



**MODELLO DI
ORGANIZZAZIONE
GESTIONE
E CONTROLLO**

Carpi,

INDICE		pag.
DEFINIZIONI		5
1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001		7
1.1. IL REGIME DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA PREVISTO A CARICO DELLE PERSONE GIURIDICHE		7
1.2. NATURA E CARATTERI DELLA RESPONSABILITÀ DELLE PERSONE GIURIDICHE		7
1.2.1 Principio di legalità.		7
1.2.2 Presupposti per la responsabilità dell'ente.		8
1.2.3 Reati commessi da soggetti in posizione apicale		9
1.2.4 I reati commessi da soggetti in posizione "subordinata"		9
1.2.5 Indicazioni del decreto in ordine alle caratteristiche del "Modello di organizzazione e di gestione"		10
1.2.6 Reati commessi all'estero		11
1.2.7 Il tentativo		11
1.2.8 Le sanzioni		11
2. IL MODELLO ADOTTATO DALLA SOCIETÀ VALVOLE ITALIA		13
2.1 STORIA DELLA SOCIETÀ'		13
2.2 STRUTTURA E ASSETTO SOCIETARIO		15
- sistema di amministrazione e controllo		15
- amministratori		15
- organigramma		16
2.3. MOTIVAZIONI NELL'ADOZIONE DEL MODELLO		16
2.4. FINALITÀ DEL MODELLO		19
2.5. STRUTTURA DEL DOCUMENTO		20
2.6. AGGIORNAMENTO, MODIFICHE ED INTEGRAZIONI AL MODELLO		30
2.7. RELAZIONE TRA LE COMPONENTI DEL MODELLO		31
- codice etico		
- parte speciale del modello		
- sistema di procedure e attività di controllo		
- organismo di vigilanza		

INDICE		pag.
3.	IL SISTEMA DI GESTIONE DEL RISCHIO	32
3.1	PREMESSA METODOLOGICA	32
3.2	MODALITA' DI IDENTIFICAZIONE DEL RISCHIO	34
3.3	MODALITA' DI VALUTAZIONE DEL RISCHIO	34
3.4	PRESIDI PER L'ELIMINAZIONE O RIDUZIONE DEL RISCHIO	37
3.5	PRINCIPI GENERALMENTE APPLICABILI NELLA GESTIONE DELLE ATTIVITA' AFFERENTI ALLE DIVERSE AREE DI RISCHIO	37
4.	L'ORGANISMO DI VIGILANZA	38
4.1.	NOMINA E REVOCA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	40
4.2.	FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	41
4.3.	FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA: INFORMAZIONI DI CARATTERE GENERALE ED INFORMAZIONI SPECIFICHE OBBLIGATORIE	43
4.4.	REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA VERSO IL VERTICE AZIENDALE	45
4.5.	FUNZIONAMENTO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	46
4.5.1	Vigilanza continua tramite programma informatico "OASI"	46
4.5.2	Sopralluoghi	51
4.5.3	Riunioni	51
4.6.	RACCOLTA E CONSERVAZIONE DELLE INFORMAZIONI	52

INDICE		pag.
5. SISTEMA SANZIONATORIO		52
5.1. IL SISTEMA DISCIPLINARE		52
5.2. MISURE NEI CONFRONTI DEI LAVORATORI NON DIRIGENTI		53
5.3. MISURE NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI		58
5.4. MISURE NEI CONFRONTI DEI LAVORATORI AUTONOMI, FORNITORI, OD ALTRI SOGGETTI AVENTI RAPPORTI CONTRATTUALI		59
5.5. MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI		60
5.6. MISURE NEI CONFRONTI DI ALTRI SOGGETTI CUI COMPETE L'INDIVIDUAZIONE E LA CONSEGUENTE ELIMINAZIONE DEL COMPORTAMENTO POSTO IN VIOLAZIONE DEL MODELLO		61
6. DIFFUSIONE DEL MODELLO E FORMAZIONE DEL PERSONALE		61

DEFINIZIONI

AZIENDA

si intende la Società VALVOLE ITALIA, con sede legale in Carpi (MO), Via Lenin n. 39, cod. fiscale: 03556750366, pec: valvoleitalia@pec.it. Sede secondaria: Via Raimondo dalla Costa n. 281, Modena.

CODICE ETICO

è il documento ufficiale dell'Azienda che contiene la dichiarazione dei valori, l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità della società nei confronti dei portatori di interesse (dipendenti, fornitori, clienti, Pubblica Amministrazione, azionisti, utenti, ecc.). È parte integrante del Modello di organizzazione, gestione e controllo.

DECRETO

si intende il Decreto Legislativo dell' 8 giugno 2001 n° 231 e successive integrazioni e modifiche

DESTINATARI

si intendono tutti i Dipendenti dell'Azienda con qualsivoglia funzione e qualifica nonché coloro che, operando secondo qualsiasi modalità prevista dalla normativa in vigore, erogano prestazioni in forma coordinata e continuativa nell'interesse della società.

ENTE

si intende qualsiasi soggetto giuridico al quale si applicano pienamente le disposizioni di cui al decreto (vale a dire gli enti forniti di personalità giuridica, le società fornite di personalità giuridica e le società e le associazioni anche prive di personalità giuridica).

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E

E' il sistema di autodisciplina aziendale adottato dall'Azienda la cui applicazione è sottoposta al controllo di un Organismo di Vigilanza. Vi sono riportate le procedure da seguire nello svolgimento delle attività in maniera tale da prevenire la

**CONTROLLO
(MODELLO)**

commissione di reati, *ex* D.Lgs. 231/2001, nel rispetto dei valori e dei principi enunciati nel codice etico.

**ORGANISMO DI
VIGILANZA
(OdV)**

È l'organo dotato di autonomia ed indipendenza rispetto all'organo di gestione dell'azienda e preposto a vigilare in ordine all'efficacia ed all'osservanza del Modello di organizzazione, gestione e controllo.

TERZI

è ogni persona, fisica o giuridica, tenuta ad una o più prestazioni in favore dell'Azienda o che comunque intrattiene rapporti con essa senza essere qualificabile come destinatario

REATI

i reati ai quali si applica la disciplina prevista dal D. Lgs. 231/01 e succ.

1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001

1.1. IL REGIME DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA PREVISTO A CARICO DELLE PERSONE GIURIDICHE

Il Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001, con le sue succ. modifiche ed integrazioni, che introduce la “*disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*”, ha adeguato la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune convenzioni internazionali precedentemente sottoscritte dall'Italia, in particolare la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari della Comunità Europea, la Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione di funzionari pubblici sia della Comunità Europea che degli Stati membri e la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

Il decreto ha introdotto nell'ordinamento italiano un regime di responsabilità amministrativa in sede penale a carico delle persone giuridiche (di seguito anche denominate Enti), che va ad aggiungersi alla responsabilità della persona fisica – autore materiale del reato e che mira a coinvolgere, nella punizione degli stessi, gli Enti nel cui interesse ovvero a vantaggio dei quali tali reati siano stati compiuti.

1.2 NATURA E CARATTERI DELLA RESPONSABILITA' DELLE PERSONE GIURIDICHE

1.2.1 Principio di legalità.

La responsabilità societaria sorge nei limiti previsti dalla legge: l'Ente “*non può essere ritenuto responsabile per un fatto costituente reato, se la sua responsabilità (...) in relazione a quel fatto e le relative sanzioni non sono espressamente previste da una legge*” anteriore alla realizzazione di quel fatto (art. 2 del decreto).

L'Ente non può essere chiamato a rispondere della realizzazione di qualsiasi fatto costituente reato, ma solo della commissione di quei reati e degli specifici illeciti amministrativi, contemplati dal decreto originario, e successive integrazioni, e dalle leggi che espressamente richiamano la disciplina del decreto.

1.2.2 Presupposti per la responsabilità dell'Ente.

La commissione di uno dei reati indicati dal decreto costituisce uno dei presupposti per l'applicabilità della disciplina dettata dal decreto stesso.

Affinché si abbia la responsabilità dell'Ente, sono richiesti, inoltre, ulteriori presupposti.

In primo luogo, è necessario che il fatto di reato sia stato commesso “*nell'interesse o a vantaggio dell'Ente*”, indipendentemente dalla circostanza che tale obiettivo sia stato conseguito, e da parte di uno dei soggetti indicati dal decreto.

Il criterio del vantaggio attiene, invece, al risultato che l'Ente ha obiettivamente tratto dalla commissione dell'illecito, a prescindere dall'intenzione di chi l'ha commesso.

L'Ente non risponde se il fatto è stato commesso da uno dei soggetti indicati dal decreto “nell'interesse esclusivo proprio o di terzi”.

Occorre inoltre che l'illecito penale sia stato realizzato da uno o più soggetti qualificati: e cioè “*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*”, o da coloro che “*esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo*” dell'Ente (soggetti in c.d. “posizione apicale”); oppure ancora “*da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali*” (c.d. “subalterni”).

In altre parole, gli autori del reato dal quale può derivare una responsabilità amministrativa a carico dell'Ente, quindi, possono essere:

- **soggetti in “posizione apicale”**, quali, ad esempio, il legale rappresentante, l'amministratore, il direttore generale o il direttore di uno stabilimento, nonché le persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'Ente;
- **soggetti che non ricoprono posizioni direttive**, quali i collaboratori, ma anche soggetti esterni all'Ente, ai quali sia stato affidato un incarico da svolgere sotto la direzione e la sorveglianza dei soggetti apicali.

Le disposizioni del decreto escludono la responsabilità dell'Ente, nel caso in cui questo - prima della commissione del reato - abbia adottato ed efficacemente attuato un “Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo” idoneo a prevenire la commissione di reati della specie di quello che è stato realizzato. La responsabilità dell'Ente, sotto questo profilo, è ricondotta alla “mancata adozione ovvero al mancato rispetto di standards doverosi” attinenti all'organizzazione e all'attività dell'Ente.

L'adozione di un “Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo” non costituisce un adempimento necessario al quale l'Ente è tenuto, nel senso che

non è previsto alcun obbligo giuridico per l'impresa di dotarsi di un modello conforme alle indicazioni del decreto.

Qualora, però, la società non provveda nel senso suindicato, essa non potrà sottrarsi alla responsabilità amministrativa stabilita dal decreto.

1.2.3 Reati commessi da soggetti in posizione apicale

Con riferimento ai reati commessi da soggetti in posizione “apicale”, il decreto introduce una sorta di presunzione relativa di responsabilità dell'Ente, in virtù della quale la sua responsabilità è esclusa solo se esso dimostra:

- che *“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”*;
- che *“il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo”*;
- che *“le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione”*;
- che *“non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo”*.

Le condizioni appena elencate devono concorrere congiuntamente affinché la responsabilità dell'Ente possa essere esclusa.

1.2.4 I reati commessi da soggetti in posizione “subordinata”

L'Ente può essere chiamato a rispondere dei reati commessi da soggetti in posizione, “subordinata”, solo qualora si accerti che *“la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza”*.

In questa ipotesi, il decreto riconduce la responsabilità ad un inadempimento dei doveri di direzione e di vigilanza, che gravano tipicamente sul vertice aziendale (o sui soggetti da questi delegati).

In ogni caso, è esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza, e di conseguenza non si avrà responsabilità dell'Ente, se:

- l'organo dirigente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un modello di organizzazione e di gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;

- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello nonché di proporre l'aggiornamento sia stato affidato ad un Organismo di Vigilanza dell'Ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, nell'ambito dell'applicazione del Modello Organizzativo;
- le persone che hanno commesso il reato abbiano agito eludendo fraudolentemente il suddetto modello;
- non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'OdV.

Secondo quanto stabilito dal decreto, dunque, l'adozione e l'attuazione effettiva ed efficace di un Modello di Organizzazione idoneo costituiscono l'adempimento dei doveri di direzione e controllo e operano da esimente della responsabilità dell'Ente.

1.2.5 Indicazioni del decreto in ordine alle caratteristiche del “Modello di organizzazione e di gestione”

Il decreto non disciplina analiticamente la natura e le caratteristiche del Modello di Organizzazione: esso si limita a dettare alcuni principi di ordine generale, parzialmente differenti in relazione ai soggetti che potrebbero realizzare un reato.

Per la prevenzione dei reati dei “soggetti apicali”, il Modello deve:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente, in relazione ai reati da prevenire, nonché obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di 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.

Per i reati dei c.d. “subalterni”, nozione da intendere in senso residuale rispetto a quella dei soggetti “apicali”, il Modello dovrà prevedere misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio, in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione, nonché al tipo di attività svolta.

Con riferimento all'efficace attuazione del Modello, è prevista:

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

1.2.6 Reati commessi all'estero

In forza dell'art. 4 del decreto, l'Ente può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione a taluni reati commessi all'estero.

I presupposti su cui si fonda tale responsabilità sono:

- il reato deve essere commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'Ente (nei termini già esaminati sopra);
- l'Ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- l'Ente può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p. (e qualora la legge preveda che il colpevole - persona fisica - sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro l'Ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti dell'Ente stesso);
- se sussistono i casi e le anzidette condizioni, l'ente risponde purché nei suoi confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

1.2.7 Il tentativo

La responsabilità amministrativa dell'Ente si estende anche alle ipotesi in cui uno dei delitti, previsti dagli articoli precedenti come fonte di responsabilità, sia commesso nella forma del tentativo (art. 56 c.p.), ossia qualora siano stati posti in essere atti idonei, diretti in modo non equivoco a commettere il delitto e l'azione non si compia o l'evento non si verifichi.

1.2.8 Le sanzioni

Il sistema sanzionatorio previsto dal decreto prevede sanzioni pecuniarie e sanzioni interdittive.

La sanzione pecuniaria, determinata dal Giudice, viene applicata per “quote”, in numero non inferiore a cento né superiore a mille.

La sanzione pecuniaria è commisurata tenendo conto della gravità del fatto, del grado di responsabilità dell’Ente, nonché dell’attività svolta per eliminare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

L’importo di una quota va da un minimo di €. 256,00 ad un massimo di €. 1.550,00 ed è fissato dal Giudice sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell’Ente, allo scopo di garantire l’efficacia della sanzione.

