

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE

D.Lgs n. 231/01

Idoneo a prevenire i reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro

Emesso da: Amministratore Unico
Verificato da: Organismo di vigilanza
Data: 06/12/2023

**Amministratore unico
Palm Wolfgang**

SOMMARIO

1. PREMESSA	4
2. QUADRO LEGISLATIVO E NORMATIVO	4
2.1 Decreto Legislativo 231/2001	4
2.2 Reati presupposto	6
2.3 Decreto Legislativo 81/2008.....	9
2.4 Responsabilità e sanzioni	9
2.5 Le sanzioni pecuniarie (artt. 10, 11 e 12 del Decreto)	10
2.6 Le sanzioni interdittive (art. 9, 2 comma, del Decreto).....	10
2.7 La confisca (art. 19 del Decreto).....	11
2.8 La pubblicazione della sentenza (art. 18 del Decreto)	11
2.9 Sequestro (artt. 53 e 54 del Decreto)	11
3. DESCRIZIONE DELL'ORGANIZZAZIONE E MODALITA' DI PREDISPOSIZIONE DEL MODELLO	11
3.1 Presentazione della Ondulato Lecchese S.r.l.	11
3.2 Forme amministrative	11
3.3 Analisi preliminare e valutazione dei rischi, scelta di adozione del modello, aree sensibili	11
4. CARATTERISTICHE E CRITERI DI GESTIONE DEL MODELLO E DELLA DOCUMENTAZIONE	14
4.1 Modello di organizzazione e gestione	14
4.2 Criteri di definizione del Modello	14
4.3 Criteri di emissione, verifica, riesame e aggiornamento. Modalità di comunicazione	15
5. ORGANISMO DI VIGILANZA	16
5.1 Flussi informativi	17
6. WISTLEBLOWING – SEGNALAZIONI DI CONDOTTE ILLECITE AI SENSI DEL D.LGS. 24/2023 DI RECEPIMENTO DELLA DIRETTIVA UE 2019/1937	19
6.1 Sistema Whistleblowing (ai sensi del D.Lgs. 24/2023)	19
6.2 Segnalazioni Whistleblowing	20

6.3 Gestione delle segnalazioni	21
6.4 Tutela del Whistleblower	23
6.5 Sanzioni nei confronti di chi viola il c.d. “sistema whistleblowing”	24
7. SISTEMA DISCIPLINARE.....	25
7.1 Misure applicate nei confronti di quadri, impiegati ed operai	25
7.2 Misure applicate nei confronti dei dirigenti.....	26
7.3 Misure nei confronti degli amministratori	26
7.4 Misure nei confronti di partner commerciali, consulenti, collaboratori ed imprese terze in genere	26
8. DOCUMENTI DI RIFERIMENTO	27
9. STORIA DELLE REVISIONI	27

1. PREMESSA

Questo documento descrive il Modello di Organizzazione e gestione che l'Amministratore unico della Ondulato Lecchese Srl ha predisposto per rispondere ai dettati del Decreto Legislativo 231/2001 relativamente ai reati:

- **Omicidio colposo e lesioni colpose gravi e gravissime (Articolo 25 septies D.Lgs. 231/01)**

2. QUADRO LEGISLATIVO E NORMATIVO

2.1 Decreto Legislativo 231/2001

Il Decreto Legislativo 231/2001 ha introdotto la punibilità degli Enti forniti di personalità giuridica e delle società ed associazioni anche prive di personalità giuridica quali soggetti responsabili dei fatti illeciti ad essi riconducibili.

Il dettato normativo in oggetto è stato introdotto a seguito della ratifica da parte dell'Italia di alcune convenzioni internazionali e della Comunità Europea che imponevano di prevedere forme di responsabilità degli enti per talune categorie di reato precisamente indicate.

Sulla base di quanto disposto dal Decreto in oggetto, gli Enti possono essere ritenuti responsabili in relazione a taluni reati, puntualmente indicati, commessi o tentati nell'interesse o a vantaggio degli Enti stessi da:

- persone fisiche che rivestono posizioni apicali di rappresentanza, amministrazione, direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo dell'ente stesso;
- da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti in posizione di vertice.

Tale decreto, che è ritenuto non in contrasto con il principio contenuto nell'articolo 27 della Costituzione secondo cui la responsabilità penale è personale, contiene sanzioni amministrative che andranno ad applicarsi alle persone giuridiche che risulteranno responsabili degli illeciti di carattere penale, commessi da amministratori dirigenti o dipendenti nell'interesse o a vantaggio dell'Ente stesso. Ciò al fine di coinvolgere per talune specifiche fattispecie di reato il patrimonio della società e l'interesse economico dei soci che fino al momento dell'introduzione della disposizione in oggetto risultavano esenti da conseguenze nel caso di illeciti commessi dai dipendenti e/o amministratori nel loro interesse o a loro vantaggio (perciò la responsabilità dell'ente è esclusa nel caso in cui i precitati soggetti abbiano agito nell'esclusivo interesse proprio o di terzi; art. 5 D.Lgs. 231/01).

La responsabilità della società –che ai sensi dell'art. 4 del Decreto per gli enti aventi nel territorio dello Stato la sede principale si estende anche ai reati commessi all'estero purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto- è autonoma rispetto alla responsabilità penale e civile della persona fisica che ha commesso il reato e si affianca a quest'ultima.

