

Le modalità e le tempistiche del flusso informativo all’OdV da parte dei Responsabili Unità Operative potrà essere normato più in dettaglio dallo stesso OdV.

Il Responsabile si impegna pertanto con dichiarazione scritta alla conoscenza ed al rispetto delle regole previste dal Modello, nonché al puntuale svolgimento dei suoi compiti di supervisione e controllo.

Il Responsabile può inoltre – ferma restando la sua responsabilità ed il suo obbligo di supervisione – affidare lo svolgimento di talune, specifiche e circoscritte, funzioni a sub-Responsabili Interni, tenuti anch’essi ad attestare con dichiarazione scritta la conoscenza del Modello e delle procedure e l’impegno allo svolgimento delle proprie mansioni. La nomina del Responsabile e dei sub-Responsabili dovrà essere comunicata all’OdV, cui dovranno altresì essere inviate le dichiarazioni scritte sopra citate.

Nell’esercizio del proprio potere ispettivo, l’OdV può accedere liberamente a tutte le fonti di informazione dell’ente, prendere visione di documenti e consultare dati relativi all’ente.

Tutte le informazioni, la documentazione e le segnalazioni raccolte nell’espletamento dei compiti istituzionali devono essere archiviate e custodite a cura dell’OdV, avendo cura di mantenere riservati i documenti e le informazioni acquisite, anche nel rispetto della normativa sulla privacy.

### ***3.6 I poteri dell’Organismo di Vigilanza***

I principali poteri dell’Organismo di Vigilanza sono:

- di auto-regolamentazione e di definizione delle procedure operative interne;
- di vigilanza e controllo.

Con riferimento ai poteri di auto-regolamentazione e di definizione delle procedure operative interne, l’Organismo di Vigilanza ha competenza esclusiva in merito:

- alle modalità di documentazione delle proprie attività, delle proprie valutazioni e decisioni;
- alle modalità di comunicazione e rapporto diretto con ogni struttura aziendale, nonché di acquisizione di informazioni, dati e documentazioni dalle strutture aziendali;
- alle modalità di coordinamento con il Consiglio di Amministrazione e con il Collegio Sindacale e di partecipazione alle riunioni di detti organi, per iniziativa dell'Organismo stesso;
- alle modalità di organizzazione delle proprie attività di vigilanza e controllo, nonché di rappresentazione dei risultati delle attività svolte.

Con riferimento ai poteri di vigilanza e controllo, l'Organismo di Vigilanza:

- ha accesso libero e non condizionato presso tutte le funzioni della Società – senza necessità di alcun consenso preventivo – al fine di ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal Decreto;
- può disporre liberamente, senza interferenza alcuna, del proprio *budget* iniziale e di periodo, al fine di soddisfare ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti;
- può, se ritenuto necessario, avvalersi – sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità – dell'ausilio di tutte le strutture della Società;
- allo stesso modo può, in piena autonomia decisionale e qualora siano necessarie competenze specifiche e in ogni caso per adempiere professionalmente ai propri compiti, avvalersi del supporto operativo o della collaborazione di particolari professionalità reperite all'esterno della Società utilizzando allo scopo il proprio *budget* di periodo. In questi casi, i soggetti esterni all'Organismo di Vigilanza operano quale mero supporto tecnico-specialistico di rilievo consulenziale;
- può, fatte le opportune indagini e sentito l'autore della violazione, segnalare l'evento secondo la disciplina prevista nel Sistema Disciplinare adottato ai sensi del Decreto, fermo restando che l'*iter* di formale contestazione e l'irrogazione della sanzione è espletato a cura del datore di lavoro.

### ***3.7 Il budget dell'Organismo di Vigilanza***

Al fine di rafforzare ulteriormente i requisiti di autonomia e indipendenza, l'Organismo di Vigilanza è dotato di un adeguato *budget* iniziale e di periodo preventivamente deliberato dal Consiglio di Amministrazione.

Di tali risorse economiche l'Organismo di Vigilanza potrà disporre in piena autonomia, fermo restando la necessità di rendicontare l'utilizzo del *budget* stesso almeno su base annuale, nonché di motivare la presentazione del *budget* del periodo successivo, nell'ambito della relazione informativa periodica al Consiglio di Amministrazione.