Sono previsti casi di riduzione della sanzione pecuniaria, qualora - alternativamente - l'autore del reato abbia commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'Ente non ne abbia ricavato un vantaggio, ovvero ne abbia ricavato un vantaggio minimo, oppure quando il danno cagionato è di particolare tenuità.

La sanzione pecuniaria, inoltre, è ridotta da un terzo alla metà se, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, l'Ente abbia risarcito integralmente il danno oppure abbia eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato (ovvero si sia efficacemente adoperato in tal senso), od ancora, sia stato adottato un modello idoneo a prevenire la commissione di ulteriori reati.

Nel caso in cui concorrano entrambe le condizioni di cui sopra, la sanzione è ridotta dalla metà ai due terzi.

Nel caso dei reati di cui all'art. 25-*sexies* del decreto e degli illeciti amministrativi di cui all'art. 187-*quinquies* del TUF, se il prodotto o il profitto conseguito dall'Ente è di rilevante entità, la sanzione pecuniaria è aumentata fino a dieci volte tale prodotto o profitto.

Le sanzioni interdittive si applicano congiuntamente alle sanzioni pecuniarie e costituiscono probabilmente le reazioni afflittive di maggior rilievo.

Le sanzioni interdittive previste dal decreto sono:

- l'interdizione, temporanea o definitiva, dall'esercizio dell'attività;
- la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- l'esclusione da agevolazioni e finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- il divieto, temporaneo o definitivo, di pubblicizzare beni o servizi.

Le sanzioni interdittive si applicano solo nei casi espressamente previsti e purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- l'Ente ha tratto dal reato un profitto rilevante;
- il reato è stato commesso:
 - a) da un soggetto apicale,

b) da un soggetto subordinato, qualora la commissione del reato sia stata agevolata da gravi carenze organizzative, ed in caso di reiterazione degli illeciti.

Normalmente, le sanzioni interdittive sono applicate in via temporanea, ma possono eccezionalmente essere applicate con effetti definitivi.

Le sanzioni interdittive possono essere applicate anche in via cautelare, su richiesta del Pubblico Ministero, qualora sussistano gravi indizi della responsabilità dell'Ente e vi siano fondati e specifici elementi tali da far ritenere il concreto pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede.

Le sanzioni interdittive, tuttavia, non si applicano (o sono revocate, se già applicate in via cautelare) qualora l'Ente - prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado - abbia risarcito o riparato il danno ed eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato (o, almeno, si sia adoperato in tal senso), abbia messo a disposizione dell'Autorità Giudiziaria, per la confisca, il profitto del reato, e - soprattutto - abbia eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato, adottando modelli organizzativi idonei a prevenire la commissione di nuovi reati. In questi casi si applica la sola pena pecuniaria.

Infine, accanto alla sanzioni pecuniarie ed interdittive, il decreto prevede altri due tipi di sanzioni:

a) **la confisca**, che consiste nell'acquisizione da parte dello Stato del prezzo o del profitto del reato, cioè nell'apprensione di somme di danaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato;

b) **la pubblicazione della sentenza di condanna**, che consiste nella pubblicazione della condanna una sola volta, per estratto o per intero a spese dell'ente, in uno o più giornali indicati dal Giudice nella sentenza nonché mediante affissione nel comune ove l'Ente ha la sede principale.

2. IL MODELLO ADOTTATO DALLA SOCIETA' VALVOLE ITALIA

2.1. STORIA DELLA SOCIETA'

VALVOLE ITALIA S.r.l. è una start-up costituita nel Gennaio del 2014. L'oggetto principale è rappresentato dall'attività di progettazione, fabbricazione e commercializzazione di dispositivi integrati idraulici, meccanici ed elettronici,

per l'azionamento ed il controllo di organi di trasmissione di potenza e materiali e/o componenti direttamente od indirettamente correlati.

VALVOLE ITALIA si occupa inoltre di produrre e commercializzare software propri e/o altrui oltre alla progettazione e prestazione di servizi di engineering per macchinari, sistemi, strutture, apparecchiature, modelli e materiali.

Durante il 2014 vengono svolte attività di start-up quali scelta di macchinari e attrezzature, definizione del layout e dei fornitori di attrezzature ed impianti, definizione dei SW da utilizzare, progettazione e disegno di prodotti, scelta di alcuni fornitori, promozione dell'azienda presso potenziali partner e Clienti, reclutamento di personale.

Nei primi due trimestri 2015 vengono consegnati la maggior parte dei macchinari e delle attrezzature e iniziano le attività di messa a punto delle macchine e test. In parallelo iniziano attività di definizione del portfolio prodotti e approvvigionamento di consumables, attrezzi per le macchine e componenti per i prodotti.

Nel secondo e terzo trimestre, si intensificano le attività relative alla implementazione di un sistema di gestione integrato, con lo scopo di promuovere il miglioramento continuo e garantire che in questa fase di crescita i processi siano sotto controllo.

I prodotti di VALVOLE ITALIA sono caratterizzati da elevatissimi standard di qualità e da performances superiori a quelle dei prodotti attualmente presenti sul mercato.

Il mercato delle costruzioni e quello dell'agricoltura sono quelli da cui maggiormente dipende il successo di VALVOLE ITALIA.

I clienti target sono produttori di apparecchiature mobili come scavatori, carrelloni telescopici, piattaforme aeree per la movimentazione di persone, mietitrebbie, pale cariatrici ecc.

VALVOLE ITALIA si propone come fornitore di valvole idrauliche e sistemi elettronici di controllo, inserendosi in un contesto popolato da un numero tutto sommato limitato di concorrenti. VALVOLE ITALIA punta ad aggiudicarsi l'1.5% del mercato mondiale nei prossimi 3 anni, raggiungendo un fatturato di circa 15 milioni di €, puntando ad una continua e costante crescita sia sul territorio europeo che su quelli asiatico ed americano, dove si è strategicamente posizionata.

2.2 STRUTTURA E ASSETTO SOCIETARIO

Indirizzo sede legale	Via Lenin 39 Carpi (MO)
Forma Giuridica	Società a Responsabilità Limitata
Numero REA	MO- 398373
Atto Costitutivo	24/10/2014
Iscritta in data:	12/2/2014
Attività prevalente	Vedasi visura allegata

SISTEMA DI AMMINISTRAZIONE E CONTROLLO

Sistema di amministrazione adottato	Consiglio di Amministrazione
Durata della Società	Termine 31 dicembre 2050

AMMINISTRATORI

<u>Presidente</u>	Storci Andrea
<u>Consigliere</u>	Storci Simone
<u>Consigliere</u>	Storci Pierfrancesco

ALTRE INFORMAZIONI

Nei confronti della Società non è iscritto alcun procedimento penale per illeciti ex D.lgs 231/01.

ORGANIGRAMMA

L'organigramma è un sistema di simboli convenzionali con cui si rappresenta la struttura organizzativa. In esso, l'insieme delle funzioni aziendali e delle principali relazioni che le legano (gerarchiche, consultive, di standardizzazione ed ausiliarie) trovano la loro formalizzazione più completa e, al tempo stesso, più sintetica.

Lo stesso rappresenta un valido riferimento per riconoscere le parti di un'organizzazione, il modo in cui sono collegate, come la singola unità si colloca nell'insieme e come dovrebbe relazionarsi con le altre.

All'interno di un organigramma si ritrovano organi di linea e organi di staff. Agli organi di linea è affidata la responsabilità decisionale di tutta – o parte - la struttura organizzativa mentre agli organi di staff sono assegnate funzioni consultive, di supporto, di standardizzazione e di sostegno alle attività degli organi di linea.

VALVOLE ITALIA ha un organigramma, classico, aziendale, che costituisce parte integrante del presente Modello e che viene allegato allo stesso.

2.3 MOTIVAZIONI NELL'ADOZIONE DEL MODELLO

Occorre premettere che la Società VALVOLE ITALIA, al fine di assicurare sempre più condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, ha ritenuto conforme alle proprie politiche aziendali procedere con delibera del 31 luglio 2017 all'adozione di un modello di Organizzazione, Gestione e Controllo. L'articolo 6, comma 3, D.Lgs 231/2001 prevede la possibilità che i "Modelli" possano essere adottati sulla base di linee guida predisposte dalle associazioni rappresentative degli Enti.

VALVOLE ITALIA ha realizzato il proprio modello di organizzazione e gestione in conformità a quanto previsto *in primis* dal D.lgs. 231/2001, dalle prescrizioni dell'art. 30 D. L.vo 81/08, dalle linee guida emanate da Confindustria oltre che nel rispetto dei tratti più innovativi della riforma del diritto societario, in particolare sulle nuove clausole generali che disegnano il paradigma dell'amministrazione delle società.

Volendo tentare l'individuazione dei tratti metodologicamente più innovativi l'intenzione del modello è anche quella di fornire uno spaccato della disciplina richiamata a rango di "fonte del Modello", ad esempio analizzando sinteticamente una minima parte della riforma del diritto societario integralmente qui richiamata, al fine di far percepire in che modo i richiami su esposti costituiscano parte integrante del modello medesimo.

In primo luogo è necessario segnalare il ruolo centrale che il legislatore, in questa riforma, ha inteso assegnare all'informazione ed alla trasparenza, sia come canone dell'agire del buon amministratore sia come strumento di "tracciabilità" dei comportamenti anche al fine della ricostruzione dei profili di responsabilità.

In tal senso VALVOLE ITALIA oramai da anni investe tempo e denaro disciplinando in maniera assolutamente innovativa i ruoli gestori, infatti, coerentemente con gli sviluppi e le complessità dell'organizzazione dell'impresa, sono esaminati piani strategici, industriali e finanziari insieme con gruppi di lavoro di volta in volta individuati per specifiche competenze.

Successivi profili salienti della riforma delle società cui Valvole Italia adempie sono, poi, l'attenuazione della dipendenza degli amministratori dai soci di controllo, contestualmente al rafforzamento dei poteri degli amministratori stessi. Come si è già anticipato, oltre all'adeguatezza degli assetti organizzativi con la predisposizione di un appropriato sistema di verifica interna, l'Ente vuole raggiungere, con l'inserimento del modello, quei canoni d'*informazione* e di *trasparenza* in grado di completare il "mosaico" dei principi di corretta amministrazione.

Nell'oggettiva complessità di valvole Italia, il potere degli Amministratori, sia pure gerarchicamente organizzato, è fortemente articolato e diffuso, di conseguenza si può affermare che anche la "direzione suprema degli affari" si estrinseca, da un lato in linee direttrici generali, dall'altro nella verifica dell'efficienza e dell'efficacia dell'azione di altri soggetti (preposti, manager, responsabili di settore ecc): di nuovo il "processo informativo" assume un ruolo essenziale.

Di conseguenza proprio in questa sede gli *Amministratori* devono avere tutte le informazioni necessarie per adottare una specifica decisione e quindi i dati tecnici, le valutazioni di mercato, il piano finanziario, le risorse umane dedicate, la tempistica previsionale etc. In altre parole gli amministratori dovranno esaminare i documenti ricevuti, valutarne la completezza, la sufficienza, la comprensibilità, l'adeguatezza al fine dell'esercizio consapevole del potere ed eventualmente, ove necessario richiedere informazioni supplementari o integrative.

Sebbene l'adozione del modello costituisca una facoltà ma non un obbligo, VALVOLE ITALIA ha deciso di procedere con la sua predisposizione e adozione poiché consapevole che tale sistema rappresenta concretamente un'opportunità per rafforzare la propria politica interna ponendo l'attenzione su tutti gli aspetti scanditi dalle parti speciali.

Inoltre l'Ente ha ritenuto che l'adozione di tale modello potesse costituire un valido strumento nei confronti di tutti i destinatari e di tutti gli altri soggetti alla stessa cointeressata, affinché seguano, nell'espletamento delle proprie

attività, comportamenti corretti e lineari che garantiscano il rispetto dei principi etici e dei valori sui quali si fonda VALVOLE ITALIA, favorendo la prevenzione del rischio di commissione reati contemplati nel decreto.

In tale ottica, la predisposizione del modello è stata preceduta da una lunga serie di attività preparatorie suddivise in *audit* individuali con l'intero personale di Valvole Italia eseguito in differenti fasi, ovviamente presso l'Ente stesso, e diretti tutti alla costruzione di un sistema di prevenzione e gestione dei rischi. E' stata compiuta un'analisi del contesto aziendale, delle procedure e delle modalità lavorative, al fine di individuare carenze, mancanze e possibili miglioramenti al processo di sicurezza integrata, è stata esaminata la documentazione aziendale, sono stati intervistati i soggetti chiave nell'ambito della struttura aziendale, è stata inoltre portata a termine una ricognizione sulla passata attività della società, il tutto al fine di ricavare una rappresentazione dei processi sensibili, dei controlli già esistenti e delle relative criticità.

Con riferimento specifico ai reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro Valvole Italia è consapevole che nessuna legge impone l'adozione di un Sistema di Gestione della Sicurezza, tuttavia l'Articolo 30 del D. Lgs. 81/08 – “Modelli di organizzazione e di gestione” si preoccupa di normare i sistemi SGSL indicando quelli ritenuti conformi (SGSL UNI-INAIL del 28/09/2001 o BS OHSAS 18001:2007) definendone prioritariamente le caratteristiche.

Ex art. 30 del D. Lgs. 81/08 infatti, l'Azienda che dimostra di aver adottato ed applicato efficacemente un modello di organizzazione e di gestione, viene sollevata dalla responsabilità amministrativa in caso di reato presupposto.

Adottare un sistema di Gestione testimonia concretamente e in modo oggettivo la volontà e lo sforzo organizzativo della Società per prevenire in modo efficace i reati contemplati dal Decreto.

