
Modello di organizzazione gestione e controllo

d.lgs. 8 giugno 2001 n. 231

PARTE GENERALE

1. Quadro normativo di riferimento
2. La Società
 - 2.1 Informazioni generali
 - 2.2 Poteri e deleghe.
3. Il Modello di organizzazione, gestione e controllo.
 - 3.1 Finalità
 - 3.2 Destinatari
 - 3.3. Struttura del Modello
 - 3.4 Gestione finanziaria
 - 3.5 Adozione del Modello
 - 3.6 Aggiornamento del Modello
4. Organismo di vigilanza
5. Misure di esecuzione
 - 5.1 Sistema disciplinare
 - 5.1.1 Premesse
 - 5.1.2 Misure nei confronti dell'organo amministrativo
 - 5.1.3 Misure nei confronti dei dipendenti
 - 5.1.4 Misure nei confronti dei Sindaci
 - 5.1.5 Misure nei confronti dei componenti dell'Organismo di vigilanza
 - 5.1.6 Misure nei confronti di consulenti, collaboratori e terzi in generale
 - 5.2 Informazione
 - 5.2.1 Premesse
 - 5.2.2 Amministratori e Sindaci
 - 5.2.3 Dirigenti
 - 5.2.4 Personale dipendente
 - 5.2.5 Consulenti, collaboratori e fornitori di beni, lavori e servizi
6. Whistleblowing

PARTE SPECIALE

- A. Art. 24 - 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
- B. Art. 24 bis - Delitti informatici e trattamento illecito di dati
- C. Art. 24 ter - Delitti di criminalità organizzata

- D. Art. 25 - Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio
- E. Art. 25 bis - Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento
- F. Art. 25 bis 1 - Delitti contro l'industria e il commercio
- G. Art. 25 ter - Reati societari
- H. Art. 25 quater - Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico
- I. Art. 25 quater 1 - Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili
- J. Art. 25 quinquies - Delitti contro la personalità individuale
- K. Art. 25 sexies - Abusi di mercato
- L. Art. 25 septies - Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro
- M. Art. 25 octies - Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio e Art. 25-octies.1 – Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti
- N. Art. 25 nonies - Delitti in materia di violazione del diritto d'autore
- O. Art. 25 decies - Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria
- P. Art. 25 undecies - Reati ambientali
- Q. Art. 25 duodecies - Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare
- R. Art. 25 terdecies - Razzismo e xenofobia
- S. Art. 25 quaterdecies - Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati
- T. Art. 25 quinquiesdecies - Reati tributari
- U. Art. 25 sexiesdecies – Contrabbando
- V. Art. 25 septiesdecies - Delitti contro il patrimonio culturale
- W. Art. 25 octiesdecies - Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici.

ALLEGATI

1. Codice Etico
2. Principi di corretta gestione finanziaria
3. Organigramma
4. Poteri e procure

PARTE GENERALE

1. Quadro normativo di riferimento.

Ai sensi delle disposizioni del d.lgs. 8 giugno 2001 n. 231, gli enti forniti di personalità giuridica e alle società e associazioni anche prive di personalità giuridica sono responsabili per i reati commessi nel loro interesse o a loro vantaggio:

a) 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 (“esponenti apicali”);

b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui innanzi.

I reati dalla cui commissione può generarsi la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche ed Enti sono elencati dal d.lgs. 8 giugno 2001 n. 231, agli artt. 24 e ss.: Art. 24 - 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 bis - Delitti informatici e trattamento illecito di dati; Art. 24 ter - Delitti di criminalità organizzata; Art. 25 - Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio; Art. 25 bis - Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento; Art. 25 bis 1 - Delitti contro l'industria e il commercio; Art. 25 ter - Reati societari; Art. 25 quater - Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico; Art. 25 quater 1 - Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili; Art. 25 quinquies - Delitti contro la personalità individuale; Art. 25 sexies - Abusi di mercato; Art. 25 septies - Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro; Art. 25 octies - Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio; Art. 25-octies.1 – Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti; Art. 25 nonies - Delitti in materia di violazione del diritto d'autore; Art. 25 decies - Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria; Art. 25 undecies - Reati ambientali; Art. 25 duodecies - Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare; Art. 25 terdecies - Razzismo e xenofobia; Art. 25 quaterdecies - Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi

d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati; Art. 25 quinquiesdecies - Reati tributari; Art. 25 sexiesdecies – Contrabbando; Art. 25 septiesdecies - Delitti contro il patrimonio culturale; Art. 25 octiesdecies - Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici.

La responsabilità insorge nell'ipotesi in cui la condotta illecita sia stata realizzata nell'interesse o a vantaggio della società. Dunque, non soltanto se il comportamento illecito abbia determinato un vantaggio, patrimoniale o meno, per l'Ente, ma anche nell'ipotesi in cui, pur in assenza di tale concreto risultato, il fatto reato risponda ad un interesse giuridicamente valutabile dell'Ente medesimo.

Detta responsabilità –avente natura amministrativa – trova espressione nell'applicazione di sanzioni pecuniarie, di sanzioni interdittive (interdizione dall'esercizio dell'attività; sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito; divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio; esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi; divieto di pubblicizzare beni o servizi), della confisca del profitto che l'Ente ha tratto dal reato, anche nella forma per equivalente, nonché della pubblicazione della sentenza che pronunci condanna per i reati contestati.