In caso di reato commesso da soggetti "apicali", l'articolo 6 comma 1 del citato decreto prevede una forma specifica di esonero dalla responsabilità qualora l'Ente dimostri che:

- a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;

- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli nonché di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- c) le persone che hanno commesso i reati e gli illeciti hanno agito eludendo fraudolentemente i suddetti Modelli;
- d) non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla lettera b).

In caso di reato commesso da soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza, la società risponde se il reato si è verificato a causa dell'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza; inosservanza da escludersi, precisa l'art. 7 del decreto, se l'ente prima della commissione del reato ha adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

Efficace attuazione, continua l'art. 7, garantita da:

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

I Modelli devono inoltre rispondere alle seguenti esigenze (art. 6 comma 2):

- individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi i reati e gli illeciti;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati e agli illeciti;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sull'osservanza e il funzionamento dei modelli;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello;
- in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione nonché del tipo di attività svolta, prevedere misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

Per i reati relativi alla violazione della normativa sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Il punto di riferimento ulteriore deve essere l'art. 30 del D.Lgs. 81/08 e s.m.i. il quale indica specifici requisiti di idoneità.

In base al disposto del D.Lgs. 231/2001 e successive modifiche ed integrazioni, la responsabilità amministrativa dell'ente si configura con riferimento alle seguenti fattispecie di reato riassumibili, per comodità espositiva, nelle seguenti categorie:

- delitti nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (quali ad esempio corruzione, concussione, malversazione ai danni dello Stato, truffa ai danni dello Stato e frode informatica ai danni dello Stato, richiamati dagli artt. 24 e 25 del D.Lgs. 231/2001);
- delitti di criminalità organizzata (quali ad esempio i reati di associazione per delinquere, scambio elettorale politico-mafioso, sequestro di persona a scopo di estorsione, richiamati dall'art. 24 ter del D.Lgs. 231/2001);

- delitti contro la fede pubblica (quali ad esempio falsità in monete, carte di pubblico credito e valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento, richiamati dall'art. 25 bis D.Lgs. 231/2001);
- delitti contro l'industria e il commercio (quali ad esempio illecita concorrenza con minaccia o violenza, frode nell'esercizio del commercio, vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine, richiamati dall'art. 25-bis.1);
- reati societari (quali ad esempio false comunicazioni sociali, impedito controllo, illecita influenza sull'assemblea, richiamati dall'art. 25 ter D. Lgs. 231/2001);
- delitti in materia di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico (richiamati dall'art. 25 quater del D.Lgs. 231/2001);
- delitti contro la personalità individuale (quali ad esempio la tratta di persone, la riduzione e mantenimento in schiavitù, richiamati dall'art. 25 quater.1 e dall'art. 25 quinquies D.Lgs. 231/2001);
- delitti di abuso di mercato (abuso di informazioni privilegiate e manipolazione del mercato, richiamati dall'art. 25 sexies D.Lgs. 231/2001);
- reati transnazionali (quali ad esempio l'associazione per delinquere ed i reati di intralcio alla giustizia, sempre che gli stessi reati presentino il requisito della "transnazionalità");
- reati in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (omicidio colposo e lesioni personali gravi colpose richiamati dall'art. 25 septies D.Lgs. 231/2001);
- reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (richiamati dall'art. 25 octies D.Lgs. 231/01);
- delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24 bis, D.Lgs. 231/01);
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25 nonies D.Lgs. 231/01);
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25 decies D.Lgs. 231/01);
- reati ambientali (art. 25 undecies D.Lgs. 231/01)
- reati relativi all'impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies D. Lgs. 231/01);
- reati transnazionali (quali ad esempio l'associazione per delinquere ed i reati di intralcio alla giustizia, sempre che gli stessi reati presentino il requisito della "transnazionalità").

2.2 Reati presupposto

artt. 24 e 25: malversazione a danno dello Stato o dell'Unione europea (art. 316-bis c.p.), indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (art. 316-ter c.p.), truffa aggravata a danno dello Stato (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.), corruzione per un atto d'ufficio o contrario ai doveri d'ufficio (artt. 318, 319 e 319-bis c.p.), corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.), corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.), istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.), concussione (art. 317 c.p.), corruzione, istigazione alla corruzione e concussione di membri delle Comunità europee, funzionari delle Comunità europee, degli Stati esteri e delle organizzazioni pubbliche internazionali (art. 322-bis c.p.), induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater c.p.).

art. 24-bis: reati di falsità in un documento informatico pubblico o avente efficacia probatoria (art. 491-bis c.p.), 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 o 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 o telematici (art. 635-quater c.p.), danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635-quinquies c.p.) e frode informatica del certificatore di firma elettronica (art. 640-quinquies c.p.).

art. 24 ter: associazione per delinquere (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.), art. 74 DPR 309/1990 (associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope), art. 407 cpp (termini di durata massima delle indagini preliminari).

art. 25-bis: falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.), alterazione di monete (art. 454 c.p.), spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.), spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.), falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.), contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.), fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.), uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.), Contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.), Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.).

art. 25-bis.1: delitti di turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.), illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513 bis), 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), contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517 quater).

art. 25-ter: reati di false comunicazioni sociali e false comunicazioni sociali delle società quotate (artt. 2621 e 2622 c.c.), 2621-bis (fatti di lieve entità), falsità nelle relazioni o nelle

comunicazioni delle società di revisione (art. 2624 c.c.), impedito controllo (art. 2625, 2° comma, c.c.), formazione fittizia del capitale (art. 2632 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.), indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.), illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.), aggio (art. 2637 c.c.), ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c.), corruzione tra privati (art. 2635 c.c.).