Valvole Italia è dotata di un Sistema strutturato di Gestione, rappresentazione e governo dei processi aziendali per far funzionare al meglio la sua organizzazione. Tale sistema trova applicazione attraverso linee guida, procedure aziendali e documenti organizzativi che regolano il funzionamento e la gestione complessiva delle attività. I documenti illustrano compiti e responsabilità della struttura, il funzionamento dei processi e le modalità operative per l'esecuzione delle attività.

Il presente Modello, quindi, viene adottato con delibera del, nella quale, contestualmente, è stato costituito e nominato l'Organismo di Vigilanza nella forma collegiale. Tale Organo è dotato di autonomi poteri, con compiti di vigilanza, controllo ed iniziativa in relazione al Modello stesso ed in particolare alla sua concreta applicazione, rispetto ed aggiornamento.

2.4 FINALITA' DEL MODELLO

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo predisposto dall'Azienda si fonda su un sistema strutturato ed organico di procedure ed attività di controllo che nella sostanza:

- **individuano le aree ed i processi di possibile rischio nell'attività aziendale**, ossia quelle attività nel cui ambito si ritiene più alta la possibilità che siano commessi i reati;
- **definiscono un sistema normativo interno diretto a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della società in relazione ai rischi da prevenire** attraverso:
 - a. un Codice Etico, che fissa le linee di orientamento generale;
 - b. procedure formalizzate, tese a disciplinare in dettaglio le modalità operative delle attività e delle funzioni svolte nelle aree di "attività a rischio";
 - c. un sistema di deleghe di funzioni e di procure per la firma di atti aziendali teso ad assicurare nel tempo la trasparente rappresentazione del processo di formazione e di attuazione delle decisioni;
- **determinano una struttura organizzativa coerente volta ad ispirare e controllare la correttezza dei comportamenti**, garantendo una chiara ed organica attribuzione dei compiti, applicando una giusta segregazione delle funzioni, assicurando che gli assetti voluti della struttura organizzativa siano realmente attuati;
- **individuano i processi di gestione e controllo delle risorse finanziarie nelle attività a rischio**;
- **attribuiscono all'OdV il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del modello e di proporre l'aggiornamento**.

Pertanto il Modello 231/2001 di VALVOLE ITALIA ha il principale scopo di definire regole aziendali volte a indirizzare i comportamenti da tenere nell'ambito delle attività individuate come sensibili, integrando o aggiornando le procedure e gli altri documenti di gestione del sistema aziendale. Tutto ciò con l'obiettivo di:

- manifestare all'esterno le scelte in tema di *etica*, trasparenza e rispetto della legalità, che da sempre contraddistingue l'operato di VALVOLE ITALIA;
- migliorare il sistema di "*corporate governance*";

- predisporre un sistema strutturato ed organico di prevenzione e controllo finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati e delle violazioni al codice etico nell'ambito dell'attività aziendale;
- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto dell'azienda nelle "aree di attività a rischio", la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale ed amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti dell'Azienda;
- informare tutti coloro che operano a qualsiasi titolo in nome, per conto o comunque nell'interesse dell'Azienda che la violazione delle prescrizioni contenute nel modello comporterà l'applicazione di apposite sanzioni, ovvero la risoluzione del rapporto contrattuale;
- ribadire che l'Azienda non tollera comportamenti illeciti, di qualsiasi tipo ed indipendentemente da qualsiasi finalità, in quanto tali comportamenti sono comunque contrari ai principi etici a cui VALVOLE ITALIA si attiene.

2.5 STRUTTURA DEL DOCUMENTO

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo o "Modello" adottato da VALVOLE ITALIA è costituito dalla presente parte generale che espone i principi di riferimento e le linee guida adottate; da un Codice Etico; da diverse appendici individuate in lettere, che espongono le varie tipologie di Reati ed Illeciti previste dal D.Lgs.n 231/2001 ed i principi a cui devono fare riferimento tutti gli *Stakeholders* per poter intrattenere rapporti con Valvole Italia (c.d. Parti Speciali).

Nella parte generale, dopo un richiamo ai principi del decreto, vengono illustrate le componenti essenziali del modello con particolare riferimento al Codice Etico, all' O.d.V. , alla formazione del personale ed alla diffusione del modello nel contesto aziendale, al sistema disciplinare e alle misure da adottare in caso di mancata osservanza delle prescrizioni del modello.

La parte speciale "A" trova applicazione per le tipologie specifiche di reati previste ai sensi dell'Art. 25-*septies* del decreto e D.Lgs. n.81 del 9 aprile 2008 e s.m.i., cioè per **i reati di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e salute sul lavoro.**

- Omicidio colposo (art. 589 c.p.)

- Lesioni personali colpose, gravi o gravissime (art. 590 c.p.).

La parte speciale “B” trova applicazione per le tipologie specifiche di reati previste ai sensi dell’Art. 25 - *undecies* del decreto, cioè per **gli illeciti di natura ambientale.**

- 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.);
- 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 (art. 137 commi 2, 3, 5, 11 e 13 D.Lgs. 152/2006);
- Attività di gestione di rifiuti non autorizzata (art. 256 commi 1, 3, 5 e 6 secondo periodo D.Lgs. 152/2006);
- Omessa bonifica dei siti in conformità al progetto approvato dall’autorità competente (art. 257 commi 1 e 2 D.Lgs. 152/2006);
- Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (art. 258 comma 4 secondo periodo D.Lgs. 152/2006);
- Traffico illecito di rifiuti (art. 259 comma 1 D.Lgs. 152/2006);
- Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 260 commi 1 e 2 D.Lgs. 152/2006);
- 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 (art. 260-bis D.Lgs. 152/2006);
- Superamento di valori limite di emissione che determinano il superamento dei valori limite di qualità dell’aria (art. 279 comma 5 D.Lgs. 152/2006);
- Importazione, esportazione, riesportazione di esemplari appartenenti alle specie protette di cui agli Allegati A, B e C del Regolamento CE n. 338/97 del Consiglio, del 9 dicembre 1996 e ss.mm.ii.; omessa osservanza delle prescrizioni finalizzate all’incolumità degli esemplari appartenenti alle specie protette; uso dei predetti esemplari in modo difforme dalle prescrizioni contenute nei provvedimenti autorizzativi o certificativi; trasporto e transito degli esemplari in assenza del certificato o della licenza prescritti; commercio di piante riprodotte artificialmente in contrasto con le prescrizioni di cui all’art. 7 par. 1 lett. b)

Regolamento CE n. 338/97 del Consiglio, del 9 dicembre 1996 e ss.mm.ii.; detenzione, uso per scopo di lucro, acquisto, vendita, esposizione o detenzione per la vendita o per fini commerciali, offerta in vendita o cessione di esemplari senza la prescritta documentazione (artt. 1 e 2 Legge n. 150/1992);

- 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 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);
- Cessazione e riduzione dell'impiego di sostanze lesive (art. 3 Legge n. 549/1993);
- Inquinamento doloso di nave battente qualsiasi bandiera (art. 8 D.Lgs. n. 202/2007);
- Inquinamento colposo di nave battente qualsiasi bandiera (art. 9 D.Lgs. n. 202/2007);
- Inquinamento Ambientale (art. 452 *bis* di cui alla L. n. 68/2015);
- Disastro Ambientale e Delitti colposi contro l'ambiente (art. 452 *quater e quinquies* di cui alla L. n. 68/2015);
- Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452 *sexies* di cui alla L. n. 68/2015);
- Circostanze Aggravanti (art. 452 *octies* di cui alla L. n. 68/2015)

La parte speciale “C” trova applicazione per le tipologie specifiche di reati previste ai sensi degli artt. 24, e 25 e 25 *ter* comma 1 lettera *s-bis* del decreto, ossia per **i reati contro la Pubblica Amministrazione e del Reato di Corruzione tra privati:**

- Malversazione a danno dello Stato o di altro ente pubblico o dell'Unione Europea (art. 316 *bis* c.p.);
- Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato o di altro ente pubblico o dell'Unione Europea (art. 316 *ter* c.p.);
- Truffa in danno dello Stato o di un 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.);

- Frode informatica a danno dello Stato o di altro Ente Pubblico (art. 640 *ter* c.p.);
- Concussione (art. 317 c.p.);
- Corruzione (artt. 318, 319, 320, 322 *bis* c.p.) (a norma del 321 c.p. le pene previste per i Pubblici Ufficiali e gli incaricati di Pubblico Servizio si applicano anche ai privati che danno o promettono a quest'ultimi denaro o altre utilità);
- Corruzione in atti Giudiziari (319-*ter*);
- Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.).

La parte speciale “D” trova applicazione per le tipologie specifiche di reati previste ai sensi dell'art. 24-*bis* e 25-*nonies* del decreto, ossia **per i delitti informatici e il trattamento illecito di dati e per i delitti in materia di violazione del diritto d'autore:**

- 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.);
- Diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615-*quinquies* c.p.);
- Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-*quater* c.p.);
- Installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire od interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-*quinquies* c.p.);
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-*bis* 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.);
- Danneggiamento di sistemi informatici e telematici (art. 635-*quater* c.p.);
- Danneggiamento di sistemi informatici e telematici di pubblica utilità (art. 635-*quinquies* c.p.);
- Frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640-*quinquies* c.p.);
- Immissione su sistemi di reti telematiche, a disposizione del pubblico, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno

protetta o di parte di essa (art. 171 comma 1, lett. *a-bis*), Legge 633/1941);

- Reati di cui al punto precedente commessi in riferimento ad un'opera altrui non destinata alla pubblicazione, ovvero con usurpazione della paternità dell'opera, ovvero con deformazione, mutilazione o altra modificazione dell'opera medesima, qualora ne risulti offesa all'onore o alla reputazione dell'autore (art. 171, comma 3, Legge 633/1941);
- Abusiva duplicazione, per trarne profitto, di programmi per elaboratore; importazione, distribuzione, vendita, detenzione a scopo commerciale o imprenditoriale o concessione in locazione di programmi contenuti in supporti non contrassegnati dalla SIAE; predisposizione di mezzi intesi unicamente a consentire o facilitare la rimozione arbitraria o l'elusione funzionale di dispositivi applicati a protezione di un programma per elaboratori (art. 171-*bis*, comma 1, Legge 633/1941);
- Riproduzione, trasferimenti su altro supporto, distribuzione, comunicazione, presentazione o dimostrazione in pubblico del contenuto di una banca di dati in violazione delle disposizioni di cui agli articoli 64-*quinquies* e 64-*sexies* Legge 633/1941, al fine di trarne profitto e su supporti non contrassegnati SIAE; estrazione o reimpiego della banca di dati in violazione delle disposizioni di cui agli articoli 102-bis e 102-ter Legge 633/41; distribuzione, vendita e concessione in locazione della banca di dati (art. 171-*bis*, comma 2, Legge 633/1941);
- Abusiva duplicazione, riproduzione, trasmissione o diffusione in pubblico con qualsiasi procedimento, in tutto o in parte, di un'opera dell'ingegno destinata al circuito televisivo, cinematografico, della vendita o del noleggio, dischi nastri o supporti analoghi ovvero ogni altro supporto contenente fonogrammi o videogrammi di opere musicali, cinematografiche o audiovisive assimilate o sequenze di immagini in movimento; abusiva riproduzione, trasmissione o diffusione in pubblico, con qualsiasi procedimento, di opere, o parti di opere, letterarie, drammatiche, scientifiche o didattiche, musicali o drammatico-musicali, multimediali, anche se inserite in opere collettive o composite o banche dati; detenzione per la vendita o la distribuzione, messa in commercio, concessione in noleggio o comunque cessione a qualsiasi titolo, proiezione in pubblico, trasmissione a mezzo della televisione con qualsiasi procedimento, trasmissione a mezzo della radio, ascolto in pubblico delle duplicazioni o riproduzioni abusive menzionate; detenzione per la vendita o la distribuzione, messa in commercio, vendita, noleggio, cessione a qualsiasi titolo, trasmissione a

mezzo della radio o della televisione con qualsiasi procedimento, di videocassette, musicassette, qualsiasi supporto contenente fonogrammi o videogrammi di opere musicali, cinematografiche o audiovisive o sequenze di immagini in movimento, o di altro supporto per il quale è prescritta, ai sensi della Legge 633/1941, l'apposizione di contrassegno SIAE, privi del contrassegno medesimo o dotati di contrassegno contraffatto o alterato; ritrasmissione o diffusione con qualsiasi mezzo, in assenza di accordo con il legittimo distributore, di un servizio criptato ricevuto per mezzo di apparati o parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni ad accesso condizionato; introduzione nel territorio dello Stato, detenzione per la vendita o la distribuzione, distribuzione, vendita, concessione in noleggio, cessione a qualsiasi titolo, promozione commerciale, installazione di dispositivi o elementi di decodificazione speciale che consentono l'accesso ad un servizio criptato senza il pagamento del canone dovuto; fabbricazione, importazione, distribuzione, vendita, noleggio, cessione a qualsiasi titolo, pubblicizzazione per la vendita o il noleggio, o detenzione per scopi commerciali, di attrezzature, prodotti o componenti, ovvero prestazione di servizi che abbiano la prevalente finalità o l'uso commerciale di eludere efficaci misure tecnologiche di cui all' art. 102-*quater*, Legge 633/1941 ovvero siano principalmente progettati, prodotti, adattati o realizzati con la finalità di rendere possibile o facilitare l'elusione di predette misure; rimozione abusiva o alterazione delle informazioni elettroniche di cui all'articolo 102-*quinquies*, ovvero distribuzione, importazione a fini di distribuzione, diffusione per radio o per televisione, comunicazione o messa a disposizione del pubblico di opere o altri materiali protetti dai quali siano state rimosse o alterate le informazioni elettroniche stesse (art. 171-*ter* comma 1, Legge 633/1941);

- Riproduzione, duplicazione, trasmissione o abusiva diffusione, vendita o messa in commercio, cessione a qualsiasi titolo o abusiva importazione di oltre cinquanta copie o esemplari di opere tutelate dal diritto d'autore e da diritti connessi; comunicazione al pubblico, a fini di lucro, immettendola in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta dal diritto d'autore, o parte di essa; commissione di uno dei reati di cui al punto precedente esercitando in forma imprenditoriale attività di riproduzione, distribuzione, vendita o commercializzazione, importazione di opere tutelate dal diritto d'autore e da diritti connessi; promozione o organizzazione delle attività illecite di cui al punto precedente (art. 171-*ter* comma 2, Legge 633/1941);

- Mancata comunicazione alla SIAE, da parte di produttori o importatori dei supporti non soggetti al contrassegno di cui all'articolo 181-bis Legge 633/1941, entro trenta giorni dalla data di immissione in commercio sul territorio nazionale o di importazione, dei dati necessari alla univoca identificazione dei supporti non soggetti al contrassegno o falsa dichiarazione sull'assolvimento degli obblighi di cui all'art. 181bis, comma 2 di detti dati (art. 171-*septies*, Legge 633/1941);
- Fraudolenta produzione, vendita, importazione, promozione, installazione, modifica, utilizzazione per uso pubblico e privato apparati o parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato effettuate via etere, via satellite, via cavo, in forma sia analogica sia digitale (art. 171-*octies*, Legge 633/1941).