#### 4 Segnalazioni all’Organismo di Vigilanza e tutela del segnalante

Con la Legge 30 novembre 2017, n. 179 recante le “*Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*”, il Legislatore, nel tentativo di armonizzare le disposizioni previste per il settore pubblico con la richiamata Legge, ha introdotto specifiche previsioni per gli enti destinatari del D. Lgs. n. 231/01 ed ha inserito all’interno dell’art. 6 del D.Lgs. 231/01 tre nuovi commi, ovvero il comma 2-bis, 2-ter e 2-quater.

In particolare, l’art. 6 dispone:

- al comma 2-bis, che i Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo prevedano:
  - uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell’art. 5, comma 1, lettere a) e b), di presentare, a tutela dell’integrità dell’ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, ovvero di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell’ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell’identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;
  - almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell’identità del segnalante;
  - il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
  - nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate;
- al comma 2-ter, che l’adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui al comma 2-bis possa essere denunciata all’Ispettorato del Lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall’organizzazione sindacale indicata dal medesimo;
- al comma 2-quater, che il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante venga espressamente qualificato come “nullo”. Sono altresì indicati come nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell’art. 2103 c.c., nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. Il predetto articolo, inoltre, prevede che in caso di controversie legate all’erogazione di sanzioni disciplinari, demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti ovvero sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi sulle condizioni di lavoro, spetta al datore di lavoro provare che tali misure siano state adottate sulla base di ragioni estranee alla segnalazione.

La Legge sul whistleblowing introduce nell’ordinamento giuridico italiano un apparato di norme volto a migliorare l’efficacia degli strumenti di contrasto ai

fenomeni corruttivi, nonché a tutelare con maggiore intensità gli autori delle segnalazioni incentivando il ricorso allo strumento della denuncia di condotte illecite o di violazioni dei modelli di organizzazione, gestione e controllo, gravando il datore di lavoro dell'onere di dimostrare - in occasione di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti o alla sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa successiva alla presentazione della segnalazione avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulla condizione di lavoro - che tali misure risultino fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa (c.d. "inversione dell'onere della prova a favore del segnalante").

In applicazione di quanto disposto dall'art. 6 comma 2 bis del D.lgs 231/01 viene reso disponibile per l'inoltro all'Organismo di Vigilanza di qualsivoglia segnalazione circostanziata di condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, ovvero di violazioni del modello di organizzazione e gestione della Società, di cui i destinatari del MOG siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte, i seguenti canali:

- **indirizzo email dedicato** [odv@apicesrl.eu](mailto:odv@apicesrl.eu) la cui gestione ed il cui accesso è interamente gestito in autonomia dall'Organismo di Vigilanza, in alternativa al
- **indirizzo di posta ordinaria** dell'OdV come di seguito [ffalsoni@ellifalsoni.com](mailto:ffalsoni@ellifalsoni.com)

I canali sopra indicati sono totalmente al di fuori della gestione della Società e garantiscono quindi al segnalante la possibilità di interloquire direttamente ed in assoluta riservatezza con l'OdV.

## 5 Il sistema disciplinare e sanzionatorio

Ai sensi dell'art. 6, comma 2 lett. e) e dell'art. 7 comma 4 lett. b) D. Lgs., i modelli di organizzazione, gestione e controllo, la cui adozione e attuazione (unitamente alle altre situazioni previste dai predetti articoli 6 e 7) costituisce condizione *sine qua non* per l'esenzione di responsabilità della Società in caso di commissione dei reati di cui al Decreto, possono ritenersi efficacemente attuati solo se prevedono un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure in essi indicate.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'avvio o dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto il Modello e il Codice Etico costituiscono regole vincolanti per i Destinatari, la violazione delle quali deve, al fine di ottemperare ai dettami del citato Decreto Legislativo, essere sanzionata indipendentemente dall'effettiva realizzazione di un reato o dalla punibilità dello stesso.

Le regole di condotta imposte dal Modello sono, infatti, assunte dalla Società in piena autonomia, al fine del miglior rispetto del precetto normativo che sulla Società stessa incombe.<sup>3</sup>

---

<sup>3</sup> La valutazione disciplinare dei comportamenti effettuata dai datori di lavoro, salvo, naturalmente, il successivo eventuale controllo del giudice del lavoro, non deve, infatti, necessariamente coincidere con la valutazione del giudice in sede penale, data l'autonomia della violazione del codice etico e delle procedure interne rispetto alla violazione di legge che comporta la commissione di un reato. Il datore di lavoro non è tenuto quindi, prima di agire, ad attendere il termine del procedimento penale

Peraltro, i principi di tempestività e immediatezza rendono non soltanto non doveroso, ma altresì sconsigliabile ritardare l'irrogazione della sanzione disciplinare in attesa dell'esito del giudizio eventualmente instaurato davanti all'autorità giudiziaria<sup>4</sup>.