art. 25 quater: tutti i delitti previsti dal codice penale o da leggi speciali aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico.

art. 25-quater 1: delitto di mutilazione di organi genitali femminili (art. 583 bis c.p.).

art. 25-quinquies: reati di riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.), tratta di persone (art. 601 c.p.), acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.), reati connessi alla prostituzione minorile e allo sfruttamento della stessa (art. 600-bis c.p.), alla pornografia minorile e allo sfruttamento della stessa (art. 600-ter c.p.), detenzione di materiale pornografico prodotto mediante lo sfruttamento sessuale dei minori (art. 600-quater c.p.), iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-quinquies c.p.), adescamento di minorenni (art. 609-undecies c.p.), 600-quater 1. c.p. (pornografia virtuale)

art. 25-sexies: reati di abuso di informazioni privilegiate (art. 184 D.Lgs. 58/1998) e manipolazione del mercato (art. 185 D.Lgs. 58/1998).

art. 25 septies: omicidio colposo (art. 589 c.p.), lesioni personali colpose gravi o gravissime (art. 590 c.p.) commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro.

art. 25-octies: reati di ricettazione (art. 648 c.p.), riciclaggio (art. 648-bis c.p.) ed impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-ter), 648-ter 1. c.p. (autoriciclaggio).

art. 25 nonies: si tratta di alcuni delitti in materia di violazione del diritto d'autore previsti dalla L. n. 633/1941 (art. 171, 171 bis, 171 ter, 171 septies, 171 octies).

art. 25 decies: reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377 bis c.p.).

art. 25 undecies: "Reati ambientali" , si tratta dei seguenti reati: 452-bis c.p. (Inquinamento ambientale), 452-quater c.p. (Disastro ambientale); 452-quinquies (Delitti colposi contro l'ambiente), 452-octies c.p. (circostanze aggravanti), 452- sexies (traffico e abbandono di rifiuti ad alta radioattività), art. 727 bis c.p. (Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette); art. 733 bis c.p. (Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto); dal D.Lgs. 152/06: art. 137 commi 2,3, 5 primo e secondo per., 11,13 (in materia di scarichi idrici); art. 256 commi 1 lett. a e b, 3 primo e secondo per., 5, 6 primo per., (Attività di gestione rifiuti non autorizzata); art. 257 commi 1 e 2, (Bonifica dei siti); art. 258 comma 4 secondo per. (violazioni degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari); art. 259 comma 1 (Traffico illecito di rifiuti); art. 260 commi 1 e 2 (Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti); art. 260 bis commi 6, 7 secondo e terzo per., 8 primo e secondo per. (Sistema informatico per il controllo della tracciabilità dei rifiuti); art. 279 comma 5 (in materia di emissioni). Dalla Legge 150/1992 (reati relativi al commercio internazionale di specie animali e vegetali in via di estinzione nonché commercio e detenzione di esemplari vivi di mammiferi e rettili costituenti pericolo per la salute e incolumità pubblica) art. 1 commi 1 e 2; art. 3 bis, art. 6 comma 4. Dalla Legge 549/1993 (Misure a tutela dell'ozono stratosferico) art. 3 comma 6. Dal D.Lgs. 202/2007 (Inquinamento provocato dalle navi) art. 8 commi 1 e 2, art. 9 commi 1 e 2.

art. 25 duodecies: reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 22 comma 12 bis D.Lgs. 286/1998).

art. 25 terdecies: reati di razzismo e xenofobia (art. 3 comma 3-bis L. 13 Ottobre 1975, n. 654, sostituito dall'art. art. 604-bis, comma 3, c.p. *Propaganda ed istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale, etnica e religiosa*).

Art. 10 L. 16 Marzo 2006 n. 146: Reati transnazionali, cioè reato punito con la pena della reclusione non inferiore nel massimo a quattro anni, qualora sia coinvolto un gruppo criminale organizzato, nonché: a) sia commesso in più di uno Stato, b) ovvero sia commesso in uno Stato ma una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo avvenga in un altro Stato, c) ovvero sia commesso in uno Stato, ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più di uno Stato, d) ovvero sia commesso in uno Stato ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato in relazione ai seguenti illeciti: Associazione per delinquere (art. 416 c.p.), associazione di tipo mafioso anche straniero (art. 416 bis c.p.), induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377 bis c.p.), Favoreggiamento personale (art. 378 c.p.), associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291 quater D.P.R. n.43/1973), associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 D.P.R. n. 309/1990), disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12 D.Lgs. 286/1998).

Le categorie sopra elencate sono destinate ad aumentare ancora per la tendenza legislativa ad estendere la responsabilità amministrativa di cui al Decreto, anche in adeguamento ad obblighi di natura internazionale e comunitaria.

Alla data del presente documento l'Organizzazione Ondulato Lecchese S.r.l. ha considerato prioritario lo sviluppo di un Modello Organizzativo unicamente mirato ai reati previsti all'art 25.septies, ovvero salute e sicurezza sul lavoro.

Rispetto ai reati presupposto in materia di sicurezza, di seguito sono riportati maggiori dettagli in quanto correlati a particolari discipline di settore.

2.3 Decreto Legislativo 81/2008

Reati in materia di sicurezza sul lavoro

La legge 123 dell'agosto 2007, con le modifiche indicate nell'art 300 del D.Lgs. 81/2008 ha introdotto, fra i reati compresi nel D.Lgs. 231/2001 all'art 25 septies, l'omicidio colposo o le lesioni colpose gravi o gravissime con violazione delle norme sulla tutela della Salute e Sicurezza sul lavoro conseguenti anche alla mancata predisposizione di presidi di sicurezza e salute sul lavoro.