La parte speciale “E” trova applicazione per le tipologie specifiche di reati previste ai sensi dell'art. 25-*ter* e 25-*sexies* del decreto e art. 187 *quinques* del D.Lgs 24 febbraio 1998, n. 58 - TUF, cioè per **i reati societari e di market abuse (abusi di mercato)**:

- False comunicazioni sociali (art. 2621 e 2621 bis c.c.);
- False comunicazioni sociali in danno della società, dei soci o dei creditori (art. 2622 c.c.);
- Falso in prospetto previsto (art. 2623, 2 co., c.c.);
- Falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione (art. 2624, 1co., c.c.);
- Impedito controllo (art. 2625, comma 2, c.c.);
- Indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.);
- Illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.);
- Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.);
- Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.);
- Omessa comunicazione del conflitto di interessi (art. 2629-bis c.c.);
- Formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.);
- Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.);
- Corruzione tra privati (art. 2635 c.c.);
- Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.);
- Aggiotaggio (art. 2637 c.c.);
- Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638, commi 1 e 2, c.c.).
- Abuso di informazioni privilegiate (art. 184 D. Lgs. 58/1998);
- Manipolazione del mercato (art. 185 D. Lgs. 58/1998).

La parte speciale “F” trova applicazione per le tipologie specifiche di reati previste ai sensi degli artt. 25-*quater* e 25-*quinqüies* del decreto, vale a dire per **i reati contro la persona e la personalità individuale:**

- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583 bis c.p.);
- Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.);
- Prostituzione minorile (art. 600-*bis*, commi 1 e 2, c.p.);
- Pornografia minorile (art. 600-*ter* c.p.);
- Detenzione di materiale pornografico (art. 600-*quater* c.p.);
- Pornografia virtuale (art. 600-*quater*.1 c.p.);
- Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-*quinqüies* c.p.);
- Tratta di persone (art. 601 c.p.);
- Acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.);
- Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro previsto (art. 603 bis c.p.);
- Adescamento di minorenni (art. 609 undecies c.p.).

La parte speciale “G” trova applicazione per le tipologie specifiche di reati previste ai sensi dell’Art. 25-*bis* e 25 – *octies* del decreto, cioè per **i reati di ricettazione, riciclaggio, di impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita e di falsità in monete in carte di pubblico credito, in valori in bollo e in strumenti o segni di riconoscimento;**

- 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 dei 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 bollati contraffatti o alterati (art. 464 c.p.);

- Contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (473 c.p.);
- Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (474 c.p.);
- 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 *ter* c.p.)

La parte speciale “H” trova applicazione per i comportamenti non conformi a quanto espresso nel codice etico, ossia **per tutte le violazioni ai valori e principi etici individuati e dichiarati dall’Azienda;**

La parte speciale “I” trova applicazione per le tipologie specifiche di reati previste ai sensi dell’Art. 25-*decies* del decreto, cioè per **i reati di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all’autorità giudiziaria;**

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

La parte speciale “L” trova applicazione per le tipologie specifiche di reati previste ai sensi dell’Art. 25-*bis 1* del decreto, cioè per **i reati contro l’industria ed il commercio;**

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

La parte speciale “M” trova applicazione per le tipologie specifiche di reati previste ai sensi dell’Art. 24 – *ter* e 25 - *quater* del decreto, cioè per **i delitti di**

criminalità organizzata e per i delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico.

- Associazione per delinquere, anche diretta a commettere taluno dei delitti di cui agli articoli 600, 601 e 602, nonché all'articolo 12, comma 3-bis, del testo unico delle disposizioni concernenti la disciplina dell'immigrazione e norme sulla condizione dello straniero, di cui al decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286 (art. 416 c.p.);
- Associazioni di tipo mafioso anche straniere (art. 416-bis c.p.);
- Scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-ter c.p.);
- Sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.);
- Associazione per delinquere finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 D.P.R. 9 ottobre 1990 n. 309);
- Delitti di illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo, escluse quelle previste dall'articolo 2 comma 3, della legge 18 aprile 1975, n. 110 (art. 407 comma 2, lett. a), numero 5) c.p.p.).
- Associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico (art. 270-*bis* c.p.);
- Assistenza agli associati (art. 270-*ter* c.p.);
- Arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-*quater* c.p.);
- Addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-*quinq*ues c.p.);
- Condotte con finalità di terrorismo (art. 270-*sexies* c.p.);
- Attentato per finalità terroristiche o di eversione (art. 280 c.p.);
- Atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi (art. 280-*bis* c.p.);
- Sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione (art. 289-*bis* c.p.);
- Misure urgenti per la tutela dell'ordine democratico e della sicurezza pubblica (art. 1 D.L. 15/12/1979, n. 625 convertito con modifiche in Legge 6/02/1980, n. 15);
- Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo New York 9 dicembre 1999 (art. 2).

La parte speciale “N” trova applicazione per le tipologie specifiche di reati previste ai sensi dell'Art. 25 *duodocies* del decreto, cioè per **i reati in materia di immigrazione clandestina ovvero di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare.**

- Reati transnazionali, introdotti nel Decreto dalla Legge 146/2006:
- Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (D.Lgs. 286/1998, art. 22).

Il presente Modello trova applicazione con riferimento a tutte le attività aziendali a rischio di commissione di reati, poste in essere nella sede legale della società, nelle sedi distaccate e nei vari contesti in cui opera, oltre che per i reati previsti in altri provvedimenti normativi.

2.6 AGGIORNAMENTO, MODIFICHE ED INTEGRAZIONI AL MODELLO

Il processo di gestione del rischio di VALVOLE ITALIA non è certamente di tipo statico, ma deve tenere in considerazione i cambiamenti che si verificano all'interno dell'organizzazione aziendale e nel suo ambiente di riferimento. Nuovi rischi possono, infatti, sorgere, così come vecchi rischi scomparire, rendendo inadeguate le tecniche di *risk management* introdotte in sede di definizione della mappatura dei processi a rischio reato.

Essendo il presente Modello un “atto di emanazione dell'Organo Dirigente” (in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, comma 1, lettera a del decreto), la sua adozione, le successive modifiche e integrazioni sono rimesse alla competenze del medesimo Organo, fatto salvo quanto diversamente previsto nelle singole parti speciali dello stesso.

In particolare è demandato all'Organismo Dirigente:

- l'attività di verifica dell'aggiornamento del Modello (da svolgersi con cadenza almeno annuale);
- la responsabilità di modificare o integrare, a seguito della suddetta verifica annuale o comunque su proposta motivata dell'Organismo di Vigilanza, il modello stesso. Dopo la prima costruzione del Modello tra i compiti specifici che la disciplina attribuisce all'Organismo di Vigilanza figura proprio quello di curare l'aggiornamento del modello, ossia fare in modo che lo stesso si mantenga adeguato sotto il profilo della solidità e funzionalità e risponda in maniera sostanziale alla valutazione del rischio reato.

Tutte le modifiche e le integrazioni di cui sopra saranno tempestivamente comunicate ai destinatari e ai terzi all'esito di un'attività continua di

monitoraggio circa il corretto funzionamento del modello e soprattutto sul rispetto degli standard di comportamento contenuti nel Codice Etico.

La revisione periodica potrebbe consentire di scoprire eventuali errori di valutazione relativi alla definizione della criticità dei rischi, oppure all'adeguatezza o al tipo di strumenti utilizzati per la loro gestione prima che si manifestino eventi non previsti.

L'obiettivo dell'attività di monitoraggio, quindi, è garantire che il modello organizzativo sia costantemente aggiornato e adeguato rispetto alla specifica struttura organizzativa di VALVOLE ITALIA, ai mutamenti del contesto competitivo ed alle modifiche che dovessero essere apportate alla normativa di riferimento.

2.7 RELAZIONE TRA LE COMPONENTI DEL MODELLO

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato da VALVOLE ITALIA si compone di quattro distinti presidi strumentali all'efficacia del modello stesso:

1. **CODICE ETICO[CE]** che è il documento (cui integralmente si rimanda) per la promozione della condotta etica aziendale e contiene l'insieme dei valori etici e dei principi morali cui l'Azienda fa costante riferimento nell'esercizio delle proprie attività. Il CE di Valvole Italia mira tendenzialmente a raccomandare o vietare determinati comportamenti, oltre a quanto già previsto a livello normativo e prevede inoltre sanzioni proporzionate alla gravità delle eventuali infrazioni commesse. Di conseguenza, ciò comporterà che tutte le azioni e le operazioni di Valvole Italia dovranno avere una registrazione adeguata con la possibilità di verificarne il processo decisionale, autorizzativo e di svolgimento per il controllo del rispetto del Codice. Molto chiaro ed intuitivo, il CE di Valvole Italia nel rispetto della tipologia tipica dell'azienda stessa, richiama da un lato principi etici generali che riassumono e guidano la *mission* aziendale, dall'altro, v'è il richiamo a principi specifici di comportamento che individuano analiticamente le linee guida e le norme alle quali i destinatari del CE devono uniformarsi. Altresì, si individuano le regole per gestire le relazioni con i vari *stakeholders* oltre che, ovviamente, i principi di comportamento finalizzati alla prevenzione dei reati ivi comprese le sanzioni interne per violazione del CE stesso.

2. **PARTE SPECIALE DEL MODELLO**, che analizza le diverse tipologie di reato previste dal decreto all'esito di una lunga mappatura effettuata per la specifica tipologia dell'oggetto sociale di Valvole Italia, in cui sono indicati: la sintesi del reato, le modalità di commissione, le funzioni, i processi aziendali coinvolti e le procedure per la formazione delle decisioni. Tale attività è il frutto dell'analisi del rischio effettuata in alcuni mesi di verifiche e controlli mirati. Di conseguenza, i possibili reati individuati fanno parte dei più ampi *genus* dei reati contro la Pubblica Amministrazione, reati Societari, reati Informatici, di Riciclaggio e di Ricettazione e reati in materia di Sicurezza sul lavoro e reati Ambientali e molti altri di seguito elencati.
3. **SISTEMA DI PROCEDURE E ATTIVITA' DI CONTROLLO**, di cui la cogente analisi è riportata nelle parti speciali del Modello, alle quali si rimanda, volte a prevenire il rischio di commissione dei reati.
4. **ORGANISMO DI VIGILANZA**, la cui attività è fondamentale per la puntuale ed efficace applicazione del Modello.

3. IL SISTEMA DI GESTIONE DEL RISCHIO

3.1 PREMESSA METODOLOGICA

La gestione del rischio consta di diverse attività volte all'identificazione delle attività aziendali (dette anche aree di rischio) nell'ambito delle quali possono essere commessi reati rilevanti ai fini dell'applicazione delle disposizioni del Decreto, dell'identificazione del tipo di rischio, della sua valutazione ed – infine – dell'individuazione dei presidi utili alla sua eliminazione o riduzione.

La premessa per la costruzione di un valido sistema di gestione del rischio sta, quindi, da una parte, nell'individuazione dei processi/aree di rischio e della relativa soglia di rischio, dall'altra nella predisposizione ed attuazione di presidi correlati ad esso rischio.

Un concetto assolutamente nodale nella costruzione di un sistema di controllo preventivo è quindi quello di rischio accettabile.

Nella progettazione di sistemi di controllo a tutela dei rischi di *business*, definire il rischio accettabile è un'operazione relativamente semplice, almeno dal punto di vista concettuale. Infatti, la valutazione del rischio, essendo una fase del processo di gestione dello stesso, significa misurare le due quantità che lo

influiscono: a) la grandezza della potenziale perdita; b) la probabilità che la perdita debba essere effettivamente sostenuta.

Conseguentemente, il rischio è ritenuto accettabile quando i controlli aggiuntivi “costano” più della risorsa da proteggere (ad esempio: le comuni automobili sono dotate di antifurto e non anche di un vigilante armato).

Nel caso del D.Lgs. n. 231/2001 la logica economica dei costi non può però essere un riferimento utilizzabile in via esclusiva. È pertanto importante che ai fini dell'applicazione delle norme del Decreto sia definita una soglia effettiva che consenta di porre un limite alla quantità/qualità delle misure di prevenzione da introdurre per evitare la commissione dei reati considerati. In assenza di una previa determinazione del rischio accettabile, la quantità/qualità di controlli preventivi istituibili è, infatti, virtualmente infinita, con le intuibili conseguenze in termini di operatività aziendale.

Del resto, il generale principio, invocabile anche nel diritto penale, dell'esigibilità concreta del comportamento, sintetizzato dal brocardo latino *ad impossibilia nemo tenetur* (*n.d.r. nessuno è tenuto a fare l'impossibile*), rappresenta un criterio di riferimento ineliminabile anche se, spesso, appare difficile individuarne, in concreto, il limite.