Oltre che nel caso in cui le persone innanzi indicate hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi, l'Ente non risponde, nel caso di reato ascritto ad esponenti apicali –art. 6, comma 1– se fornisce prova che:

- a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- c) le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla lettera b).

Nel caso di reato ascritto ad esponenti sub-apicali –art. 7– l'Ente é responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza.

Nondimeno, è esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza se l'Ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

I modelli devono prevedere, in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione nonché al tipo di attività svolta, misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

In relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, essi devono, in particolare:

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

E' inoltre prescritta la verifica periodica e l'eventuale modifica del modello quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività.

In questa prospettiva, oltre che al fine di rafforzare il proprio fattivo impegno per la legalità, Orsolini Amedeo s.p.a. (di seguito, la “**Società**”) ha inteso dotarsi di un modello di organizzazione, gestione e controllo (di seguito, il “**Modello**”), rivolto ad introdurre ed attuare un insieme

organico e articolato di misure finalizzate alla prevenzione, da parte dei soggetti rilevanti, dei reati di cui al d.lgs. 8 giugno 2001 n. 231.

2. La Società

2.1 Informazioni generali.

La Società, costituita in forma di società per azioni, con sede in Vignanello, Strada Provinciale Vasanellese 4, esercita attività di commercio al minuto di materiali edili, ferro e ferramenta, legno e legnami, materiale idraulico sanitario, vernici e colori, anticrittogamici, sementi, cordami, canapa, stucchi, cornici, bacchette e carta da parati e fertilizzanti.

Nella sede legale di Vignanello, Strada Provinciale Vasanellese 4 sono ubicati gli uffici direzionali. L'attività commerciale è esercitata presso la sede legale nonché attraverso le seguenti unità locali.

LAZIO

Vignanello (VT), S.P. Vasanellese, 4 (Sede Centrale)

Cerveteri (RM), Via Aurelia Km 15,100

Ciampino, Via dei laghi 2

Civitavecchia (RM), Via Alfio Flores, 4/C

Civitella D'Agliano (VT), Via Giacomo Matteotti, 32

Frosinone, Via Morolense Km 2,800

Riano (RM) - Str. Flaminia Km 24,400

Rieti - Via Emilio Greco, 5 (Loc. Vaiano di Vazia)

Roma Gregna S. Andrea, Circonvallazione Orientale 4692

Roma Aurelia, Via Aurelia, 1007

Roma Bufalotta, Via della Bufalotta, 911

Roma La Rustica, Via Galatea, 132

Roma Nomentana, Via Nomentana, 1070

Roma Settebagni, Via di Settebagni, 742

Roma Eur, Via Laurentina, 520

Soriano nel Cimino (VT), Via Madonna di Loreto

Sutri (VT), Via Cassia Km 47,600

Tarquinia (VT), Via Michelangelo Buonarroti

Vetralla (VT), Via del campo, 8 -

Vignanello (VT), Via Dante Alighieri

Viterbo, S.S. Tuscanese Km 3,200

ABRUZZO

L'Aquila, S.S. 17 Km 43,800 (Loc. Bazzano) -

L'Aquila, Via Campo di Pile, snc

Sambuceto, Via Aldo Moro 256

Sambuceto, Via Caravaggio 5

UMBRIA

Marsciano (PG), via Coletti

Trevi (PG), Via della Torre, 8

Terni, Via Vanzetti, 16

Orvieto, Loc. Ponte Giulio

TOSCANA

Chiusi (SI), Via Fondovalle, 4

LOMBARDIA

Sesto San Giovanni, Via Gramsci 230

Sesto San Giovanni, Via G. di Vittorio 247 -

MOLISE

Termoli (CB), Via Marisa Bellisario, 3

L'Organo amministrativo aggiorna tempo per tempo la presente elencazione, dandone avviso all'Organismo di vigilanza.

2.2 Poteri e deleghe.

I poteri e le deleghe sono rilevati nella scheda facente parte del presente Modello, della quale l'Organo amministrativo cura il costante aggiornamento, dandone notizia all'Organismo di vigilanza.

3. Il Modello di organizzazione, gestione e controllo.

3.1 Finalità.

Il presente Modello di organizzazione, gestione e controllo, in ossequio alle disposizioni del d.lgs. 8 giugno 2021 n. 231, è rivolto a prevenire la commissione di reati in ambito aziendale e nei rapporti che la Società intrattiene con l'esterno.

Conformemente al disposto dell'art. 6, comma 2, d.lgs. 8 giugno 2001 n. 231, esso, relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati ha la funzione di: a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati; b) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire; c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad

impedire la commissione dei reati; d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli; e) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate.

3.2 Destinatari.

Ai sensi dell'art. 5, comma 1, d.lgs. 8 giugno 2001 n. 231, «L'ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio: a) 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. b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a)» .

I Destinatari del presente Modello possono, pertanto, individuarsi in tutti i soggetti ascrivibili alle categorie innanzi indicate, sì da dovervisi considerare ricompresi tutti quanti, anche temporaneamente, assumano, nel contesto dell'organizzazione aziendale quali amministratori, direttori, dipendenti e collaboratori.