### ***5.1 Definizione e limiti della responsabilità disciplinare***

La presente sezione del Modello identifica e descrive le infrazioni rilevanti ai sensi del D. Lgs. n. 231 del 2001 e successive modifiche, le corrispondenti sanzioni disciplinari irrogabili e la procedura diretta alla relativa contestazione.

La Società, conscia della necessità di rispettare le norme di legge e le disposizioni pattizie vigenti in materia, assicura che le sanzioni irrogabili ai sensi del presente Sistema Disciplinare sono conformi a quanto previsto dai contratti collettivi nazionali del lavoro applicabili al settore, nella fattispecie dal CCNL COMMERCIO e TERZIARIO; assicura altresì che l'iter procedurale per la contestazione dell'illecito e per l'irrogazione della relativa sanzione è in linea con quanto disposto dall'art 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (c.d. "Statuto dei lavoratori").

Per i Destinatari che sono legati da contratti di natura diversa da un rapporto di lavoro dipendente (amministratori e in generale i Soggetti Esterni) le misure applicabili e le procedure sanzionatorie devono avvenire nel rispetto della legge e delle condizioni contrattuali.

### ***5.2 Destinatari e loro doveri***

I Destinatari hanno l'obbligo di uniformare la propria condotta ai principi sanciti nel Codice Etico e a tutti i principi e misure di organizzazione e gestione delle attività aziendali definite nel Modello. Codice Etico e Modello prescrivono obblighi di condotta e doveri così come richiamati dal CCNL di lavoro applicato in Apice.

Ogni eventuale violazione dei suddetti principi, misure e procedure (di seguito indicate come "Infrazioni"), rappresenta, se accertata:

- nel caso di dipendenti e dirigenti, un inadempimento contrattuale in relazione alle obbligazioni che derivano dal rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 2104 c. c., dell'art. 2106 c.c. e del vigente CNL applicato (art.220)
- nel caso di amministratori, l'inosservanza dei doveri ad essi imposti dalla legge e dallo statuto ai sensi dell'art. 2392 c.c.;

---

*eventualmente in corso. I principi di tempestività ed immediatezza della sanzione rendono infatti non soltanto non doveroso, ma altresì sconsigliabile ritardare l'irrogazione della sanzione disciplinare in attesa dell'esito del giudizio eventualmente instaurato davanti al giudice penale. (Linee Guida Confindustria, 2008, pag. 30)*

<sup>4</sup> Si vedano le Linee Guida Confindustria, cap. 2, punto 2.3, pag. 19

- nel caso di Soggetti Esterni, costituisce inadempimento contrattuale e legittima a risolvere il contratto, fatto salvo il risarcimento del danno.

Il procedimento per l'irrogazione delle sanzioni di cui nel seguito tiene dunque conto delle particolarità derivanti dallo *status* giuridico del soggetto nei cui confronti si procede.

In ogni caso, l'Organismo di Vigilanza deve ricevere comunicazione dell'avvio del procedimento di irrogazione delle sanzioni disciplinari.

L'Organismo di Vigilanza verifica che siano adottate procedure specifiche per l'informazione di tutti i soggetti sopra previsti, sin dal sorgere del loro rapporto con la Società, circa l'esistenza e il contenuto del presente apparato sanzionatorio.

### ***5.3 Principi generali relativi alle sanzioni***

Le sanzioni irrogate a fronte delle Infrazioni devono, in ogni caso, rispettare il principio di gradualità e di proporzionalità delle medesime sanzioni rispetto alla gravità delle violazioni commesse.