Riguardo al sistema di controllo preventivo da costruire in relazione al rischio di commissione delle fattispecie di reato contemplate dal D.Lgs. n. 231/2001, la soglia concettuale di accettabilità è rappresentata da un **sistema di prevenzione tale da non poter essere aggirato se non FRAUDOLENTEMENTE.**

Pertanto il sistema di controllo preventivo deve essere in grado di escludere che un qualsiasi soggetto operante all'interno della struttura aziendale possa giustificare la propria condotta adducendo l'ignoranza delle direttive aziendali ed evitare che, nella normalità dei casi, il reato o la violazione dei principi etici possa essere causato dall'errore umano o dalla non ottemperanza alle politiche ed alle procedure aziendali.

Questa soluzione è in linea con la logica della “elusione fraudolenta” del modello organizzativo quale esimente espressa dal citato decreto legislativo ai fini dell'esclusione della responsabilità amministrativa dell'ente (art. 6, c. 1, lett. c), “*le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione*”).

Invero, nei casi di omicidio e lesioni colpose derivanti da inosservanze in materia antinfortunistica, la soglia concettuale di accettabilità, agli effetti esimenti del D.Lgs.231/2001, è rappresentata dalla realizzazione di una condotta (non accompagnata dalla volontà dell'evento morte/lesioni personali) violativa del modello di prevenzione (e dei sottostanti adempimenti prescritti dalle norme in materia) nonostante la puntuale osservanza degli obblighi di vigilanza da parte dell'apposito organismo. Ciò, in quanto,

L'elusione fraudolenta del Modelli organizzativi appare incompatibile con l'elemento soggettivo dei delitti di omicidio e lesioni colpose (per i quali si risponde per "colpa").

3.2. MODALITA' DI IDENTIFICAZIONE DEL RISCHIO

L'attività di identificazione del rischio consiste nell'individuazione dei processi e delle attività sensibili aziendali nell'ambito delle quali può essere commesso uno dei reati presupposto per l'applicazione della disciplina della responsabilità degli Enti, di cui al Decreto.

L'identificazione delle aree sensibili, e del correlato rischio, viene effettuata mediante:

- esame dei principali documenti aziendali, quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo:
 - visure camerali;
 - organigramma;
 - mansionari;
 - bilanci;
 - procedure esistenti;
 - manuale della qualità;
- conduzione di interviste con l'organo dirigente e con i responsabili delle principali funzioni aziendali, al fine di ricostruire le modalità operative e l'organizzazione dell'impresa;
- sottoposizione ai soggetti di cui sopra di apposite check list;
- analisi di precedenti aziendali di commissione di reati;
- analisi dei processi aziendali;
- analisi delle politiche di gestione dei rischi e degli altri sistemi di gestione.

3.3 MODALITA' DI VALUTAZIONE DEL RISCHIO

Successivamente all'identificazione delle aree sensibili, e del correlato rischio, occorre procedere alla valutazione dello stesso, al fine di ricavare l'indice di rischio presente in ogni area sensibile ed approntare gli adeguati presidi di eliminazione dello stesso, nell'ottica di ridurre il rischio al livello di accettabilità come sopra definito (il rischio è accettabile se l'evento si verifica solo in caso di elusione fraudolenta del modello).

L'indice di rischio presente in ogni area sensibile viene tradizionalmente definito come il prodotto dell'indice di probabilità di commissione dei reati astrattamente configurabili in quell'area per il relativo indice di danno.

L'indice di probabilità e l'indice di danno vengono misurati, in una scala da 1 a 5 (ove il valore 5 rappresenta l'indice di probabilità o danno più elevato) mediante la sottoposizione di appositi questionari ai responsabili delle varie funzioni aziendali nel cui rispettivo ambito di attività sussiste il rischio di commissione di reati.

I risultati ottenuti, aggregati tra loro, consentono di ottenere, con riferimento ad ogni attività sensibile, il relativo indice di rischio.

Tale indice, secondo un criterio prudenziale, viene corretto in aumento di 0,5 punti, quale strumento riparativo di eventuali involontarie resistenze degli intervistandi a rappresentare una situazione societaria meno critica di quella reale.

L'analisi così effettuata individua la c.d. matrice del rischio sulla base della quale vengono approntate le contromisure necessarie a ridurre il rischio al livello di accettabilità così come definito nei paragrafi precedenti.

Vengono riportate di seguito le scale delle probabilità del verificarsi dell'evento considerato e del danno da esso derivante.

Scala delle probabilità

VALORE DI P	LIVELLO	DEFINIZIONE
5	Assolutamente probabile	<ul style="list-style-type: none"> - esiste una correlazione diretta tra l'attività esaminata ed il verificarsi dell'evento; - si sono già verificati numerosi eventi della specie di quello considerato nella stessa azienda; - il verificarsi dell'evento non genera alcuno stupore/sorpresa;
4	Più che probabile	<ul style="list-style-type: none"> - ci si aspetta che l'evento considerato accada; - è noto l'accadimento di vari eventi della specie di quello considerato nella storia aziendale; - il verificarsi dell'evento è considerato fattore ricorrente e non scatena particolare stupore;
3	Mediamente probabile	<ul style="list-style-type: none"> - l'evento può verificarsi, anche non in maniera automatica o diretta; - è noto l'accadimento di qualche evento della specie di quello considerato nella storia aziendale; - il verificarsi dell'evento susciterebbe moderata sorpresa;
2	Scarsamente probabile	<ul style="list-style-type: none"> - l'evento può prodursi solo in presenza di circostanze congiunturali; - è noto l'accadimento di non più di nr. 2 eventi

		della specie di quello considerato, nell'arco di un decennio; - il verificarsi dell'evento susciterebbe sorpresa;
1	Improbabile	- l'evento può verificarsi unicamente per la concomitanza di più concause indipendenti e poco probabili; - non sono noti eventi già verificatisi; - l'evento, ove verificatosi, provocherebbe incredulità

Scala dell'entità del danno

VALORE DI D	LIVELLO	DEFINIZIONE
5	Gravissimo	- l'evento genera danni patrimoniali e non patrimoniali suscettibili di determinare il default dell'ente; - dall'evento derivano conseguenze penali e sanzioni accessorie, anche interdittive; - l'Ente è esposto a confisca dei profitti ed a misure cautelari; - il danno all'immagine dell'ente è tale da determinare grave discredito e compromettere gravemente gli affari;
4	Grave	- l'evento causa danni patrimoniali e non patrimoniali tali da incidere in maniera negativa sul risultato dell'esercizio; - non è escluso il ricorso straordinario al credito per fronteggiare il danno; - dall'evento derivano certamente conseguenze penali; - il danno all'immagine dell'ente può pregiudicare sensibilmente gli affari;
3	Medio	- l'evento produce danni patrimoniali e non patrimoniali tali da incidere in maniera sensibile sul risultato dell'esercizio; possono derivare anche conseguenze penali; - il danno all'immagine per l'ente può provocare perdita di clientela;
2	Lieve	- l'evento genera un danno patrimoniale o non patrimoniale tale da non compromettere il risultato d'esercizio dell'ente; - l'immagine ed il buon nome dell'ente non è compromesso;
1	Nulla	- il verificarsi dell'evento non produce alcun danno, patrimoniale o non patrimoniale, all'ente.

3.4. PRESIDI PER L'ELIMINAZIONE O RIDUZIONE DEL RISCHIO

I presidi di eliminazione o riduzione del rischio applicabili vengono individuati:

- nel Codice Etico;
- nelle regole di condotta specificamente individuate in ogni attività sensibile;
- nelle procedure aziendali che regolano lo svolgimento delle attività di ogni area sensibile;
- nel sistema dei controlli dell'Organismo di Vigilanza.

L'attuazione dei diversi presidi di riduzione del rischio subisce quindi una escalation direttamente proporzionale all'indice di rischio dell'area sensibile (ad un indice maggiore corrispondono presidi maggiori).

3.5 PRINCIPI GENERALMENTE APPLICABILI NELLA GESTIONE DELLE ATTIVITA' AFFERENTI ALLE DIVERSE AREE DI RISCHIO

Nell'ambito delle diverse attività sensibili, individuate come sopra e meglio esplicitate nelle parti speciali del Modello, l'Azienda ha individuato i seguenti principi cardine, che regolano tali attività e rappresentano gli strumenti con i quali si è inteso garantire la prevenzione dei reati ivi astrattamente configurabili:

- separazione dei compiti e delle funzioni (*nessuno può gestire in autonomia un intero processo*), mediante una chiara attribuzione delle responsabilità e l'utilizzo di livelli autorizzativi successivi, al fine di evitare che la gestione di un processo si concentri in capo ad un solo individuo;
- formalizzazione dei poteri e delle responsabilità;
- esistenza di chiare regole comportamentali idonee a garantire il rispetto delle leggi e dei regolamenti aziendali;
- tracciabilità, veridicità e coerenza delle operazioni;
- regolamentazione procedurale delle attività sensibili maggiormente a rischio e sottoposizione delle stesse a vigilanza continua.

4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

Il D.Lgs. 231/2001 precisa come l'organismo, cui affidare il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento deve essere un organismo della società (art. 6, 1, *b*) del D.Lgs. 231/2001), dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

Le linee guida, alle quali ci si è richiamati nella redazione del presente Modello, suggeriscono che si tratti di un organismo dell'Ente diverso dal datore di lavoro ovvero dalla proprietà, caratterizzato da:

AUTONOMIA ED INDIPENDENZA

I requisiti di autonomia e indipendenza sono fondamentali e presuppongono che l'Organismo di Vigilanza non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo, sì dall'essere totalmente svincolato da qualsivoglia forma di interferenza o di condizionamento da parte di qualunque componente dell'Azienda.

ONORABILITA'

In particolare, i componenti dell'Organismo di Vigilanza non devono aver riportato sentenze penali, anche non definitive, di condanna o di patteggiamento per reati che comportino l'interdizione dai pubblici uffici o che siano tra quelli richiamati dal D.Lgs. 231/01.

COMPROVATA PROFESSIONALITA'

L'Organismo di Vigilanza possiede competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere. Tali caratteristiche, unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio.

CONTINUITA' D'AZIONE

L'Organismo di Vigilanza svolge in modo continuativo le attività necessarie per la vigilanza del modello con adeguato impegno e con i necessari poteri di

indagine; è una struttura riferibile alla società, in modo da garantire la dovuta continuità nell'attività di vigilanza; cura l'attuazione del modello e ne assicura il costante aggiornamento; non svolge mansioni operative che possano condizionare e contaminare quella visione d'insieme sull'attività aziendale che ad esso si richiede.

CAPACITA' SPECIFICHE IN TEMA DI ATTIVITA' ISPETTIVA E CONSULENZIALE

I componenti dell'Organismo di Vigilanza devono possedere competenze specifiche in materia di verifiche ispettive, di controllo di atti e documenti, di conoscenza delle fattispecie penali e della normativa di cui ai D.lgs 81/08 e 152/06 e relativi aggiornamenti.

DISPONIBILITA' DEI MEZZI ORGANIZZATIVI E FINANZIARI NECESSARI PER LO SVOLGIMENTO DELLE PROPRIE FUNZIONI

Tale necessità viene soddisfatta mettendo a disposizione dell'Organismo di Vigilanza un budget annuale, contrattualmente previsto.

ASSENZA DI CONFLITTI DI INTERESSE NEI SUOI COMPONENTI

Possono essere chiamati a far parte dell'Organismo di Vigilanza componenti interni o esterni all'ente, purché ciascuno di essi abbia i requisiti di onorabilità, autonomia ed indipendenza di cui sopra.

Nel caso di composizione mista, non essendo esigibile dai componenti di provenienza interna una totale indipendenza dall'ente, si richiede che il grado di indipendenza dell'organismo sia valutato nella sua globalità.

L'indipendenza dell'Organismo di Vigilanza, inoltre, è assicurata dall'obbligo dell'organo dirigente di approvare nel contesto di formazione del *budget* aziendale una dotazione adeguata di risorse finanziarie, proposta dall'Organismo di Vigilanza stesso, della quale quest'ultimo potrà disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti.

Un tale livello di autonomia presuppone che l'Organismo di Vigilanza risponda, nello svolgimento di questa sua funzione, solo al vertice della Società.

L'Azienda ha optato per una composizione collegiale dell'organismo di vigilanza, ritenendo di avere individuato le persone competenti a svolgere tutte le funzioni ed i controlli previsti dalla legge.

Applicando tali principi alla realtà dell'Azienda e in considerazione della specificità dei compiti che fanno capo all'Organismo di Vigilanza, con delibera del Consiglio di Amministrazione, il relativo incarico è stato affidato ai seguenti Signori:

1) **Ing. Luca Gavioli, nato a ile residente(Cod. Fisc....)**

2) **Dott. Sergio Casolari**, nato a Modena il 21 settembre 1955 ed ivi residente in Via Due Canali Nord n.257 (Cod. Fisc. CSLSRG55P21F257K);

3) **Avv. Marco Malavolta**, nato a Modena il 17 agosto 1970, residente a Soliera (MO), Via Morante n.128 (Cod. Fisc. MLVMRC70M17F257Q);

possedendo tali individuati soggetti, anche per l'esperienza pluriennale maturata nei settori legali e tecnici, tutti i requisiti necessari per poter svolgere correttamente l'attività prevista per legge.

Questi sono stati riconosciuti come i più adeguati ad assumere tale ruolo, dati i requisiti che essi possiedono, in linea con le disposizioni del D.Lgs. 231/2001 e con la giurisprudenza.

4.1. NOMINA E REVOCA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

La nomina dell'Organismo di Vigilanza e la revoca del suo incarico sono di competenza del Consiglio di Amministrazione.

L'Organismo di Vigilanza resta in carico sino a revoca dello stesso.

La scelta di ciascun componente è effettuata esclusivamente sulla base dei requisiti di professionalità, onorabilità, competenza, indipendenza e autonomia funzionale.

Nella stessa delibera di nomina viene determinato il compenso annuale previsto per i componenti dell'Organismo di Vigilanza.

La revoca dell'incarico conferito all'Organismo di Vigilanza, cui provvede sempre il Consiglio di Amministrazione, può essere disposta qualora vengano meno i requisiti di autonomia ed indipendenza di cui al precedente punto 4), ovvero a fronte di gravi inadempienze, negligenze o comprovata imperizia dei componenti dell'Organismo medesimo.