Il D.Lgs. 81/2008 ha modificato le sanzioni previste (art 300) differenziandole in funzione della gravità del danno e della mancata o incompleta valutazione del rischio in organizzazioni con rischi specifici particolarmente significativi (articolo 55 comma 2 a) b) c)) ed ha definito (articolo 30) i requisiti minimali del Modello Organizzativo previsto dal D.Lgs. 231/ 2001.

La legge mira a definire l'importante ruolo della organizzazione per l'applicazione delle norme di prevenzione e di protezione in materia Salute e Sicurezza sul lavoro.

Si ricorda che l'omicidio colposo è definito dall'art 589 del codice penale e che le lesioni colpose gravi e gravissime sono definite nell'art 583 e 590 del codice penale.

2.4 Responsabilità e sanzioni

Si precisa che l'accertamento della Responsabilità Amministrativa e del quantum della sanzione sono attribuiti al giudice penale competente per il procedimento relativo ai reati dai quali dipende la Responsabilità Amministrativa.

L'art. 9 del Decreto distingue le sanzioni amministrative dipendenti da reato in:

- a) sanzioni pecuniarie;
- b) sanzioni interdittive;
- c) confisca;
- d) la pubblicazione della sentenza.

2.5 Le sanzioni pecuniarie (artt. 10, 11 e 12 del Decreto)

Le sanzioni pecuniarie si applicano a tutti i casi in cui venga accertata la Responsabilità Amministrativa dell'Ente. Il Decreto, al fine di determinare l'ammontare della sanzione pecuniaria applicabile in maniera adeguata al fatto criminoso commesso, utilizza il meccanismo della "quota". Il Giudice Penale, dunque, dovrà stabilire il n. di "quote" – non inferiore a 100 e non superiore a mille (di importo compreso tra un minimo di Euro 258,23 ed un massimo di massimo di € 1.549,37) che l'Ente dovrà versare. Il Giudice determina il numero di quote sulla base degli indici individuati dell'art. 11, comma 1°:

- gravità del fatto;
- grado di responsabilità dell'Ente;
- attività svolta per attenuare le conseguenze del fatto-reato,
- nonché in base alle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente.
- Per i reati in materia ambientale sono stabiliti dei limiti di sanzione pecuniaria.

2.6 Le sanzioni interdittive (art. 9, 2 comma, del Decreto)

Le sanzioni interdittive, individuate dall'art. 9, 2° comma, del Decreto sono irrogabili nelle sole ipotesi tassativamente previste e solo per alcuni reati. Esse sono:

- l'interdizione 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, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

Al pari delle sanzioni pecuniarie, il tipo e la durata delle sanzioni interdittive sono determinati dal Giudice Penale competente. Esse, comunque, hanno una durata minima di tre mesi e massima di due anni e possono essere applicate all'Ente sia all'esito del giudizio e, quindi, accertata la colpevolezza dello stesso, sia in via cautelare, ovvero quando:

- sono presenti gravi indizi per ritenere la sussistenza della Responsabilità Amministrativa dell'Ente per un illecito amministrativo dipendente da reato;
- emergono fondati e specifici elementi che facciano ritenere l'esistenza del concreto pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede;
- l'Ente ha tratto dall'illecito un profitto di rilevante entità.

2.7 La confisca (art. 19 del Decreto)

La confisca del prezzo o del profitto del reato è una sanzione obbligatoria che consegue alla eventuale sentenza di condanna (art. 19 del Decreto).

2.8 La pubblicazione della sentenza (art. 18 del Decreto)

La pubblicazione della sentenza è una sanzione eventuale e presuppone l'applicazione di una sanzione interdittiva (art. 18 del Decreto).

Sequestro (artt. 53 e 54 del Decreto)

L'Autorità Giudiziaria, inoltre, può infliggere: a) il sequestro preventivo delle cose di cui è consentita la confisca (art. 53 del Decreto); b) il sequestro conservativo dei beni mobili e immobili dell'Ente qualora sia riscontrata la fondata ragione di ritenere che manchino o si disperdano le garanzie per il pagamento della sanzione pecuniaria, delle spese del procedimento o di altre somme dovute allo Stato (art. 54 del Decreto).

In materia di reati ambientali, le sanzioni interdittive sono applicate nei termini e nei modi specifici indicati nel Decreto 121/2011 che li ha introdotti.

2.9 Sequestro (artt. 53 e 54 del Decreto)

L'Autorità Giudiziaria, inoltre, può infliggere: a) il sequestro preventivo delle cose di cui è consentita la confisca (art. 53 del Decreto); b) il sequestro conservativo dei beni mobili e immobili dell'Ente qualora sia riscontrata la fondata ragione di ritenere che manchino o si disperdano le garanzie per il pagamento della sanzione pecuniaria, delle spese del procedimento o di altre somme dovute allo Stato (art. 54 del Decreto).

3. DESCRIZIONE DELL'ORGANIZZAZIONE E MODALITA' DI PREDISPOSIZIONE DEL MODELLO

3.1 Presentazione della Ondulato Lecchese S.r.l.

Ondulato Lecchese S.r.l., è l'azienda la cui attività consiste nella produzione di cartone ondulato. Il sito è ubicato nel comune di Lurago d'Erba in Via Brianza al numero civico 8.