La Società adopera i pertinenti strumenti contrattuali rivolti alla costituzione in capo a soggetti esterni della cui consulenza, assistenza o collaborazione essa si avvalga, sia in forma ricorrente che transitoriamente o per singole prestazioni, al fine di procurare, nei limiti di ragione, l'assunzione dell'obbligazione di conformarsi alle disposizioni del Codice Etico nonché delle pertinenti Norme di comportamento.

A questo fine, essa inserisce, nei contratti conclusi con i soggetti terzi di cui innanzi clausola di tenore corrispondente o sostanzialmente corrispondente al seguente:

[Denominazione della controparte contrattuale] conferma di essere stato informato che Orsolini Amedeo s.p.a. ha adottato un Modello di organizzazione e di gestione ai sensi del d.lgs. 8 giugno 2001 n. 231 e un Codice Etico e di avere ricevuto in copia e avere, comunque, preso integrale visione sul sito Internet di Orsolini Amedeo s.p.a. del testo del Codice etico medesimo.

In forza di quanto precede, si impegna e obbliga: a) ad attenersi e procurare che i propri dipendenti, collaboratori, ausiliari e subaffidatari si attengano, nell'esecuzione del presente contratto e comunque nell'intera gestione del rapporto, ai principi e ai criteri enunciati dal Codice Etico, nella formulazione tempo per tempo vigente, così come resa pubblica attraverso il

sito Internet aziendale; b) ad astenersi e a procurare che i propri dipendenti, ausiliari e subaffidatari si astengano, nell'esecuzione delle attività e delle operazioni comunque riferibili all'esecuzione contrattuale e alla gestione del rapporto, da qualsivoglia condotta contrastante o incompatibile con i principi e i criteri di cui innanzi.

Il presente contratto sarà risolto di pieno diritto in caso di inosservanza degli obblighi di cui innanzi, previa comunicazione scritta di Orsolini Amedeo s.p.a. di volersi avvalere della facoltà a tale effetto espressamente, senza riserve e eccezioni, conferita alla medesima».

In alternativa la società acquisisce, per iscritto, per atto separato, corrispondente impegno dei terzi prestatori.

3.3 Struttura del Modello.

Concorrono alla formazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo:

a) il presente documento, volto a definire ed enunciare il complesso delle misure e degli strumenti organizzativi, di gestione e di controllo rivolti alla efficace prevenzione della commissione dei reati di cui al d.lgs. 8 giugno 2001 n. 231;

b) il Codice Etico, attraverso il quale la Società altresì definisce ed enuncia i principi e di canoni di condotta cui essa, in tutte le sue articolazioni e in tutte le sue relazioni, si prefigge di operare nell'esercizio della propria attività di impresa e nel rapporto con gli altri operatori economici, i propri dipendenti e collaboratori, il tessuto sociale ed economico in cui essa è inserita, il territorio e l'ambiente;

c) i Principi di corretta gestione finanziaria, la cui funzione è quella di ottemperare, in via generale e con riferimento al complesso dei rischi alla cui prevenzione il presente Modello tende, alla specifica previsione dell'art. 6, comma 2, lettera c), d.lgs. 8 giugno 2001 n. 231 che si abbiano a «individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati»;

d) le Procedure, rivolte a disciplinare in maniera codificata ed uniforme lo svolgimento di specifici processi e il compimento di specifiche attività che, in ragione del particolare rilievo per la prevenzione dei reati cui il Modello si riferisce, necessitano di più dettagliata regolamentazione, della standardizzazione delle condotte individuali dei singoli Destinatari del Modello ovvero della istituzione di strumenti volti a fornire evidenza documentale duratura di fatti;

e) i Documenti di utilizzo ricorrente uniforme, il cui impiego è contemplato e prescritto dalle Procedure.

3.4 Gestione finanziaria.

Ai sensi dell'art. 6, comma 2, lettera c), d.lgs. 8 giugno 2001 n. 231, i modelli di organizzazione e gestione volti alla prevenzione dei reati devono «*individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati*».

Detta misura ragionevolmente è finalizzata alla prevenzione della formazione di riserve, fondi o altre disponibilità in denaro e comunque di “sacche” di utilità patrimoniali suscettibili di impiego ai fini della commissione di reati.

Il fenomeno presenta specifica (ma non esclusiva) rilevanza in riferimento alle famiglie di reati la cui condotta materiale consiste nella o include la offerta, promessa o dazione di denaro o utilità patrimoniali, quali tipicamente sono molti dei reati contro la pubblica amministrazione di cui all'art. 25, d.lgs. 8 giugno 2001 n. 231 e il reato di corruzione tra privati, di cui al successivo art. 25-ter, comma 1, lettera s-bis).

Ai fini della prevenzione *generale* dei rischi di commissione di reati rispetto ai quali può risultare strumentale la costituzione occulta o dissimulata, anche mediante interposizione di soggetti terzi, di riserve, fondi o altre disponibilità di denaro o altre utilità patrimoniali la Società si attiene ai Principi di corretta gestione finanziaria annessi al presente documento.