Il Consiglio di Amministrazione provvede tempestivamente, e comunque entro il termine di trenta giorni dalla data di assunzione della delibera di revoca dell'incarico, alla reintegrazione dei membri dell'Organismo di Vigilanza revocati.

La medesima disposizione si applica nel caso di dimissione dei membri dell'Organismo stesso.

4.2 FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

All'Organismo di Vigilanza è affidato il compito di vigilare:

- sull'osservanza del modello da parte dei dipendenti, degli organi sociali, delle società di service, dei consulenti e dei partner;
- sull'efficacia e adeguatezza del modello in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati;
- sull'opportunità di segnalare all'ente la necessità di aggiornamento del modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative.

A tal fine, l'Organismo di Vigilanza:

- verifica il rispetto delle modalità e delle procedure previste dal modello e rileva gli eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i responsabili delle varie funzioni ed i dipendenti, proponendo le azioni correttive ritenute necessarie;
- effettua periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o specifici atti, i cui risultati devono essere riassunti in un apposito rapporto da esporsi in sede di *reporting* agli Organi Sociali deputati;
- si coordina con il management aziendale per valutare l'adozione di eventuali sanzioni disciplinari, fermo restando la competenza di quest'ultimo per l'irrogazione della sanzione e il relativo procedimento disciplinare;
- si coordina con il responsabile delle risorse umane per la definizione dei programmi di formazione per il personale e del contenuto delle comunicazioni periodiche da inviare ai dipendenti e agli Organi Sociali, finalizzate a fornire agli stessi la necessaria sensibilizzazione e le conoscenze di base della normativa di cui al D.Lgs. 231/2001 e D.lgs 81/08;
- monitora le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello e predispone la documentazione interna necessaria

al fine del funzionamento del Modello, contenente istruzioni d'uso, chiarimenti o aggiornamenti dello stesso;

- raccoglie, elabora e conserva le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiorna la lista di informazioni che devono essere a esso trasmesse o tenute a sua disposizione;

- si coordina con le funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per il miglior monitoraggio delle attività in relazione alle procedure stabilite nel Modello. A tal fine, l'Organismo di Vigilanza ha libero 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 l'Azienda al rischio di commissione di uno dei reati;

b) sulle operazioni straordinarie della società;

- interpreta la normativa rilevante e verifica l'adeguatezza del Modello al mutare delle prescrizioni normative;

- si coordina con le funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per valutare l'adeguatezza e le esigenze di aggiornamento del modello;

- attiva e svolge le inchieste interne, raccordandosi di volta in volta con le funzioni aziendali interessate, per acquisire ulteriori elementi di indagine;

- indica al *management* le opportune integrazioni ai sistemi di gestione delle risorse finanziarie (sia in entrata che in uscita), già presenti nella azienda, per introdurre alcuni accorgimenti idonei a rilevare l'esistenza di eventuali flussi finanziari connotati da maggiori margini di discrezionalità rispetto a quanto ordinariamente previsto.

L'Organismo di Vigilanza dispone dei seguenti autonomi poteri di *iniziativa* e di *controllo*, tali da consentire l'efficace esercizio delle funzioni previste nel Modello e nel Codice Etico, che esercita nel rispetto delle norme di legge, nonché dei diritti individuali dei lavoratori e delle persone interessate:

a) svolge periodica attività ispettiva, nei vari settori di intervento, e può altresì compiere sopralluoghi, collegialmente o individualmente, qualora ritenuto necessario sulla base delle informazioni e segnalazioni ricevute;

b) ha accesso a tutte le informazioni concernenti le attività a rischio;

c) può chiedere informazioni o l'esibizione di documenti, pertinenti alle attività a rischio, ai dirigenti della società, nonché a tutti i collaboratori che svolgano attività a rischio;

d) qualora necessario, può chiedere informazioni o l'esibizione di documentazione, pertinente alle attività a rischio, a tutti i vertici societari;

e) può chiedere informazioni o l'esibizione di documenti pertinenti alle attività a rischio a collaboratori, consulenti, e in genere a tutti i soggetti tenuti all'osservanza del modello.

L'inosservanza all'obbligo dei predetti soggetti di ottemperare alla richiesta dell'Organismo di Vigilanza costituisce grave illecito disciplinare.

In ragione delle funzioni e dei poteri dell'Organismo di Vigilanza, si è reso necessario introdurre alcune forme di tutela in suo favore, al fine di garantire l'efficacia del modello e di evitare che la sua attività di controllo possa ingenerare forme di ritorsione a suo danno (si pensi all'ipotesi in cui dagli accertamenti svolti dall'Organismo di Vigilanza possano emergere elementi che facciano risalire al massimo vertice aziendale i reati o il tentativo di commissione dei reati o la violazione del presente modello).

A titolo esemplificativo ma non esaustivo, tali tutele vengono individuate:

- a) nella limitazione dei casi di revoca dell'incarico ad un membro dell'OdV solo laddove costui perda uno dei requisiti previsti per l'assunzione dell'incarico;
- b) nella rinuncia ad agire e ad esercitare nei riguardi dei membri dell'OdV, anche nell'ipotesi di loro comprovata colpa, negligenza ed imperizia, qualsiasi azione giudiziaria, civile, penale, amministrativa e fiscale, con riferimento a qualsiasi pretesa, diritto, istanza avente ad oggetto obbligazioni civili, danni patrimoniali, danni non patrimoniali, spese accessorie, spese processuali, indennizzi, sanzioni ed interessi di legge, ivi compresi danni di qualsiasi natura, anche derivanti da illeciti penalmente rilevanti, lamentati o lamentabili, che siano conseguenza di comportamenti in violazione degli incarichi di cui al presente accordo.
- c) nella previsione di specifici poteri di iniziativa, ispettivi, di controllo e di accesso alle strutture ed alla documentazione aziendale;
- d) nella previsione di una continuità d'azione dell'Organismo attraverso la previsione di un incarico triennale, salvo i limitati casi di revoca.

4.3 FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA: INFORMAZIONI DI CARATTERE GENERALE ED INFORMAZIONI SPECIFICHE OBBLIGATORIE

In aggiunta agli obblighi informativi di carattere generale previsti nel Modello di Organizzazione, di Gestione e di Controllo e nel Codice Etico, devono essere trasmesse all'Organismo di Vigilanza, mediante apposite segnalazioni, gli eventi che potrebbero ingenerare responsabilità dell'Azienda ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e D.Lgs. 81/08.

Tali segnalazioni possono provenire dai dipendenti, dagli organi sociali, dai responsabili delle funzioni aziendali, dai preposti dai consulenti e dai *partner*.

A titolo esemplificativo, le informazioni relative:

- all'esistenza di eventuali situazioni di conflitto di interesse;
- al ricevimento di richieste od offerte, esplicite od implicite, da parte di interlocutori appartenenti alla Pubblica Amministrazione;
- all'inizio di un'ispezione, di un controllo o alla richiesta di documentazione da parte di Pubbliche Amministrazioni od Autorità di Vigilanza;
- agli aspetti più significativi che emergono dalla predetta attività;
- agli aspetti più significativi emergenti dagli incarichi di consulenza o gestione del personale, della gestione dei rimborsi spesa ed anticipi o delle donazioni od altre liberalità; della gestione dei flussi monetari e finanziari, degli esiti dei controlli effettuati (ad esempio segnalando eventuali anomalie, atipicità, eventuali sospetti);
- ad eventuali cambiamenti organizzativi ed agli aggiornamenti delle deleghe o procure;
- a tutte le più significative operazioni effettuate nelle aree a rischio reato e nelle relative aree di supporto non contemplate nel presente elenco;
- ogni altra notizia, di cui si sia a conoscenza, relativa ad illeciti rilevanti ai sensi del Decreto 231.

L'Organismo di Vigilanza effettua i controlli ritenuti necessari ed ha facoltà di chiedere tutte le ulteriori informazioni ritenute necessarie od opportune ai fini dell'attività di vigilanza.

I segnalanti in buona fede saranno garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione ed in ogni caso sarà assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti comunque salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti dell'Azienda o delle persone accusate in mala fede.

Oltre alle segnalazioni relative a violazioni di carattere generale sopra descritte, devono essere obbligatoriamente ed immediatamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza le informazioni concernenti:

- i provvedimenti e/o notizie provenienti da Organi di Polizia Giudiziaria, o da qualsiasi altra Autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati di cui al D.Lgs. 231/2001;
- i rapporti preparati dai responsabili di altre funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del D.Lgs. 231/2001 e D.Lgs.81/08;
- le notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti e alle eventuali sanzioni irrogate ai sensi del Modello (ivi compresi i provvedimenti

verso i dipendenti) ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

4.4 REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA VERSO IL VERTICE AZIENDALE

L'Organismo di Vigilanza riferisce in merito all'attuazione del Modello, all'emersione di eventuali criticità ed in ordine alle azioni correttive che ritiene necessario porre in essere al fine di eliminare le criticità rilevate.

L'Organismo di Vigilanza ha due linee di reporting:

- la prima, su base continuativa;
- la seconda, con cadenza almeno semestrale.

Entrambe le linee di reporting sono dirette al Consiglio di Amministrazione.

Il reporting su base continuativa ha per oggetto le decisioni dell'Organismo di Vigilanza concernenti le segnalazioni di non conformità ricevute e le conseguenti azioni correttive proposte.

Il reporting su base semestrale è tradotto in un rapporto scritto concernente l'attività svolta (indicando in particolare i controlli effettuati e l'esito degli stessi, le verifiche specifiche che dovessero essere state effettuate e l'esito delle stesse, le situazioni nelle quali la commissione di uno dei reati contemplati dalle parti speciali del modello non si sia verificata per caso fortuito o per altre circostanze indipendenti dall'applicazione delle misure predisposte dal modello, l'eventuale aggiornamento della individuazione delle aree di criticità aziendale, ecc.) e, annualmente, un piano di attività previste per l'anno successivo.

Il reporting ha ad oggetto:

- l'attività svolta dall'ufficio dell'Organismo di Vigilanza;
- le eventuali criticità (e spunti per il miglioramento) emerse, sia in termini di comportamenti o eventi interni all'azienda, sia in termini di efficacia del modello e delle azioni correttive proposte.

Il Consiglio di Amministrazione ha la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'Organismo di Vigilanza il quale, a sua volta, ha la facoltà di richiedere, direttamente ovvero attraverso le funzioni o i soggetti competenti, la convocazione dei predetti per motivi urgenti.

Gli eventuali incontri con gli organi cui l'Organismo di Vigilanza riferisce devono essere verbalizzati e copie dei verbali devono essere custodite dall'Organismo di Vigilanza e dagli organi di volta in volta coinvolti.

4.5 FUNZIONAMENTO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Le riunioni dell'Organismo di Vigilanza si terranno presso la sede legale della Società, previa convocazione del medesimo organismo, da effettuarsi a cura del Presidente dell'Organismo di Vigilanza, anche mediante mezzi tecnici idonei (fax, telefono, mail).

Tra la data di ricezione della convocazione e quella di tenuta della riunione non potrà intercorrere un tempo inferiore a 3 giorni.

Le riunioni dell'Organismo di Vigilanza hanno cadenza trimestrale. Laddove dovessero tuttavia manifestarsi situazioni di urgenza tali da rendere necessaria la convocazione in via anticipata e/o straordinaria della riunione, la medesima potrà essere convocata senza il necessario rispetto del termine di cui sopra, senza formalità ed anche tramite l'utilizzo di mezzi tecnici idonei (fax, mail o telefono). L'organismo di vigilanza dovrà ritenersi validamente convocato qualora risultino presenti tutti i membri componenti lo stesso.

All'atto della Sua prima riunione, i membri dell'Organismo di Vigilanza eleggeranno il Presidente dell'Organismo, che presiederà le riunioni dello stesso organismo, ed il segretario, incaricato della tenuta dei verbali delle riunioni.

Le decisioni dell'Organismo sono adottate a maggioranza.

In ragione dei poteri e dei compiti ad Esso conferiti, meglio specificati sub par 4.2, l'attività di vigilanza dell'Organismo si esplica come segue:

4.5.1. Vigilanza continua tramite programma informatico

Al fine di garantire tempestività e continuità d'azione, l'Organismo di Vigilanza si è dotato di un programma informatico, atto a gestire le proprie attività ed i flussi informativi, ed a garantire un costante contatto tra l'azienda ed i membri - sia interni che esterni - dell'Organismo.

Più in particolare, l'Organismo, attraverso un continuo flusso di informazioni provenienti dall'Azienda, riesce ad avere un monitoraggio pressoché completo di ogni singola realtà aziendale, nell'ottica di suggerire e proporre correttivi e miglioramenti a situazioni e comportamenti di criticità.

Viene qui di seguito esposto il funzionamento del sistema di controllo.

Le figure professionali di cui al par. 3.3 (di seguito, per brevità, denominate Segnalante), nelle casistiche indicate nel medesimo paragrafo, mediante il programma informatico inviano una segnalazione informatica ai Componenti dell'Organismo di Vigilanza.

Costoro analizzano detta comunicazione e le eventuali azioni correttive individuate dal segnalante, formulano le proprie osservazioni in merito ed i suggerimenti circa le eventuali azioni correttive da adottare che trasmettono, unitamente alla segnalazione, al Presidente dell'Organismo medesimo.

In alternativa, il Segnalante può far pervenire la propria segnalazione, inviando una lettera al Presidente dell'Organismo di Vigilanza, presso l'indirizzo che verrà indicato.

Il Presidente dell'Organismo di Vigilanza, sentiti gli altri membri dell'Organismo medesimo ed assunta collegialmente una decisione la inoltra al Presidente del Consiglio d'Amministrazione; contestualmente, anche eventualmente in via informatica, informa il segnalante, ove identificato, circa l'avvenuta analisi della propria segnalazione.

Il Presidente del CdA, ricevuta la decisione di cui sopra, la valuta ed adotta le proprie determinazioni in merito.