Risulta essere accessibile agli eventuali mezzi di soccorso mediante cancello carrabile ubicato su Via Brianza e la viabilità all'interno è garantita su due lati mediante strada asfaltata.

3.2 Forme amministrative

L'Organizzazione è una società amministrata da un unico amministratore.

Sono inoltre presenti 2 procuratori.

L'ing. Farinelli ha "nomina del direttore generale con conferimento di poteri" rilasciata dalla società in data 29 marzo 2017 depositata negli atti del notaio Pierluigi Scalamogna in data 7 aprile 2017 rep. 36716/15980.

3.3 Analisi preliminare e valutazione dei rischi, scelta di adozione del modello, aree sensibili

La Società ha adottato, con delibera dell'Amministratore unico del 05/03/2018, la Rev. 1 del presente modello di organizzazione, gestione e controllo (di seguito "il Modello"), in

ottemperanza con quanto previsto dal D.Lgs. 231/2001 finalizzato alla prevenzione dei reati di omicidio colposo o lesioni colpose gravi o gravissime.

La predisposizione e l'aggiornamento del Modello è il risultato di un processo complesso ed articolato che comporta la realizzazione di una serie di attività finalizzate alla costruzione di un sistema di prevenzione e gestione dei rischi conforme alle indicazioni contenute nel D.Lgs. 231/2001 e nelle Linee Guida di Confindustria (2008).

Le attività svolte possono essere sintetizzate come segue (con particolari specificità in relazione ai reati di sicurezza sul lavoro considerati):

1) Identificazione dei rischi, analisi e valutazione. Tale processo è effettuato in generale tramite l'esame dell'attività aziendale e della documentazione aziendale (organigrammi, principali procedure aziendali, verbali dei consigli di amministrazione, procure, documentazione attinente al sistema di governo della Società ed altra documentazione rilevante) ed una serie di incontri con i soggetti chiave della struttura aziendale mirati, innanzitutto, ad individuare le attività sensibili ai fini del D.Lgs. 231/2001 svolte in Organizzazione e, quindi, ad approfondire le modalità di svolgimento di tali attività ed a verificare l'esistenza di eventuali controlli già presenti (per esempio procedure esistenti, verificabilità, tracciabilità, congruenza e coerenza delle operazioni, separazione delle responsabilità, documentabilità dei controlli).

- Nel merito della analisi dei rischi e valutazione dei rischi relativi alla Salute e alla Sicurezza si fa specifico riferimento anche al documento disposto ai sensi del D.Lgs. 81/2008, art .28.

La probabilità di accadimento di ciascun reato presupposto è stata quindi valutata a seguito di un approfondimento dell'attuale livello di gestione dei processi che potrebbero determinare la violazione, in termini autorizzativi, di sorveglianza e misurazione, di gestione delle emergenze e di controllo operativo.

Nell'ambito del risk assessment l'Organizzazione ha proceduto a valutare gli aspetti organizzativi e sistemici già presenti che costituiscono il Modello di riferimento, dettagliando le azioni da intraprendere al fine di una completa sovrapposizione con i dettami del D.Lgs. 231/01.

L'analisi del contesto aziendale è servita ad identificare in quali settori e secondo quali modalità possono essere eventualmente realizzati reati del tipo di quelli previsti dal D.Lgs. 231/2001, e consente di identificare le aree di attività che devono essere considerate sensibili ai fini del D.Lgs. 231/2001 per le categorie di reato prese in considerazione

2) Elaborazione o adeguamento degli standard di controllo applicabili (protocolli/ procedure per la programmazione della formazione ed attuazione delle decisioni dell'ente): in seguito all'individuazione delle categorie di attività svolte nella società da considerare sensibili ai fini del D.Lgs. 231/2001, sono stati elaborati, sulla base dei principi e delle indicazioni contenuti nelle linee guida di Confindustria e nelle normative internazionali, degli standard di controllo specifici che devono essere implementati (o semplicemente adeguati) dalla società nello svolgimento delle predette attività, con riferimento anche al sistema delle deleghe in essere negli ambiti aziendali interessati.

3) Analisi comparativa. Al fine di rilevare la capacità di rispondere ai requisiti imposti dal D.Lgs. 231/2001 è effettuata l'analisi comparativa tra il modello organizzativo e di controllo esistente ed i principi del modello di riferimento definito ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

4) Predisposizione ed adozione del Modello. A conclusione dell'iter descritto è predisposto il Modello previsto dal D.Lgs. 231/2001. Il Modello adottato dalla società è costituito da una parte generale e da una parte relativa ai requisiti specifici con riferimento ai reati prima indicati (salute e sicurezza sul lavoro).

La definizione e l'adozione del Modello Organizzativo è rimessa dallo stesso decreto all'Organo dirigente, cioè nel caso di Ondulato Lecchese S.r.l. all'Amministratore unico cui compete la gestione dell'impresa e il compimento di tutte le operazioni necessarie per l'esercizio dell'impresa stessa, di ordinaria e straordinaria amministrazione.

5) Individuazione e nomina dell'Organismo di Vigilanza. Al fine di dare completa applicazione a quanto richiesto dalla norma, l'azienda Ondulato Lecchese S.r.l. ha provveduto ad individuare la struttura e le funzioni dell'Organismo di Vigilanza sul Modello di Organizzazione e Gestione predisposto relativamente ai reati inerenti la salute e sicurezza sul lavoro.