Specifiche e aggiuntive misure di prevenzione potranno essere adottate, con riferimento a particolari famiglie di reati presupposto.

3.5 Adozione del Modello.

Ancorché il d.lgs. 8 giugno 2001 n. 231 non disciplini specificamente le forme attraverso le quali i modelli di organizzazione, gestione e controllo debbano essere adottati, risulta conforme al disposto dell'art. 7, comma 1, lettera a), d.lgs. 8 giugno 2001 n. 231 (che demanda l'adozione all'“organo dirigente”) e risponde alla prassi corrente il prevedere che l'adozione medesima che essa abbia luogo a mezzo di apposita deliberazione dell'Organo amministrativo.

Nella medesima forma, anche su proposta dell'Organismo di vigilanza, cui, ai sensi dell'art. dell'art. 7, comma 1, lettera b), d.lgs. 8 giugno 2001 n. 231 compete curare l'aggiornamento dei

modelli, l'Organo amministrativo adotterà eventuali emendamenti, integrazioni, variazioni e aggiornamenti al presente Modello, anche e segnatamente a fronte di mutamento o variazione del quadro normativo nonché, comunque, di modificazioni nella struttura organizzativa della Società.

Della adozione iniziale e degli aggiornamenti successivi, l'Organo amministrativo informa, senza ritardo, nelle forme ritenute opportune, i soci.

3.6 Aggiornamento del Modello.

Ai sensi dell'art. 7, comma 4, lettera a), «l'efficace attuazione del modello richiede: 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».

Ai sensi dell'art. 6, comma 1, lettera b), è attribuito all'Organismo di vigilanza «il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli di curare il loro aggiornamento».

All'insorgere di fattori che diano luogo ad esigenza di aggiornamento, l'Organismo formulerà la relativa proposta o, comunque, segnalazione all'Organo amministrativo.

Nella premessa alla Parte Speciale sono altresì dettate specifiche disposizioni per l'eventuale integrazione o aggiornamento del Modello in riferimento al rischio di commissione di reati di remota incidenza, in relazione ai quali il esso non introduce misure di prevenzione specifiche, in aggiunta all'applicazione delle disposizioni del Codice Etico e delle altre disposizioni generali risultanti dal Modello medesimo.

4. Organismo di vigilanza.

Ai sensi dell'art. 6, comma 1, lettera b), d.lgs. 8 giugno 2001 n. 231, l'Organismo di vigilanza è istituito all'interno alla Società). Esso deve operare con continuità di azione. Esso:

– è formato da componenti esterni alla Società, scelti e nominati dall'Organo amministrativo tra soggetti qualificati ed esperti nelle materie rilevanti ai fini del D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231 e muniti dei necessari requisiti di onorabilità;

– nomina al proprio interno il Presidente;

– riferisce direttamente ai vertici della Società, sia operativi che di controllo, in modo da garantire la sua piena autonomia ed indipendenza nello svolgimento dei compiti che gli sono affidati.

– è dotato di autonomi poteri di intervento nelle aree di competenza; a tal fine, nonché per garantire lo svolgimento con continuità dell'attività di verifica circa l'adeguatezza e l'idoneità del Modello, l'Organismo si avvale di personale interno;

– è dotato di un budget di spesa ad uso esclusivo per il periodo in cui resta in carica, deliberato dall'Organismo di vigilanza; l'Organismo delibera in autonomia e indipendenza le spese da effettuarsi nei limiti del budget approvato;

– opera secondo il metodo collegiale in conformità al Regolamento facente parte integrante del presente Modello (Allegato “2”);

Al fine di assicurare l'indipendenza dell'Organismo di vigilanza, i componenti del medesimo:

– non devono avere rapporti con la Società che implicino, in riferimento alle aree di competenza dell'Organismo di vigilanza, potenziali conflitti di interesse;

– non devono avere rapporti di parentela o affinità con i soci o gli amministratori idonei a ridurre l'autonomia di giudizio;

– non devono essere legati in alcun modo, a qualsivoglia titolo, alla Società stessa da vincoli di subordinazione che possano comprometterne l'autonomia di giudizio.

Sono cause di ineleggibilità ed incompatibilità con l'incarico di membro dell'Organismo di Vigilanza:

– rivestire la qualità di amministratore della società;

– essere stato amministratore della Società nel triennio precedente alla nomina;

– avere relazioni di coniugio, parentela o affinità fino al quarto grado con i soggetti di cui ai punti precedenti;

– avere svolto, negli ultimi tre anni, funzioni di Amministrazione, direzione o controllo in imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o procedure equiparate;

– essere stato condannato con sentenza anche non irrevocabile a pena detentiva che comporta l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle ordinarie persone giuridiche;

– essere stato condannato con sentenza anche non irrevocabile ed anche a seguito di applicazione della pena su richiesta ai sensi degli articoli 444 e 447 c.p.p. per delitti non colposi e per reati puniti a titolo di dolo o di colpa richiamati nell'ambito del D.Lgs 8 giugno 2001 n. 231.

Ai fini di una migliore conoscenza e corretto presidio del contesto aziendale, l'Organismo di Vigilanza può richiedere la presenza alle proprie riunioni di soggetti quali, a titolo di esempio, i membri del Collegio Sindacale ed i responsabili di quelle funzioni aziendali aventi attinenza con le tematiche del controllo. Questi partecipano alle riunioni esclusivamente in qualità di invitati.