La determinazione della tipologia, così come dell'entità della sanzione irrogata a seguito della commissione di infrazioni, ivi compresi illeciti rilevanti ai sensi del D. Lgs. n. 231 del 2001, deve essere improntata al rispetto e alla valutazione di quanto segue:

- l'intenzionalità del comportamento da cui è scaturito la violazione;
- la negligenza, l'imprudenza e l'imperizia che costituiscono la causa della violazione, specie nelle ipotesi in cui l'evento poteva essere oggetto di previsione;
- la rilevanza e le eventuali conseguenze della violazione o dell'illecito;
- la posizione del Destinatario all'interno dell'organizzazione aziendale specie in considerazione delle responsabilità connesse alle sue mansioni;
- eventuali circostanze aggravanti e/o attenuanti che possano essere rilevate in relazione al comportamento tenuto dal Destinatario, tra le circostanze aggravanti, a titolo esemplificativo, sono considerate le precedenti sanzioni disciplinari a carico dello stesso Destinatario nei due anni precedenti la violazione o l'illecito;
- il concorso di più Destinatari, in accordo tra loro, nella commissione della violazione o dell'illecito.

Le sanzioni e il relativo iter di contestazione dell'Infrazione si differenziano in relazione alla diversa categoria di Destinatario.

### ***5.4 Sanzioni nei confronti dei lavoratori dipendenti***



I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente Modello sono definiti come illeciti disciplinari.

Con riferimento alle sanzioni irrogabili nei riguardi dei dipendenti, esse rientrano tra quelle previste dal sistema sanzionatorio previsto dal CCNL, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 dello Statuto dei lavoratori ed eventuali normative speciali applicabili.

Il sistema disciplinare aziendale della Società è quindi costituito dalle norme del codice civile in materia e dalle norme pattizie previste dal CCNL. In particolare, il sistema disciplinare descrive i comportamenti sanzionati, a seconda del rilievo che assumono le singole fattispecie considerate e le sanzioni in concreto previste per la commissione dei fatti stessi sulla base della loro gravità.

In relazione a quanto sopra, il Modello fa riferimento alle sanzioni e alle categorie di fatti sanzionabili previste dall'apparato sanzionatorio esistente nell'ambito del CCNL, al fine di ricondurre le eventuali violazioni al Modello nelle fattispecie già previste dalle predette disposizioni.

La Società ritiene che le suddette sanzioni previste nel CCNL trovino applicazione, conformemente alle modalità di seguito indicate e in considerazione dei principi e criteri generali individuati al punto precedente, in relazione alle Infrazioni definite più sopra.

Il CCNL di settore individua all'art.220, infatti, ipotesi di inosservanze disciplinari che, in virtù della loro generalità ed astrattezza, sono da ritenersi idonee a ricomprendere le suddette Infrazioni.

In particolare in applicazione del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro si prevedono le seguenti sanzioni:

- a) richiamo verbale;
- b) ammonizione scritta;
- c) multa non superiore a 4 ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare;
- d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di dieci giorni;
- e) licenziamento disciplinare senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge

(a) richiamo verbale o ( b) ammonizione scritta

Il richiamo verbale o l'ammonizione scritta è applicabile, in accordo al CCNL, alle mancanze considerate lievi, che nel caso di specie sono:

- violazione delle procedure interne, dei principi comportamentali e dei protocolli di controllo previsti dal presente Modello per inosservanza delle disposizioni di servizio, ovvero per esecuzione della prestazione lavorativa con scarsa diligenza.

(c) multa non superiore a 4ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare



La multa è applicabile, in accordo al CCNL, al dipendente a fronte di:

- violazione delle procedure interne, dei principi comportamentali e dei protocolli di controllo previsti dal presente Modello, per negligente inosservanza delle disposizioni di servizio o ponendo in essere un comportamento consistente in tolleranza di irregolarità di servizi da parte dei soggetti sottoposti alla sua direzione;
- in generale, Infrazioni commesse con negligente mancanza e di gravità maggiore rispetto a quelle invece sanzionabili con il richiamo verbale o l'ammonizione scritta, anche in considerazione alle mansioni esplicate.

(d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di dieci giorni

La sospensione dal lavoro e dalla retribuzione, che non può essere superiore a 10 giorni, può essere comminata, in accordo al CCNL, a fronte di:

- casi di reiterazione (oltre la terza volta) di Infrazioni già sanzionate precedentemente con la multa non superiore a tre ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare;
- in particolare, reiterati casi di tolleranza delle irregolarità di servizio da parte dei soggetti sottoposti alla sua direzione;
- Infrazioni commesse con mancanza di gravità maggiore rispetto a quelle invece sanzionabile con la multa non superiore a 4 ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare.