Di conseguenza:

A) Non ravvisa alcuna criticità ed alcuna violazione a norme, regolamenti e/o altre disposizioni imperative

In tal caso non ritiene di dover adottare provvedimenti ed azioni correttive. Comunica, immediatamente, la propria decisione al Presidente dell'Organismo di Vigilanza, il quale registra ed annota la comunicazione ed informa, di tanto, gli altri membri dell'Organismo medesimo.

B) Ravvisa criticità e/o violazioni a norme, regolamenti o altre disposizioni imperative

In tal caso adotta provvedimenti ed azioni correttive, in conformità o meno alla decisione assunta dall'Organismo di Vigilanza ed ai suggerimenti proposti. Ad avvenuta adozione di dette azioni correttive, verificata la loro idoneità ed efficacia rispetto al contenuto della decisione ricevuta dall'Organismo di Vigilanza, ne informa l'organismo medesimo, con comunicazione telematica inviata al Presidente, nella quale da atto del correttivo adottato, della data di adozione dello stesso e della verifica d'idoneità compiuta.

Il Presidente registra ed annota la comunicazione, informa, di tanto gli altri membri dell'Organismo, con riserva – in sede di sopralluogo – di riscontrare visivamente i correttivi adottati.

È fatto altresì obbligo ai responsabili delle funzioni aziendali interessate dalle parti speciali (preposti) di inoltrare, con le modalità sopra descritte e con

cadenza quindicinale, le segnalazioni di cui sopra anche in ipotesi di osservanza del Modello e delle sue statuizioni.

Oltre alla documentazione espressamente indicata da ogni singola Parte Speciale del Modello secondo le procedure in esse contemplate, dovrà essere portata a conoscenza dell'Organismo di Vigilanza ogni altra informazione attinente all'attuazione del Modello nelle aree di rischio, nonché quella relativa ad eventuali violazioni delle prescrizioni del Modello stesso.

I responsabili delle singole funzioni aziendali, per quanto di rispettiva competenza, dovranno sempre comunicare all'Organismo di Vigilanza tutte le informazioni riguardanti:

- le decisioni relative alla richiesta, erogazione e utilizzo di finanziamenti pubblici superiori a 50.000 Euro;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai collaboratori (ivi inclusi i dirigenti) nei confronti dei quali la magistratura proceda per taluno dei Reati Presupposto;
- i provvedimenti e/o le notizie provenienti dalla Magistratura e dagli organi di Polizia Giudiziaria, dai quali risulti lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per fatti in cui siano potenzialmente interessate le attività aziendali di Valvole Italia;
- notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello;
- eventuali modifiche che intervengano sulla struttura organizzativa e sui protocolli di Valvole Italia con riguardo ai presidi ex D.Lgs. 81/2008;
- procedimenti disciplinari svolti, eventuali sanzioni irrogate ovvero provvedimenti di archiviazione con relative motivazioni riguardanti le violazioni ai sensi del D.L.vo 231/01;
- prospetti riepilogativi dei contratti di appalto di maggior rilevanza conclusi con Enti Pubblici;
- copia del processo verbale di constatazione (pvc) redatto in caso di verifica fiscale dalla Agenzia delle Entrate, dalla Guardia di Finanza o Agenzia delle Dogane;

Al fine di consentire all'Organismo di Vigilanza l'efficace adempimento dei compiti che gli sono demandati, Valvole Italia garantisce a tutti i Destinatari del Modello, nonché ad eventuali terzi, la facoltà di segnalare a tale organo qualsiasi illecito, anomalia o attività sospetta, in relazione alla commissione o al rischio di commissione di uno dei Reati Presupposto, di cui siano venuti a conoscenza per qualsivoglia ragione.

L'Organismo di Vigilanza gestirà le informazioni, le segnalazioni e le attività di accertamento con assoluta riservatezza in modo che non possano derivarne per le parti ritorsioni, discriminazioni o ingiuste penalizzazioni.

Tutti i dipendenti di Valvole Italia hanno quindi la facoltà, oltre che il dovere, di comunicare, in forma scritta, ogni informazione relativa a possibili anomalie interne od attività illecite.

Le segnalazioni effettuate al solo scopo di danneggiare la Società, i suoi amministratori o dipendenti costituiranno illecito disciplinare.

L'Organismo di Vigilanza potrà anche ricevere e valutare segnalazioni e comunicazioni, allo stesso modo scritte, provenienti da estranei alla società.

L'Organismo di Vigilanza potrà richiedere ogni genere di informazione e/o documentazione, utile agli accertamenti e ai controlli ad esso demandati, al Consiglio di Amministrazione ed ai dipendenti, facendo obbligo ai soggetti indicati di ottemperare con la massima cura, completezza e sollecitudine ad ogni richiesta dell'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza di Valvole Italia deve ricevere dal Consiglio di Amministrazione informazioni circa il sistema di poteri adottato e le deleghe attribuite in materia, rilevanti per l'osservanza del Decreto Legislativo 231/2001.

L'Organismo di Vigilanza verifica ed analizza le informazioni e le comunicazioni ricevute e i provvedimenti da attuare. Una volta attuati, i provvedimenti dovranno essere in linea e conformi alle previsioni dettate dal sistema disciplinare del presente Modello.

Per maggiore chiarezza e per migliore comprensione, si riproduce lo schema grafico di quanto esposto.

4.5.2. Sopralluoghi

L'Organismo di Vigilanza, con cadenza periodica, effettua un sopralluogo presso i locali societari, con criterio di scelta in ragione dei controlli che intende eseguire.

In occasione di detto sopralluogo:

- verifica il rispetto delle modalità e delle procedure previste dal modello;
- effettua verifiche mirate su specifiche operazioni ed attività lavorative oggetto di segnalazioni;
- verifica l'avvenuta adozione di eventuali azioni correttive;
- verifica lo stato di avanzamento di azioni correttive in corso d'esecuzione;
- si relaziona con i collaboratori per raccogliere informazioni rilevanti circa la conoscenza e la comprensione del modello nonché circa situazioni e condotte di *malpractice* aziendale;
- si coordina con le funzioni aziendali e con il management aziendale sugli aspetti dell'attività lavorativa, per acquisire ulteriori elementi di indagine.

All'esito del sopralluogo, redige un report scritto dell'attività svolta.

4.5.3. Riunioni

L'Organismo di Vigilanza, con cadenza trimestrale, nella sua collegialità, si riunisce presso la sede della Società.

In occasione di detto incontro:

- analizza le segnalazioni pervenute all'Organismo nei periodi precedenti;
- valuta le eventuali azioni correttive eseguite e quelle in corso d'esecuzione;
- analizza le eventuali problematiche insorte in sede di sopralluogo;
- analizza documentazione di rilievo per l'applicazione del modello;
- analizza l'integrità ed efficacia del modello e suggerisce eventuali modifiche dello stesso;

- verifica i provvedimenti sanzionatori emessi per il mancato rispetto delle statuizioni imposte dal modello;
- analizza le situazioni che avrebbero potuto comportare la commissione di reati contemplati dal modello.

Della riunione viene redatto un verbale, a cura del Segretario, sottoscritto da tutti i membri presenti dell'Organismo.

4.6 RACCOLTA E CONSERVAZIONE DELLE INFORMAZIONI

Le informazioni, le segnalazioni ed i *report* previsti nel presente modello sono conservati dall'Organismo di Vigilanza in un apposito *data base* (informatico o cartaceo) per un periodo di 10 anni.

L'accesso al *data base* è consentito esclusivamente ai membri dell'Organismo di Vigilanza ed al Consiglio di Amministrazione della Società.

5. SISTEMA SANZIONATORIO

5.1. IL SISTEMA DISCIPLINARE

Ai fini di un'efficace attuazione del Modello, fondamentale rilievo assume l'introduzione di un adeguato e specifico sistema disciplinare, volto a sanzionare il mancato rispetto delle disposizioni e delle procedure contenute nel Modello stesso ed atto a svolgere un'opportuna azione di deterrenza.

La definizione di tale sistema sanzionatorio di natura disciplinare e contrattuale costituisce, infatti, ai sensi dell'art. 6 primo comma lettera e) del D.Lgs. 231/2001, un requisito essenziale del Modello medesimo ai fini dell'esimente rispetto alla responsabilità della società.

L'applicazione del sistema disciplinare e delle relative sanzioni è indipendente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'Autorità Giudiziaria nel caso in cui il comportamento da censurare valga anche ad integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

La definizione di un sistema disciplinare (da commisurarsi alla tipologia delle infrazioni) da applicarsi in caso di violazione delle previsioni del Modello,

rende efficace l'azione di vigilanza e prevenzione affidata all'Organismo di Vigilanza e ha lo scopo di garantire l'efficacia del Modello stesso.

Il sistema disciplinare è stato redatto anche sulla base dei seguenti principi:

- differenziazione in base ai Destinatari del Modello;
- individuazione delle sanzioni disciplinari da adottarsi nei confronti dei destinatari nel rispetto delle disposizioni previste dai CCNL e delle prescrizioni legislative applicabili;
- individuazione di procedure di accertamento delle violazioni, infrazioni, elusioni, imperfette o parziali applicazioni, nonché di una apposita procedura di irrogazione delle sanzioni applicabili, individuando il soggetto preposto alla loro irrogazione ed in generale a vigilare sulla osservanza, applicazione ed aggiornamento del sistema disciplinare.

In particolare, il sistema disciplinare è rivolto:

- a tutti coloro che rivestono, anche di fatto, funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione (inclusi anche eventuali liquidatori) di Valvole Italia o di una sua unità organizzata dotata di autonomia finanziaria e gestionale;

- alle persone sottoposte alla direzione o vigilanza di uno dei soggetti di cui sopra, ed in generale a tutti i dipendenti così come a tutti coloro che, a qualsiasi titolo ed ai vari livelli di responsabilità, operano nell'ambito di Valvole Italia concorrendo, con i propri atti, allo svolgimento della complessiva attività aziendale, compresi i collaboratori, i partner commerciali, i fornitori.

Il presente sistema disciplinare è suddiviso in sezioni specifiche ognuna riferita ad una categoria di destinatari, tenuto conto dello status giuridico dei diversi soggetti. Il sistema disciplinare è reso pubblico e diffuso mediante affissione nei locali di Valvole Italia.

È affidato all'Organismo di Vigilanza il compito di vigilare sull'osservanza e sulla corretta applicazione del sistema disciplinare e sulla sua effettività, nonché di adottare gli opportuni provvedimenti affinché il Consiglio di Amministrazione di Valvole Italia provveda ad aggiornare, modificare e/o integrare il sistema disciplinare stesso.

5.2 MISURE NEI CONFRONTI DEI LAVORATORI NON DIRIGENTI

I comportamenti in violazione del presente modello da parte dei lavoratori, da intendersi anche ai sensi degli artt. 2 e 3 del Decreto Legislativo 81/08, costituiscono illecito disciplinare.

Fermo restando quanto sopra, a titolo esemplificativo, costituiscono infrazioni disciplinari i seguenti comportamenti:

a) **la violazione**, anche con condotte omissive e in eventuale concorso con altri, **delle procedure previste dal presente Modello, dal Codice Etico o di quelle eventualmente stabilite per la sua attuazione;**

b) **la redazione**, eventualmente in concorso con altri, **di documentazione incompleta o non veritiera;**

c) **l'agevolazione**, mediante condotta omissiva, **della redazione da parte di altri, di documentazione incompleta o non veritiera;**

d) **l'omessa redazione della documentazione prevista dal presente Modello, dal Codice Etico o dalle procedure stabilite per l'attuazione degli stessi;**

e) **la violazione o l'elusione del sistema di controllo previsto dal Modello**, in qualsiasi modo effettuata, incluse la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione inerente la procedura, l'ostacolo ai controlli, l'impedimento all'accesso alle informazioni e alla documentazione opposta ai soggetti preposti ai controlli delle procedure e delle decisioni, ovvero la realizzazione di altre condotte idonee alla violazione o elusione del sistema di controllo medesimo.

In ogni caso, qualora il lavoratore ponga in essere comportamenti tali da non consentire la prosecuzione del rapporto stesso neppure in via provvisoria, potrà essere deciso il licenziamento senza preavviso, a norma dell'art. 2119 c.c. I lavoratori, nel momento in cui dovessero porre in essere comportamenti disciplinarmente rilevanti in violazione delle norme di legge, e/o del CCNL vigente e/o del codice disciplinare dell'Azienda saranno altresì passibili dell'applicazione di provvedimenti disciplinari, irrogati dall'Ufficio Competente all'esito del relativo procedimento disciplinare istruito nel rispetto delle forme e delle garanzie previste dall'articolo 7 della legge 30 maggio 1970, n. 300, in quanto applicabile (Statuto dei Lavoratori), dall'art. 55 del d. lgs. 165 del 2001 e dal CCNL vigente.

La tipologia e l'entità del provvedimento disciplinare saranno individuate tenendo conto della gravità e della recidività della mancanza o del grado di colpa e valutando in particolare:

- l'intenzionalità del comportamento o il grado di negligenza, imprudenza o imperizia, anche alla luce della prevedibilità dell'evento;
- il comportamento complessivo del lavoratore, verificando l'esistenza di eventuali altri simili precedenti disciplinari;
- le mansioni assegnate al lavoratore nonché il relativo livello di responsabilità gerarchica e di autonomia;
- l'eventuale condivisione di responsabilità con altri dipendenti che abbiano concorso nel determinare la violazione nonché la relativa posizione funzionale;
- le particolari circostanze che contornano la violazione o in cui la stessa è maturata;
- la rilevanza degli obblighi violati e la circostanza che le conseguenze della violazione presentino o meno rilevanza esterna all'Azienda;
- l'entità del danno derivante all'Azienda o dall'eventuale applicazione di sanzioni.

I provvedimenti disciplinari vengono applicati non solo in relazione alla gravità delle infrazioni ma anche in considerazione di eventuali ripetizioni delle stesse; quindi le infrazioni, se ripetute più volte, danno luogo a provvedimenti disciplinari di peso crescente, fino all'eventuale risoluzione del rapporto di lavoro.