L'Organismo di Vigilanza è nominato in carica per un periodo di 3 (tre) esercizi sociali.

La revoca dei componenti dell'Organismo di vigilanza può avere luogo esclusivamente per giusta causa, tale intendendosi:

- un grave inadempimento dei propri doveri, così come risultanti dal d.lgs. 8 giugno 2001 n. 231;
- la pronuncia, a carico della Società, di sentenza di condanna per reati di cui al d.lgs. 8 giugno 2001 n. 231 che accerti espressamente l'omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di vigilanza;
- la pronuncia, a carico del componente revocando di una sentenza di condanna o di applicazione della pena su richiesta per aver commesso uno dei reati previsti dal d.lgs. 8 giugno 2001 n. 231;
- la non lieve violazione degli obblighi di riservatezza inerenti alla carica.

In tutti i casi di applicazione in via cautelare di una sanzione interdittiva prevista dal d.lgs. 8 giugno 2001 n. 231, l'Organo amministrativo, sentito i componenti revocandi, potrà eventualmente provvedere alla revoca di uno o più componenti qualora ravvisi un'ipotesi di omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo.

Nel caso in cui vengano meno i requisiti di autonomia, indipendenza e professionalità ovvero in caso di insorgenza di una delle cause di ineleggibilità sopra individuate, l'Organo amministrativo, esperiti gli opportuni accertamenti e sentito l'interessato, nonché gli altri componenti

dell'Organismo di vigilanza, stabilisce un termine, non inferiore a trenta giorni, entro il quale deve cessare la situazione di incompatibilità. Trascorso tale termine senza che la predetta situazione sia cessata, il Consiglio di Amministrazione deve dichiarare l'avvenuta decadenza del componente.

Nel caso di dimissioni, revoca, decadenza o altra causa di cessazione di uno o più membri dell'Organismo di vigilanza, l'Organo amministrativo nomina, senza ritardo, altro o altri componenti in sostituzione; nelle more l'Organismo opera in composizione ridotta

L'Organismo si riunisce con cadenza almeno trimestrale e comunque secondo quanto dallo stesso deliberato nel proprio Regolamento.

All'Organismo di vigilanza è affidato sul piano generale il compito di vigilare:

- a) sull'effettività e sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte dei dipendenti, degli organi sociali, dei consulenti e delle imprese controparti nella misura in cui essa è richiesta a ciascuno di loro;
- b) sull'efficacia e adeguatezza del Modello in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati di cui al d.lgs 8 giugno 2001 n. 231;
- c) sull'opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative;
- d) sull'adeguatezza, sull'applicazione e sull'efficacia del sistema sanzionatorio;

All'Organismo di vigilanza è affidato il compito di:

1. predisporre per l'adozione e supervisionare le procedure di controllo previste dal Modello, ricevendo informazione dalle funzioni competenti in merito ad eventuali eccezioni;
2. verificare costantemente l'efficacia e l'efficienza delle procedure aziendali vigenti, ricorrendo all'ausilio delle competenti funzioni, nonché del Responsabile del servizio prevenzione e protezione (RSPP) per quanto concerne la materia della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
3. condurre ricognizioni sull'attività aziendale ai fini dell'aggiornamento della mappatura delle attività sensibili e dei processi strumentali;

4. effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o specifici atti posti in essere dalla Società, segnatamente nell'ambito dei processi e delle attività a rischio di commissioni di reati, i cui risultati devono essere riassunti in un apposita relazione agli organi sociali;
5. sovrintendere, in coordinamento con i competenti Uffici, ai programmi di formazione continua del personale relativi ai temi di rilievo ai fini della disciplina di cui al d.lgs. 8 giugno 2001 n. 231;
6. verificare che gli elementi previsti per l'implementazione del Modello (adozione di clausole standard, espletamento di procedure, ecc.) siano comunque adeguati e rispondenti alle previsioni di legge e del Modello stesso, adottando o suggerendo l'adozione, in caso contrario, di un aggiornamento o modificazione degli elementi stessi;
7. riferire periodicamente all'Organo amministrativo in ordine all'attuazione delle politiche aziendali per l'attuazione del Modello;
8. proporre alle funzioni competenti, sulla base delle informazioni raccolte, l'adozione di eventuali sanzioni disciplinari, ferma restando la competenza delle stesse per l'irrogazione della sanzione e il relativo procedimento disciplinare, ricevendo periodicamente copia del registro sanzioni aggiornato;
9. ricevere, tramite i canali di whistleblowing, segnalazioni in merito ad eventuali violazioni della normativa, del Codice o delle procedure aziendali;
10. coordinarsi con i responsabili incaricati per la definizione dei programmi di formazione continua per il personale affinché siano pertinenti ai ruoli ed alle responsabilità del personale da formare e per la definizione del contenuto delle comunicazioni periodiche da somministrare ai dipendenti e componenti degli Organi sociali, finalizzate a fornire agli stessi la necessaria sensibilizzazione e le conoscenze di base;
11. verificare la predisposizione e l'aggiornamento con continuità, in collaborazione con la funzione a ciò preposta, dello spazio Internet della Società contenente tutte le informazioni relative al D. Lgs. 8 giugno 2001 n. 231 e al Modello;
12. monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello e predisporre la documentazione interna necessaria al fine del funzionamento del Modello, contenente istruzioni d'uso, chiarimenti o aggiornamenti dello stesso;

13. raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere trasmesse o tenute a sua disposizione;

14. coordinarsi con le funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per il miglior monitoraggio delle attività in relazione alle procedure stabilite nel Modello nonché per il suo aggiornamento;

15. attivare e svolgere le inchieste interne, raccordandosi di volta in volta con le funzioni aziendali interessate;

16. segnalare le opportune integrazioni ai sistemi di gestione delle risorse finanziarie (sia in entrata che in uscita), già presenti nella Società, onde migliorare gli accorgimenti idonei a rilevare l'esistenza di eventuali flussi finanziari atipici e connotati da maggiori margini di discrezionalità rispetto a quanto ordinariamente previsto.

Per gli effetti di cui innanzi, l'Organismo di vigilanza ha accesso a tutta la documentazione aziendale che ritiene rilevante e deve essere costantemente informato dal management: a) sugli aspetti dell'attività aziendale che possono esporre la Società al rischio di commissione di uno dei Reati; b) sui rapporti con i consulenti e con le controparti con le quali intercorrano rapporti rilevanti ai fini della applicazione del presente Modello; c) sulle operazioni straordinarie della Società.

L'Organismo di vigilanza approva e aggiorna, rimettendone copia all'Organo amministrativo e al Collegio sindacale, un Piano dei flussi informativi, recante indicazione dei dati, delle informazioni e dei documenti che gli Organi sociali e gli Uffici sono tenuti a fornire, specificando la relativa periodicità o dipendenza da specifici eventi non ricorrenti o non prevedibili.

L'Organismo di vigilanza fornisce agli Organi sociali, con frequenza annuale, una relazione sul proprio operato.

Esso può essere convocato in qualsiasi momento dai suddetti Organi o può a propria volta presentare richieste in tal senso, per riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche.

5. Misure di esecuzione.

5.1 Sistema disciplinare.

5.1.1 Premesse

Ai sensi dell'art. 7, comma 4, lettera b), d.lgs. 8 giugno 2001 n. 231 «l'efficace attuazione del modello richiede:... b) un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello».

Lo strumento disciplinare, al pari di ogni istituto incentrato sull'applicazione di misure afflittive, rappresenta presidio efficace al fine di assicurare, attraverso la comminatoria di sanzioni, la spontanea osservanza, da parte dei soggetti tenuti, delle regole di condotta loro assegnate, sulla base di un ordinamento normativamente organizzato.

Pertanto, il Modello è completato da un apparato disciplinare contemplante sanzioni che, nel rispetto del principio di proporzionalità e di ogni altro limite di legge, sono finalizzate a reprimere le violazioni delle Norme di condotta stabilite dal Modello stesso e del Codice Etico.

5.1.2 Misure nei confronti dell'organo amministrativo.

L'Organismo di vigilanza nonché gli altri organi apicali segnalano al Presidente del Consiglio di amministrazione, ove costituito, e comunque al Collegio Sindacale le eventuali violazioni delle Norme di condotta contemplate dal presente Modello o dal Codice Etico in cui uno o più Amministratori siano incorsi, ai fini dell'eventuale esercizio, avuto riguardo, secondo un criterio di proporzionalità, alla gravità della violazione, delle iniziative di competenza.

5.1.3 Misure nei confronti dei dipendenti.

Nei limiti contemplati dall'art. 2106 c.c. e dall'art. 7, l. 20 maggio 1970 n. 300 nonché delle disposizioni del contratto collettivo nazionale di lavoro in applicazione, e comunque, nell'osservanza, delle disposizioni del comma quarto del richiamato art. 7. St. Lav. e delle garanzie procedurali contemplate dalla legge o dai contratti collettivi, la violazione del Codice Etico e delle Norme di condotta contemplate dal presente Modello danno luogo ad applicazione, in ragione della inerente gravità, alla applicazione delle sanzioni disciplinari contemplate dal codice disciplinare vigente.

5.1.4 Misure nei confronti dei Sindaci.

Ai sensi dell'art. 2407, comma 1 c.c., «*i sindaci devono adempiere i loro doveri con la professionalità e la diligenza richieste dalla natura dell'incarico*» e sono soggetti all'esperimento delle azioni di responsabilità contemplate nei confronti degli amministratori, in quanto compatibili.

Essi, ai sensi dell'art. 2400, comma 2 c.c. «*possono essere revocati solo per giusta causa. La deliberazione di revoca deve essere approvata con decreto dal Tribunale, sentito l'interessato*».

In caso di violazioni, da parte di uno o più Sindaci, delle Norme di condotta contemplate dal presente Modello o dal Codice Etico, l'organo amministrativo, anche su segnalazione dell'Organismo di vigilanza, salvo e impregiudicato, in ogni caso, l'esperimento delle pertinenti azioni di responsabilità nonché di ogni altra azione di ragione, avuto riguardo, secondo un criterio di proporzionalità, alla gravità della violazione:

a) per le violazioni di minore gravità, applica all'autore della violazione il richiamo scritto, recante contestazione della constatata inosservanza e invito a non ricadervi;

b) per le violazioni di più elevata gravità, propone all'assemblea la revoca per giusta causa dell'autore della violazione.