(e) licenziamento senza preavviso

In accordo con il CCNL, la sanzione del licenziamento senza preavviso è applicabile al dipendente che:

- Reiteri per oltre 3 volte le mancanze di cui all'applicazione di cui alla sospensione dal lavoro (d)
- adottati, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni del presente Modello, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto, dovendosi ravvisare in tale comportamento una violazione dolosa di leggi o regolamenti o di doveri d'ufficio che possano arrecare o abbiano arrecato forte pregiudizio alla Società o a terzi;
- in particolare abbia posto in essere, con dolo, un comportamento diretto alla commissione di un'ipotesi di reato ai sensi del D. Lgs. 231/01.

Per quanto riguarda l'accertamento delle suddette infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni restano invariati i poteri del datore di lavoro, eventualmente conferiti ad appositi soggetti all'uopo delegati.

Viene prevista la preventiva comunicazione all'Organismo di Vigilanza della procedura di irrogazione delle sanzioni per violazione del Modello.

All'Organismo di Vigilanza dovrà essere data parimenti comunicazione di ogni provvedimento di archiviazione inerente i procedimenti disciplinari di cui al presente paragrafo.

Ai lavoratori viene data un'immediata e diffusa informazione circa l'introduzione di ogni eventuale nuova disposizione, diramando una comunicazione interna per spiegare le ragioni e riassumerne il contenuto.

### **5.5 Sanzioni nei confronti dei dirigenti**

Il rapporto dirigenziale si caratterizza per la sua natura eminentemente fiduciaria. Il comportamento del dirigente si riflette, infatti, non solo all'interno della Società, ma anche all'esterno, ad esempio in termini di immagine rispetto al mercato e in generale rispetto ai diversi portatori di interesse.

Pertanto, il rispetto da parte dei dirigenti della Società di quanto previsto nel presente Modello e l'obbligo a che essi facciano rispettare quanto previsto nel presente Modello è elemento essenziale del rapporto di lavoro dirigenziale, poiché costituisce stimolo ed esempio per tutti coloro che a loro riportano gerarchicamente.

Eventuali Infrazioni poste in essere da Dirigenti della Società, in virtù del particolare rapporto di fiducia esistente tra gli stessi e la Società e della mancanza di un sistema disciplinare di riferimento, saranno sanzionate con i provvedimenti disciplinari ritenuti più idonei al singolo caso nel rispetto dei principi generali precedentemente individuati al paragrafo 5.3 Principi generali relativi alle sanzioni, compatibilmente con le previsioni di legge e contrattuali, e in considerazione del fatto che le suddette violazioni costituiscono, in ogni caso, inadempimenti alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro.

Gli stessi provvedimenti disciplinari sono previsti nei casi in cui un dirigente consenta espressamente o per omessa vigilanza, a dipendenti a lui sottoposti gerarchicamente, di adottare comportamenti non conformi al Modello e/o in violazione dello stesso, comportamenti che possano essere qualificati come Infrazioni.

In particolare, i provvedimenti disciplinari adottati nel caso di Infrazioni di maggiore gravità sono i seguenti:

- (a) licenziamento con preavviso

La sanzione del licenziamento con preavviso si applica nel caso di Infrazioni di particolare gravità nell'espletamento di attività nelle aree cosiddette *sensibili*, tali tuttavia da non potere determinare l'applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto.

- (b) licenziamento senza preavviso

La sanzione del licenziamento senza preavviso si applica nel caso di Infrazioni di particolare gravità che possono determinare l'applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto e in ogni caso di maggiore gravità rispetto a quanto previsto in caso di licenziamento con preavviso tale da concretizzare una grave negazione dell'elemento fiduciario del rapporto di lavoro, così da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro che trova nel rapporto fiduciario il suo presupposto fondamentale.

Qualora le Infrazioni del Modello da parte dei dirigenti costituiscano una fattispecie penalmente rilevante ai sensi del Decreto e se al dirigente sia notificato l'esercizio dell'azione penale o sia notificato o eseguito un provvedimento cautelare prima dell'erogazione della sanzione disciplinare prevista dal Modello di organizzazione, gestione e controllo, la Società, a sua scelta, si riserva di applicare nei confronti dei responsabili e in attesa del giudizio penale le seguenti misure provvisorie alternative:

- sospensione cautelare del dirigente dal rapporto con diritto comunque all'integrale retribuzione;
- attribuzione di una diversa collocazione all'interno della Società.