4. CARATTERISTICHE E CRITERI DI GESTIONE DEL MODELLO E DELLA DOCUMENTAZIONE

4.1 Modello di organizzazione e gestione

Il Modello costituisce un complesso organico di principi, regole, disposizioni, schemi organizzativi e relativi compiti e responsabilità, funzionali alla realizzazione ed alla diligente gestione di un sistema di controllo e monitoraggio delle attività identificate come attività sensibili ai fini del D.Lgs. 231/2001. La sua funzione consiste quindi nella predisposizione di un sistema strutturato ed organico di procedure ed attività di controllo che abbia come obiettivo la riduzione del rischio di commissione (o tentata commissione) dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001 e ritenuti significativi per le attività della Ondulato Lecchese S.r.l., anche attraverso dettagliate corrispondenze con procedure e prassi finalizzati a eliminare o ridurre i rischi presenti.

Le caratteristiche del Modello sono in primo luogo descritte in questo documento e nei documenti direttamente referenziati, anche nei sistemi di gestione adottati; in particolare il sistema si articola nelle seguenti componenti:

- Codice Etico
- Sistema Organizzativo (standard OHSAS 18001/UNI ISO 45001 non certificato)
- Comunicazione al personale e sua formazione
- Organigramma societario

Per i reati individuati, nelle parti dedicate, sono indicati i criteri di riferimento alla documentazione specifica.

4.2 Criteri di definizione del Modello

Il Modello è stato definito nel rispetto delle indicazioni contenute nel D.Lgs. 231/2001, nelle Linee Guida di Confindustria e, per la parte relativa ai reati in materia di Sicurezza e Salute sul lavoro, conformemente all'articolo 30 del D.Lgs. 81/2008 e le indicazioni del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, con particolare riferimento:

- al documento della Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro di cui all'art. 6 del D.Lgs. 81/08 (Documento del 20 Aprile 2011);
- al Decreto Ministeriale del 13 Febbraio 2014 relativo alle Procedure semplificate per l'adozione dei modelli di organizzazione e gestione nelle piccole e medie imprese.

Nell'elaborazione del Modello sono state considerate le procedure e i sistemi di controllo già esistenti ed operanti in azienda, così come conosciuti sulla base della documentazione esaminata e delle interviste svolte.

Il predetto insieme di procedure, regole e principi, che costituisce parte del Modello, è stato integrato seguendo i seguenti principi cardine:

- rispetto del principio della individuazione dei compiti nell'esecuzione delle attività ritenute sensibili ai fini del D.Lgs. 231/2001 e contemporanea applicazione del principio di separazione delle funzioni
- necessità di disposizioni aziendali tradotte in procedure formali e regole idonee a disciplinare le attività sensibili ai fini del D.Lgs. 231/2001;
- garanzia di tracciabilità, verificabilità e documentabilità a posteriori delle attività rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001;
- esistenza di deleghe formalizzate e relativi poteri di spesa coerenti con le responsabilità organizzative assegnate, nello svolgimento delle attività sensibili ai fini del D.Lgs. 231/2001, definendole in modo specifico per la tutela della Salute e della Sicurezza, come previsto dal D.Lgs. 81/2008, e per la tutela ambientale attraverso una articolazione delle funzioni che assicurino competenze tecniche di verifica, gestione e controllo del rischio;
- attività di monitoraggio. Necessario all'aggiornamento periodico/tempestivo di procure, deleghe di funzioni, nonché del sistema di controllo interno in coerenza con il sistema decisionale e l'intero impianto organizzativo.

In ottemperanza a quanto previsto dal D.Lgs. 231/2001 ed al comma 3 articolo 30 DLgs 81/08, nel Modello si è provveduto a:

- definire un Codice Etico;
- istituire l'Organismo di Vigilanza, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, cui è stato affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza (e viceversa) in relazione alle attività sensibili ai fini del D.Lgs. 231/2001;
- prevedere un'attività di comunicazione mirata delle regole comportamentali e delle procedure istituite;
- stabilire la verifica periodica delle attività da considerare sensibili ai fini del D.Lgs. 231/2001 e di aggiornamento del Modello;
- introdurre un sistema disciplinare adeguato per sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

4.3 Criteri di emissione, verifica, riesame e aggiornamento. Modalità di comunicazione

I documenti

- Modello di Organizzazione e Gestione
- Codice Etico

sono emessi, come precedentemente specificato, dall'Amministratore Unico e verificati dall'Organismo di Vigilanza.

Il riesame e l'eventuale aggiornamento di questi documenti è eseguito per esempio in seguito a :

- cambiamenti organizzativi e di attività;
- cambiamenti del quadro legislativo;
- segnalazioni dell'Organismo di Vigilanza relativamente a violazioni significative di quanto previsto dal D.Lgs. 81/2008

È cura dell'Organismo di Vigilanza il monitoraggio dell'effettivo aggiornamento.

Il documento "Regolamento dell'Organismo di Vigilanza" atto a disciplinare il suo funzionamento è emesso e aggiornato in modo insindacabile dall'Organismo stesso che lo comunica per conoscenza alla società.

I principi contenuti nel Modello hanno, innanzi tutto, la finalità di determinare la piena consapevolezza, nel potenziale autore di un reato previsto dal D.Lgs. 231/2001, di commettere un illecito e, conseguentemente, di renderlo edotto del fatto che la commissione di tale illecito è fortemente condannata dalla Società.