5.1.5 Misure nei confronti dei componenti dell'Organismo di vigilanza.

In caso di violazioni, da parte di uno o più componenti dell'Organismo di vigilanza, delle Norme di condotta contemplate dal presente Modello o dal Codice Etico, l'Organo amministrativo, anche su segnalazione di altri organi apicali o del Collegio Sindacale, salvo e impregiudicato, in ogni caso, l'esperimento delle pertinenti azioni di responsabilità nonché di ogni altra azione di ragione, avuto riguardo, secondo un criterio di proporzionalità, alla gravità della violazione:

a) per le violazioni di minore gravità, applica all'autore della violazione il richiamo scritto, recante contestazione della constatata inosservanza e invito a non ricadervi;

b) per le violazioni di più elevata gravità, propone all'assemblea la revoca per giusta causa dell'autore della violazione.

5.1.6 Misure nei confronti di consulenti, collaboratori e terzi in generale.

In sede di costituzione di rapporti contrattuali di durata o che possano prevedersi ricorrenti nonché, laddove ciò risulti rispondente ad un canone di proporzionalità in relazione alla natura, all'oggetto o al valore del contratto anche in caso di conclusione di contratti aventi ad oggetto controprestazioni singole o comunque non ricorrenti o di durata:

(i) fornisce alla controparte compiuta informazione in ordine alla esistenza e al contenuto del Codice Etico;

(ii) procura l'inserimento, nel testo contrattuale di clausola del seguente tenore o di portata precettiva sostanzialmente corrispondente: «*[Denominazione del contraente]* a) rende atto di essere stato informato che Orsolini Amedeo s.p.a. ha adottato un Modello di organizzazione e di gestione ai sensi del d.lgs. 8 giugno 2001 n. 231 e un Codice Etico; b) dichiara di avere ricevuto in copia e avere, comunque, preso integrale visione sul sito Internet di Orsolini Amedeo s.p.a. del testo del Codice etico; c) si impegna e obbliga: c.1) ad attenersi e procurare che i propri dipendenti, collaboratori, ausiliari e subaffidatari si attengano, nell'esecuzione del presente contratto e comunque nell'intera gestione del rapporto, ai principi e ai criteri enunciati dal Codice Etico, nella formulazione tempo per tempo vigente, così come resa pubblica attraverso il sito Internet aziendale; c.2) ad astenersi e a procurare che i propri dipendenti, ausiliari e subaffidatari si astengano, nell'esecuzione delle attività e delle operazioni comunque riferibili all'esecuzione contrattuale e alla gestione del rapporto, da qualsivoglia condotta contrastante o incompatibile con i principi e i criteri di cui innanzi. Il presente contratto sarà risolto di pieno diritto in caso di inosservanza degli obblighi di cui innanzi, previa comunicazione scritta di Orsolini Amedeo s.p.a.. di volersi avvalere della facoltà a tale effetto espressamente, senza riserve e eccezioni, conferita alla medesima»;

(iii) qualora, avuto riguardo allo specifico rischio di commissione di reati da prevenire, ciò risulti rispondente ad un canone di proporzionalità in relazione alla natura, all'oggetto o al valore del contratto, procura l'inserimento nel testo contrattuale di previsione dell'obbligo della controparte contrattuale di osservare le medesime Norme di condotta contemplate dal presente Modello ai fini della prevenzione del rischio rilevante.

Esemplificativamente, ma non a titolo esaustivo, ricorre il caso di cui al punto (iii), nel caso di contratti aventi ad oggetto controprestazioni singole o comunque non ricorrenti o di durata, si configuri il rischio di commissione di delitti di criminalità organizzata, delitti contro l'industria e il commercio, delitti contro la personalità individuale, omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime

commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio, delitti in materia di violazione del diritto d'autore, reati ambientali.

In caso di violazioni rilevanti, l'Organo amministrativo, anche su segnalazione di altri organi apicali, del Collegio Sindacale o dell'Organismo di vigilanza, salvo e impregiudicato, in ogni caso, l'esperimento di ogni altra azione, anche risarcitoria consentita, avuto riguardo, secondo un criterio di proporzionalità, alla gravità della violazione:

a) per le violazioni di minore gravità, applica all'autore della violazione il richiamo scritto, recante contestazione della constatata inosservanza e invito a non ricadervi;

b) per le violazioni di più elevata gravità, esercita la facoltà di risolvere, in via unilaterale, il contratto, in virtù della clausola risolutiva espressa eventualmente inseritavi.

Qualora il contratto non rechi clausola risolutiva espressa a favore della Società, l'Organo amministrativo, ogni volta che la violazione del Codice Etico nonché delle Norme di comportamento pertinenti in relazione alla natura e all'oggetto del rapporto si traduca in inadempimento di non lieve entità, promuove, previa eventuale diffida a adempiere ai sensi dell'art. 1453 c.c., la risoluzione del contratto medesimo nelle forme ordinarie.