A seguito dell'esito del giudizio penale che confermasse la violazione del Modello da parte del dirigente stesso<sup>5</sup>, lo stesso sarà soggetto al provvedimento disciplinare riservato ai casi di Infrazioni di maggiore gravità<sup>6</sup>.

Viene previsto il necessario coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza nella procedura di irrogazione delle sanzioni ai dirigenti per violazione del Modello, nel senso che non potrà essere irrogata alcuna sanzione per violazione del Modello ad un dirigente senza il preventivo coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza.

Tale coinvolgimento si presume, quando la proposta per l'applicazione della sanzione provenga dall'Organismo di Vigilanza.

All'Organismo di Vigilanza dovrà essere data parimenti comunicazione di ogni provvedimento di archiviazione inerente i procedimenti disciplinari di cui al presente paragrafo.

---

<sup>5</sup> Nel caso sia emessa sentenza di non luogo a procedere ai sensi dell'art. 425 c.p.p. o sia emessa sentenza di proscioglimento ai sensi degli artt. 529, 530 e 531 c.p.p., il dirigente potrebbe in ogni caso essere soggetto alla sanzione disciplinare del licenziamento con o senza preavviso, nella misura in cui, per esempio, sia venuto meno l'elemento fiduciario che costituisce il presupposto fondamentale del rapporto di lavoro, così da non consentirne la prosecuzione neppure provvisoria.

<sup>6</sup> L'art. 15 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dirigenti di aziende industriali del 23 maggio 2000, rubricato *Responsabilità civile e/o penale* connessa alla prestazione, prevede:

*“[omissis]*

*5) Il rinvio a giudizio del dirigente per fatti direttamente attinenti all'esercizio delle funzioni attribuitegli non costituisce di per sé giustificato motivo di licenziamento; in caso di privazione della libertà personale il dirigente avrà diritto alla conservazione del posto con decorrenza della retribuzione.*

*6) Le garanzie e le tutele di cui al comma 4 del presente articolo si applicano al dirigente anche successivamente alla estinzione del rapporto di lavoro, sempreché si tratti di fatti accaduti nel corso del rapporto stesso.*

*7) Le garanzie e le tutele di cui ai commi precedenti sono escluse nei casi di dolo o colpa grave del dirigente, accertati con sentenza passata in giudicato.”*

### ***5.6 Misure nei confronti dei soggetti in posizione apicale (art. 5, comma prima, lett. a del Decreto)***

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 dunque l'immagine verso i diversi portatori di interesse.

I valori della correttezza e della trasparenza devono essere innanzi tutto fatti propri, condivisi e rispettati da coloro che guidano le scelte aziendali, in modo da costituire esempio e stimolo per tutti coloro che, a qualsiasi livello, operano per la Società.

Le violazioni dei principi e delle misure previste dal Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla Società ad opera dei componenti del Consiglio di Amministrazione della stessa Società devono tempestivamente essere comunicate dall'Organismo di Vigilanza all'intero Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale.

Il Consiglio di Amministrazione è competente per la valutazione dell'Infrazione e per l'assunzione dei provvedimenti più idonei nei confronti del o degli amministratori che hanno commesso le Infrazioni. In tale valutazione, il Consiglio di Amministrazione è coadiuvato dall'Organismo di Vigilanza e delibera a maggioranza assoluta dei presenti, escluso l'amministratore o gli amministratori che hanno commesso le Infrazioni, sentito il parere del Collegio Sindacale.

Il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale ai sensi dell'art. 2406 c.c. sono competenti, in ossequio alle disposizioni di legge applicabili, per la convocazione, se considerato necessario, dell'Assemblea dei Soci. La convocazione dell'Assemblea dei Soci è obbligatoria per le deliberazioni di eventuale revoca dall'incarico o di azione di responsabilità nei confronti degli amministratori.

### ***5.7 Misure nei confronti dei Soggetti Esterni***

Ogni comportamento posto in essere dai Soggetti Esterni (i collaboratori, gli agenti, i consulenti e in generale i soggetti che svolgono attività di lavoro autonomo, i fornitori e i partner anche sotto forma di associazione temporanea di imprese, comprese le società di somministrazione di lavoro nonché di joint-venture) in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente Modello e tale da comportare il rischio di commissione di un reato previsto dal Decreto, potrà determinare, secondo quanto disposto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o nei contratti, la risoluzione del rapporto contrattuale, ovvero il diritto di recesso dal medesimo, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni alla Società, come, a puro titolo di esempio, nel caso di applicazione, anche in via cautelare delle sanzioni previste dal Decreto a carico della Società.