Per questo motivo il contenuto del Modello e del Codice di Comportamento devono essere comunicati al personale della società, ed in particolar modo da tutti coloro che debbono ritenersi coinvolti, direttamente o indirettamente, nelle attività sensibili ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Inoltre, poiché il Modello, il Codice Etico e il Codice di Comportamento hanno come destinatari tutti coloro che operano per il conseguimento degli obiettivi della Società, gli stessi sono comunicati, oltre che ai dipendenti della Società, anche a coloro che, pur non rivestendo la qualifica formale di dipendente, operano per il conseguimento degli obiettivi della Ondulato Lecchese S.r.l. in forza di contratti, e sui quali la Società è in grado di esercitare un'attività di direzione o vigilanza.

Analoga comunicazione (il Modello per le sole parti di interesse) avrà come destinatari i fornitori, appaltatori e subappaltatori e sarà volta a far prendere atto a questi ultimi dell'adozione, da parte della società Ondulato Lecchese S.r.l., del Modello Organizzativo e a richiedere che tali soggetti nei rapporti con la società tengano una condotta coerente con le finalità del Decreto.

5. ORGANISMO DI VIGILANZA

In base alle previsioni del D.Lgs. 231/2001 (articolo 6, comma 1, lett. b), il soggetto al quale l'organo dirigente deve affidare il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello di organizzazione, gestione e controllo, nonché di curarne l'aggiornamento, deve essere "un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo".

Tale punto è stato ripreso dal comma 4 dell'articolo 30 del D.Lgs. 81/2008 che prevede un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del medesimo modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate.

È quindi istituito, in aggiunta ai diversi sistemi di controllo interno, un Organismo di Vigilanza (OdV) con il compito specifico di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello di organizzazione e di gestione e di curarne l'aggiornamento.

I requisiti principali dell'Organismo di Vigilanza, così come proposti dalle Linee guida per la predisposizione dei Modelli di Organizzazione e Gestione emanate da Confindustria e fatti propri anche dagli organi giudicanti nelle diverse pronunce giurisprudenziali pubblicate, possono essere così identificati:

- autonomia ed indipendenza: l'organismo deve essere inserito come unità di *staff* in una posizione gerarchica la più elevata possibile e deve essere previsto un rapporto al massimo vertice aziendale operativo. Inoltre, in capo al medesimo organismo non devono essere attribuiti compiti operativi che, per la loro natura, ne metterebbero a repentaglio l'obiettività di giudizio (ad es. evitare la nomina di chi sia direttamente coinvolto nello svolgimento di attività sensibili);
- professionalità: l'organismo deve avere un bagaglio di conoscenze, strumenti e tecniche necessari per svolgere efficacemente la propria attività;
- continuità di azione: requisito in grado di garantire un'efficace e costante attuazione del modello organizzativo;

- onorabilità: i singoli partecipanti non devono avere in corso procedimenti relativi ai reati presupposto oppure avere precedenti penali per i medesimi reati o comunque per illeciti che possano far dubitare dell'etica professionale del soggetto.

L'Amministratore provvede a designare, con lettera d'incarico i componenti dell'Organismo di Vigilanza.

L'incarico all'Organismo di Vigilanza avrà la durata determinata dalla delibera di nomina; la revoca dello stesso potrà avvenire solo per giusta causa

L'Organismo di Vigilanza è dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, dispone di risorse adeguate (all'uopo l'Amministratore Unico provvede a dotarlo di idoneo budget e conferisce nello svolgimento delle sue funzioni il potere di avvalersi in modo sporadico o continuativo di dipendenti della società) e i suoi componenti non possono subire pregiudizio a seguito dell'attività svolta nell'espletamento del loro incarico.

In particolare l'OdV si avvale, per assolvere i compiti di vigilanza imposti dal D.Lgs. 231/2001, delle opportune figure professionali, per cui sono definiti criteri di qualifica verificati sulla base dei curriculum vitae raccolti (a titolo non esaustivo: conoscenza della normativa su Salute e Sicurezza e Ambiente, capacità di ispezione e indagine, qualificazione nella gestione di sistemi).

L'OdV ha la facoltà di accedere a tutti i documenti e a tutti i locali della Ondulato Lecchese S.r.l. al fine del miglior svolgimento del proprio incarico.

È fatto obbligo a qualunque dipendente, a fronte di richiesta da parte dell'OdV o al verificarsi di eventi rilevanti, di fornire ogni informazione richiesta.

Fatte salve regole più restrittive stabilite all'interno del regolamento di funzionamento dell'Organismo stesso, non può essere nominato membro e se eletto decade dalla carica l'interdetto, l'inabilitato, il fallito e colui che abbia subito una condanna comportante l'interdizione dai pubblici uffici o dagli uffici direttivi; il coniuge, il parente e l'affine entro il quarto grado dei componenti degli organi sociali della società; coloro che sono stati condannati o hanno patteggiato l'applicazione di una pena in forza di provvedimento anche non definitivo, per uno dei reati rilevanti del decreto.

In caso di predetta decadenza o cessazione per altra causa, fatte salve regole diverse stabilite nel regolamento dell'Organismo, si provvederà tempestivamente alla loro sostituzione in conformità alle previsioni sopra esposte.

Ciascun dipendente o collaboratore della Ondulato Lecchese S.r.l. deve segnalare ogni violazione del modello secondo le modalità indicate al successivo art. 6

In particolare, anche in assenza di una violazione al modello, dovranno inoltre essere segnalati all'OdV gli infortuni, le malattie professionali e ogni situazione di rischio elevato che si riscontrano.

Tutte le informazioni, i resoconti e i dati inviati all'OdV sono custoditi a cura dello stesso e non potranno essere divulgati.