Vengono tenuti in considerazione, a questo fine, i provvedimenti comminati al lavoratore negli ultimi due anni.

I poteri disciplinari nei confronti dei lavoratori dipendenti verranno esercitati, a norma di legge, dalle competenti strutture aziendali.

Vengono, di seguito, riportate le correlazioni esistenti tra le mancanze specifiche e le sanzioni disciplinari che saranno applicate in caso di inosservanza del Modello adottato dall'Azienda:

<p><u>a) rimprovero verbale</u></p>
--

Tale sanzione potrà attuarsi, sempre che sia commessa per la prima volta e sia qualificabile esclusivamente come colposa, in caso di lieve infrazione o inosservanza delle procedure stabilite dal Modello, purché – tale infrazione – non produca effetti negativi tali da minare l'efficacia del Modello stesso.

b) rimprovero scritto

Viene adottata in ipotesi di ripetute mancanze punibili con il richiamo verbale nonché per le seguenti carenze:

- a) violazione colposa di norme procedurali previste dal Modello o errori procedurali aventi rilevanza esterna, dovuti a negligenza dei collaboratori;
- b) ritardata comunicazione all'Organismo di Vigilanza di informazioni dovute ai sensi del Modello e relative a situazioni non particolarmente a rischio;
- c) mancata partecipazione, in assenza di adeguata giustificazione, alle attività di formazione disposte dall'Azienda in relazione al Modello, al Codice Etico e ai Protocolli.

Anche in questo caso l'entità delle violazioni deve essere tale da non minare l'efficacia del Modello.

c) Multa in misura non eccedente l'importo di quattro ore di retribuzione base e sospensione dal lavoro e dalla retribuzione in misura non eccedente i dieci giorni

Vengono comminate in ipotesi di reiterate violazioni di cui alle precedenti condotte o per altre carenze, quali:

- a) comportamento colposo e/o negligente il quale possa minare, sia pure a livello potenziale, l'efficacia del Modello;
- b) gravi violazioni procedurali del Modello tali da esporre l'Azienda a responsabilità nei confronti dei terzi. A titolo esemplificativo:
 - omissione colposa nell'assolvimento degli adempimenti previsti dal Modello ai fini della gestione del rischio nonché l'omessa comunicazione all'Organismo di Vigilanza di informazioni dovute;
 - omissione della vigilanza sul comportamento del personale operante all'interno della propria sfera di responsabilità, al fine di verificare le loro azioni nell'ambito delle aree a rischio reato;
 - inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e del sistema delle deleghe;

- omissione o rilascio di false dichiarazioni relative al rispetto del Codice Etico e del Modello.
- c) ogni inosservanza di normative contrattuale o di disposizioni aziendali specifiche comunicate ai collaboratori.

d) Licenziamento per notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro (con preavviso per giustificato motivo) ovvero da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa.

Il licenziamento per giustificato motivo è conseguenza di un notevole inadempimento contrattuale da parte del prestatore di lavoro, circa l'attività produttiva, l'organizzazione del lavoro e il suo regolare funzionamento.

A titolo esemplificativo, costituiscono motivazioni rilevanti:

- reiterate e negligenti violazioni, singolarmente punibili con sanzioni più lievi;
- adozione di comportamenti non conformi alle norme del Modello Organizzativo, diretti al compimento di uno o più tra i reati previsti dal Decreto;
- omissione dolosa nell'assolvimento degli adempimenti previsti dal Modello ai fini della gestione del rischio;
- reiterata inosservanza delle prescrizioni contenute nel Codice Etico.

e) Licenziamento per gravi infrazioni alla disciplina od alla diligenza nel lavoro o che provochi all'azienda grave nocumento morale o materiale o che compia azioni delittuose in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro (senza preavviso per giusta causa)

Tale sanzione consegue alla tenuta di una condotta tale da pregiudicare irreparabilmente il rapporto di fiducia tra l'Azienda ed il lavoratore, in modo tale che non sia possibile la prosecuzione – nemmeno provvisoria – del rapporto di lavoro stesso.

Sono, quindi, fonte di giusta causa di licenziamento, tutte le infrazioni non colpose interessanti i rapporti con i terzi, sia in quanto direttamente

suscettibili di far incorrere l'Azienda nella responsabilità di cui al Decreto sia in quanto chiaramente lesive del rapporto di fiducia tra società e collaboratori. Tale sanzione dovrà ritenersi non solo opportuna ma necessaria in tutti gli eventi direttamente richiamati dalla legislazione sulla responsabilità penale delle imprese e, in ogni caso, quando si riscontrino violazioni ai "principi etici di comportamento" poste in essere con intento doloso.

Restano ferme - e si intendono qui richiamate - tutte le formalità e le garanzie previste dal CCNL vigente, tra le quali:

- la preventiva affissione in un luogo accessibile a tutti del codice disciplinare applicato dall'Azienda;
- la contestazione scritta dell'addebito, tranne nel caso del rimprovero verbale;
- il rispetto del principio del contraddittorio in ordine alla convocazione e alla difesa del lavoratore;
- l'irrilevanza della recidiva trascorso il biennio.

Con la contestazione, poi potrà essere disposta dall'Azienda anche la revoca delle eventuali procure affidate al soggetto interessato.

5.3 MISURE NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI

Ferma restando ogni altra disposizione, i comportamenti in violazione del presente Modello o l'adozione, nell'espletamento di attività connesse con i Processi Sensibili, di una condotta non conforme alle prescrizioni del modello stesso, se commessi da Dirigenti, possono far venir meno il rapporto fiduciario, con applicazione delle misure sanzionatorie più idonee, in conformità a quanto previsto nella lettera di assunzione, dall'art. 2119 cod. civ. e dal CCNL applicato.

Nella valutazione delle più opportune iniziative da assumersi dovranno considerarsi le particolari circostanze, condizioni e modalità in cui si è verificata la condotta in violazione del Modello e/o del Codice Etico; qualora, a seguito di tale valutazione, risulti irrimediabilmente leso il vincolo fiduciario tra l'Azienda ed il Dirigente sarà assunta la misura del licenziamento.

A titolo esemplificativo, commette una violazione sanzionabile con la misura del licenziamento, il Dirigente che:

- o commetta reiterate e gravi violazioni delle disposizioni del Modello e/o del Codice Etico;

- ometta la vigilanza sul comportamento del personale operante all'interno della propria sfera di responsabilità al fine di verificare le loro azioni nell'ambito delle aree a rischio reato;
- non provveda a segnalare tempestivamente situazioni di irregolarità o anomalie inerenti il corretto adempimento delle procedure di cui al Modello di cui abbia notizia, tali da compromettere l'efficacia del Modello stesso o di determinare il pericolo di irrogazione delle sanzioni ex D.Lgs.231/01;
- non provveda a segnalare, all'Organismo di Vigilanza, eventuali criticità afferenti alle aree di applicazione del Modello Organizzativo, che fossero emerse a seguito di ispezioni, controlli e/o verifiche delle autorità preposte;
- effettui elargizioni in denaro a pubblici funzionari;
- presenti dichiarazioni non veritiere ad organismi pubblici (nazionali o comunitari), al fine di conseguire erogazioni pubbliche, contributi o finanziamenti agevolati;
- destini somme ricevute da organismi pubblici a scopi diversi da quelli cui erano destinati;
- assuma un comportamento scorretto o irrispettoso delle norme di legge e delle procedure aziendali, in tutte le attività finalizzate alla formazione del bilancio e delle altre comunicazioni sociali;
- assuma un comportamento scorretto o non veritiero con gli organi di stampa e di informazione.

Resta, in ogni caso, salvo il diritto dell'Azienda a richiedere il risarcimento del maggior danno subito a causa del comportamento del Dirigente.

Alla notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello e del Codice Etico da parte di un Dirigente, l'Organismo di Vigilanza provvederà ad informarne il Consiglio di Amministrazione di Valvole Italia per l'adozione delle opportune iniziative.

5.4. MISURE NEI CONFRONTI DEI LAVORATORI AUTONOMI, FORNITORI, OD ALTRI SOGGETTI AVENTI RAPPORTI CONTRATTUALI

Ogni comportamento posto in essere da collaboratori, consulenti o altri terzi vincolati alla Società da un rapporto contrattuale (diverso dal lavoro subordinato), in contrasto con le linee di condotta individuate dal Modello

e/o dal Codice Etico, potrà determinare – secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere d’incarico o negli accordi negoziali - l’applicazione di penali convenzionali o, in ragione della gravità della violazione, la risoluzione del rapporto contrattuale.

Resta salvo, in ogni caso, il diritto dell’Azienda ad agire per il risarcimento del maggior danno subito a causa del comportamento del Collaboratore, consulente o terzo, anche indipendentemente dalla risoluzione del rapporto contrattuale.

Competerà all’Organismo di Vigilanza il monitoraggio della costante idoneità delle clausole contrattuali predisposte nonché la valutazione dell’idoneità delle iniziative assunte dalla funzione aziendale di riferimento nei confronti dei predetti soggetti.

5.5. MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI

Alla notizia di una rilevante inosservanza, da parte di uno o più membri del Consiglio di Amministrazione della società, delle norme previste dal Modello o di comportamenti non conformi a quanto da Esso prescritto, l’Organismo di Vigilanza dovrà informare dell’accaduto l’intero Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale, i quali prenderanno gli opportuni provvedimenti.

Rientrano tra le gravi inosservanze l’omessa segnalazione – all’Organismo di Vigilanza – di qualsiasi violazione alle norme previste dal Modello, di cui gli Amministratori e/o il Collegio Sindacale venisse a conoscenza nonché il non aver saputo – per negligenza o imperizia – individuare ed eliminare eventuali violazioni del Modello e, nei casi più gravi, la commissione di reati.

A titolo esemplificativo commette una violazione rilevante l’Amministratore che:

- commetta gravi violazioni delle disposizioni del Modello e del Codice Etico ovvero ometta o ritardi le comunicazioni all’Organismo di Vigilanza;
- ometta di vigilare adeguatamente sul comportamento dei dipendenti (anche dirigenti) posti a proprio diretto riporto, al fine di verificare le loro azioni nell’ambito delle aree a rischio reato e, comunque, nello svolgimento di attività strumentali a processi operativi a rischio reato;

- non provveda a segnalare tempestivamente eventuali situazioni di irregolarità o anomalie inerenti il corretto adempimento delle procedure di cui al Modello Organizzativo di cui abbia notizia, tali da compromettere l'efficacia del Modello o determinare un potenziale pericolo di irrogazione delle sanzioni di cui al decreto;
- non individui tempestivamente eventuali violazioni delle procedure di cui al Modello e non provveda ad eliminare dette violazioni e la commissione dei reati che ne consegue;
- ponga in essere comportamenti tali da integrare le fattispecie di reato previste dal Decreto;
- distribuisca omaggi o regali a funzionari pubblici al di fuori di quanto previsto dal Codice Etico o accordi altri vantaggi di qualsiasi natura;
- presenti dichiarazioni non veritiere ad organismi pubblici al fine di conseguire indebite erogazioni o contributi pubblici;
- destini somme ricevute da organismi pubblici per scopi diversi da quelli a cui erano destinati.

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

5.6. MISURE NEI CONFRONTI DI ALTRI SOGGETTI CUI COMPETE L'INDIVIDUAZIONE E LA CONSEGUENTE ELIMINAZIONE DEL COMPORTAMENTO POSTO IN VIOLAZIONE DEL MODELLO

Il sistema sanzionatorio di natura disciplinare e contrattuale come sopra individuato, troverà applicazione anche nei confronti di quei soggetti, dipendenti o amministratori, che, per negligenza ed imperizia, non abbiano individuato e conseguentemente eliminato i comportamenti posti in violazione del Modello.

L'Azienda fa espressa rinuncia ad agire nei confronti dei componenti dell'Organismo di Vigilanza.

6. DIFFUSIONE DEL MODELLO E FORMAZIONE DEL PERSONALE

VALVOLE TALIA promuove la conoscenza del Modello tra tutti i Destinatari, che sono pertanto tenuti a conoscerne il contenuto, ad osservarlo e a contribuire alla sua migliore attuazione.

Ai fini dell'attuazione del Modello la formazione del personale sarà articolata secondo le seguenti modalità:

- Formazione iniziale attraverso riunioni specifiche nel periodo immediatamente successivo all'approvazione del Modello;
- Diffusione di una nota informativa interna esplicativa del Modello e delle sue funzioni;
- Pubblicazione sul sito internet di VALVOLE ITALIA dell'adozione del Modello stesso;
- Informativa in sede di assunzione;
- Informazione dei collaboratori, dei partner commerciali e dei fornitori.

VALVOLE ITALIA promuove la conoscenza e l'osservanza del Modello anche tra i partner commerciali, i collaboratori ed i fornitori, attraverso la pubblicazione di stralci del presente Modello sul sito internet della Società.

In aggiunta, Valvole Italia curerà la diffusione di comunicazioni informative relative all'adozione ed al contenuto del Modello a partner commerciali, collaboratori e fornitori.

Al fine di assicurare il rispetto delle prescrizioni e delle procedure di cui al presente Modello anche da parte di soggetti terzi che partecipano, anche in via indiretta, all'esercizio dell'attività di impresa di Valvole Italia, la Società ha inserito nei contratti e nelle lettere di incarico sottoscritti con partner commerciali, fornitori e collaboratori apposite clausole contrattuali attraverso le quali i sottoscrittori si impegneranno al rispetto delle norme del Modello, accettando altresì che la loro violazione possa costituire motivo di risoluzione del relativo contratto da parte di Valvole Italia.

La Società ritiene infatti che tale rimedio contrattuale costituisca l'unico strumento che consenta di tutelare il rispetto delle procedure e dei principi elaborati dal Modello anche da parte di soggetti (quali i collaboratori, gli agenti ed i partner commerciali) che non sono esposti al rischio delle sanzioni disciplinari previste espressamente per i dipendenti.