L'Organismo di Vigilanza, in coordinamento con l'Amministratore Delegato o altro soggetto da questi delegato, verifica che siano adottate procedure specifiche per trasmettere ai Soggetti Esterni i principi e le linee di condotta contenute nel presente

Modello e nel Codice Etico e verifica che vengano informati delle conseguenze che possono derivare dalla violazione degli stessi.

### ***5.8 Segnalazioni all’OdV- misure volte a tutelare coloro che le effettuano***

Vene stabilito come misura di tutela del segnalante ai sensi dell’art.6 comma 2 lettera e del D.lgs 231/01, divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione da questi effettuata all’OdV.

La violazione delle misura di tutela del segnalante sopra esposta:

- viene considerata violazione grave del Modello di Organizzazione e gestione e come tale trattata ai fini dell’applicazione del codice disciplinare;
- può essere denunciata all’Ispettorato del Lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall’organizzazione sindacale indicata dal medesimo;

### ***5.9 Segnalazioni all’OdV- segnalazioni effettuate dolosamente e rivelatesi infondate o delatorie***

L’effettuazione di segnalazioni di condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs.231/01 o di violazioni del MOG che si rivelano infondate (non circostanziate e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti ) ed effettuate con dolo o colpa grave sono considerate una violazione grave del Modello di Organizzazione e gestione e come tale trattate ai fini dell’applicazione del codice disciplinare

## **6 La formazione e diffusione del Modello**

La formazione dei Destinatari ai fini del Decreto è gestita dall’Amministratore Delegato o da altro soggetto da questi delegato, in stretta cooperazione con l’Organismo di Vigilanza e sarà articolata ai seguenti livelli, per opportuna differenziazione:

- personale direttivo, incluso il livello quadro e con funzioni di rappresentanza dell’ente: si procede ad una formazione iniziale generale e, successivamente, alla formazione specifica dei neo assunti e ad un aggiornamento periodico.
- altro personale che opera nelle attività cosiddette sensibili: viene organizzato un corso di formazione fruibile in sostanziale autonomia i cui contenuti sono simili, per natura ed estensione, a quelli descritti più sopra, adattati ad una migliore fruizione non in aula;
- altro personale che non opera nelle attività cosiddette sensibili: viene distribuita una nota informativa interna a tutti i dipendenti attualmente in forza e, al momento dell’assunzione, a coloro che sono successivamente assunti;
- soggetti esterni: viene distribuita una nota informativa generale a tutti coloro che hanno rapporti contrattuali correnti con la Società nell’ambito delle attività cosiddette sensibili. A coloro con i quali sono istaurati rapporti contrattuali per il

futuro, la nota informativa viene consegnata al momento della stipula dei relativi contratti.

## **7 Conferma dell'adeguatezza del Modello e della sua efficace attuazione**

La conferma dell'adeguatezza del Modello e della sua efficace attuazione è garantita:

- dalle risultanze delle attività di monitoraggio svolte nel continuo dai dirigenti della Società per ciascuna funzione di propria competenza. A tale scopo l'Amministratore Delegato della Società conferma formalmente almeno una volta all'anno, per il tramite delle informazioni raccolte dai dirigenti stessi:
  - la descrizione delle modalità di svolgimento di eventuali attività cosiddette *sensibili*, con l'indicazione della propria valutazione in merito alla rilevanza in termini di necessità di presidio dei rischi relativi ai reati presupposti; tale descrizione è resa più agevole per il tramite di un apposito questionario, aggiornato su base almeno annuale, che permetta al dirigente di descrivere l'insorgere o il modificarsi dei rischi nelle aree da questi dirette;
  - che siano state rispettate le indicazioni e i contenuti del presente Modello, con indicazione delle principali anomalie o delle atipicità riscontrate a seguito delle attività di controllo poste in essere per dare attuazione al Modello, fermo restando gli obblighi di comunicazione periodica di tali informazioni rilevanti verso l'Organismo di Vigilanza;
- dall'Organismo di Vigilanza, nell'esercizio dei poteri di vigilanza e controllo descritti precedentemente e a cui si fa rinvio.