5.2. Informazione.

5.2.1 Premesse.

L'“efficace attuazione” del Modello, la cui rilevanza emerge a livello testuale nelle disposizioni dell'art. 6, comma 1, lettera a) e 7, comma 2, d.lgs. 8 giugno 2001 n. 231, necessariamente implica una pervasiva diffusione dei relativi elaborati presso tutte i Destinatari e, pertanto, presso tutte le articolazioni aziendali nonché i soggetti terzi che, a diverso titolo, siano richiesti di conformarsi alle disposizioni in esso contenute.

La Società assicura, pertanto, la concreta messa in atto di tutte le misure rivolte a procurare una capillare conoscenza, da parte di tutti i soggetti coinvolti e rilevanti, del contenuto del Codice Etico, delle Norme di condotta contemplate dal Modello e delle Procedure ad esso appartenenti.

Essa assicura, attraverso iniziative di formazione ripetute nel tempo, nelle forme appropriate in relazione alla natura delle funzioni individuali e dei compiti disbrigati, il mantenimento delle necessarie cognizioni da parte di tutti i soggetti coinvolti.

Ad ogni aggiornamento del Modello, in conseguenza di sviluppi normativi o applicativi e delle variazioni e integrazioni che saranno eventualmente apportate dovrà seguire apposito supplemento di informativa, volto a fornire ai Destinatari la piena conoscenza dei contenuti variati o di nuovo inserimento e dei corrispondenti precetti.

Le attività di cui innanzi presentano diversa articolazione e profondità, in ragione della diversa qualifica dei sottoinsiemi omogenei di Destinatari.

Una sintesi del presente Modello e il Codice Etico sono posti in pubblica consultazione mediante inserimento nel sito Internet della società e resi agevolmente accessibili attraverso collegamento attivo diretto dalla *homepage* o dalla pagina, direttamente accessibile dalla *homepage*, contenente indicazione dei dati societari salienti.

5.2.2 Amministratori e Sindaci

All'atto della sua adozione, gli Amministratori e i Sindaci prendono definitiva cognizione del contenuto del Modello, comprensivo del Codice Etico, e rendono espressa dichiarazione di impegno a farne applicazione.

Copia integrale del Modello, comprensivo del Codice Etico, nella sua stesura aggiornata, è fornita agli Amministratori e ai Sindaci di nuova nomina, i quali, contestualmente al rendimento della dichiarazione di accettazione della carica, ne accusano ricevuta e formulano dichiarazione di impegno all'osservanza delle disposizioni in esso contenute.

5.2.3 Dirigenti

I dirigenti concorrono, in ragione delle funzioni di elevato profilo loro assegnate, alla attuazione del Modello.

All'atto della costituzione del rapporto e, in prima applicazione, copia integrale del Modello, comprensivo del Codice Etico, nella sua stesura aggiornata, è fornita ai Dirigenti, i quali, in contestualità, ne accusano ricevuta e formulano dichiarazione di impegno all'osservanza delle disposizioni in esso contenute.

In prima applicazione, gli atti e le dichiarazioni di cui innanzi sono compiuti senza ritardo, dopo l'adozione del Modello.

A tutti i dirigenti è assicurata un'adeguata informativa mediante specifiche attività di formazione.

5.2.4 Personale dipendente

Il lavoratori dipendenti sono tenuti, quale oggetto di specifica obbligazione inerente al rapporto di lavoro, alla esatta e tempestiva osservanza del Codice Etico e delle Norme di condotta risultanti dal Modello nonché alla applicazione delle Procedure in esso contenute.

In contestualità all'assunzione, ai lavoratori è fornita copia del Codice Etico, della cui ricezione, con la sottoscrizione del contratto individuale di lavoro, l'assunto rende atto.

A tutti i lavoratori dipendenti è fornita adeguata informazione sul contenuto del Modello. L'Organo amministrativo cura lo svolgimento di periodiche iniziative di formazione rivolte al personale dipendente, in special modo in occasione di aggiornamento o variazione del Modello, del Codice Etico e delle Procedure.

L'Organo amministrativo e i Dirigenti, anche per il tramite dell'Ufficio risorse umane, soddisfano ogni ragionevole interpello in ordine all'applicazione del Modello.

5.2.5 Consulenti, collaboratori e fornitori di beni, lavori e servizi

La Società adoperi i pertinenti strumenti contrattuali rivolti alla costituzione in capo a soggetti esterni della cui prestazione di fornitura di beni, lavori o servizi, ivi compresa la consulenza, assistenza o collaborazione essa si avvalga, sia in forma ricorrente che transitoriamente o per singole prestazioni, al fine di procurare, nei limiti di ragione, l'assunzione dell'obbligazione di conformarsi alle disposizioni del Codice Etico nonché delle pertinenti Norme di comportamento.

In occasione della costituzione del rapporto contrattuale, è fornita controparte copia del Codice Etico ovvero indicazione dell'indirizzo telematico in corrispondenza del quale esso è consultabile e sono rese note le specifiche Norme di condotta e Procedure la cui conoscenza, in ragione della natura della prestazione, si renda ne

cessaria o utile al fine di assicurarne l'ottemperanza da parte del soggetto terzo.