5.1 Flussi informativi

Ruolo chiave per la corretta gestione ed **adeguato funzionamento** dell'OdV sul Modello Organizzativo parte Salute, Sicurezza, è la corretta e costante gestione della comunicazione di cui all'art. 6 comma 2 lettera d) che ritiene di "...prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sull'adeguatezza, il funzionamento e l'osservanza dei modelli".

Le informazioni e segnalazioni che **l'Organizzazione** si impegna a trasmettere all'inizio

dell'attività dell'OdV, sono le seguenti:

1. Visura Camerale completa, aggiornata e vigente, anche di organi amministrativo e di controllo, procuratori, unità locali (con cadenza semestrale e nel caso di modifiche societarie);
2. Aggiornamento delle figure gerarchiche e funzionali pertinenti (organigramma) anche per segnalare nulla è variato;
3. Infortuni, e durata complessiva di ogni singolo evento che ha causato assenza dal lavoro, dell'ultimo periodo intercorso dalla precedente comunicazione (al verificarsi dell'evento);
4. Medicazioni (ultimo anno);
5. Incidenti / Eventi significativi che possono potenzialmente causare lesioni gravi (ultimo periodo trascorso);
6. Denunce di Malattie professionali, e loro tipologia, a conoscenza della Società (ultimo periodo trascorso);
7. Verbale (ultimo anno), con allegati, ex art. 35 D.Lgs. 81/08;
8. Procedimenti amministrativi e sanzioni in materia salute, sicurezza da parte degli enti di controllo (ultimo periodo trascorso e al verificarsi dell'evento);
9. Sanzioni interne in tema salute, sicurezza (ultimo periodo trascorso) e analisi delle cause afferenti le stesse;
10. Copia registro infortuni (ultimo periodo trascorso)/ statistica annuale degli infortuni (semestralmente);
11. Stato aggiornamento del DVR, variazioni effettuate e loro motivazione (annualmente e al verificarsi dell'evento in caso significativo);
12. Pianificazione ed esecuzione indagine sulla sicurezza attrezzature e impianti;
13. Incidenti, eventi significativi che possono essere causa di contestazione di reato presupposto;
14. Modello Organizzativo, Codice etico e tabella procedure correlate, nella versione aggiornata e approvata.

In occasione di eventi particolarmente gravi (lesioni con prognosi maggiore di 40 gg o a carattere permanente) le informazioni relative vengono trasmesse in modo tempestivo (entro 24 ore dall'accadimento).

Su richiesta dell'OdV l'Organizzazione si impegna ad inviare (elenco non esaustivo), qualora non trasmessi ad inizio dell'attività dell'Organismo:

1. Valutazioni dei rischi in genere e loro aggiornamento;
2. Audit in materia HS
3. Indagini di igiene industriale dalla quali possano scaturire malattie professionali;
4. Indagini di sicurezza che evidenzino difformità dalla quali possano scaturire infortuni

In ogni caso l'OdV ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale e può richiedere a tutti i destinatari del modello e agli organi di controllo della società, tutti i dati e le informazioni rilevanti per lo svolgimento della propria attività.

Tali informazioni saranno inviate all'OdV da parte della funzione interna incaricata e verso la sua casella di posta: odv_ondulato_lecchese@starsis.it

L'OdV riferisce, almeno una volta l'anno, all'organo amministrativo e al D.L. in merito all'attuazione del modello ed in merito all'eventuale riscontro di aspetti critici (fatta salva la libertà per l'OdV di comunicare all'occorrenza all'organo di governo e/o all'organo di controllo della società, situazioni che si ritenga abbiano rilievo in merito delle tematiche sensibili di cui al Modello).

È obbligo dell'Organismo di Vigilanza comunicare qualsiasi violazione del Modello venga riscontrata.

6. WISTLEBLOWING – SEGNALAZIONI DI CONDOTTE ILLECITE AI SENSI DEL D.LGS. 24/2023 DI RECEPIMENTO DELLA DIRETTIVA UE 2019/1937

6.1 Sistema Whistleblowing (ai sensi del D.Lgs. 24/2023)

La legge 30 novembre 2017 n. 179, recante “Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato”, ha esteso per la prima volta la tutela del c.d. “whistleblower” al settore privato, prevedendo specifici obblighi a carico degli enti nei Modelli di organizzazione, gestione e controllo. La stessa normativa prevedeva che all'interno dei Modelli di organizzazione e gestione fossero individuati uno o più canali di comunicazione, tali da garantire la riservatezza dell'identità del segnalante, che consentissero a quest'ultimo di presentare segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del decreto 231/2001, di cui lo stesso fosse venuto a conoscenza in ragione delle funzioni svolte presso l'Ente (questo il contenuto dell'art. 6, c. 2 bis del decreto), prevedendo misure di tutela che ponessero il segnalante al riparo da eventuali discriminazioni o misure ritorsive subite in ragione dell'effettuata segnalazione.

Occorre precisare che la normativa in materia di whistleblowing ha subito un esteso intervento di riforma ad opera del d.lgs. 10 marzo 2023 n. 24 che, in attuazione della Direttiva UE 1937/2019, riguardante la “protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione” e “delle persone che segnalano le violazioni delle disposizioni normative nazionali”, ha profondamente innovato la disciplina di settore unificandone la portata applicativa tanto al settore privato che a quello pubblico ed in tal senso:

- da un lato, ne estende l'ambito di applicazione oggettiva, ad oggi, non più limitato ai soli fatti rilevanti ai sensi del decreto 231/2001 ma, altresì, a comportamenti che ledono l'interesse pubblico o l'integrità di pubbliche amministrazioni o enti privati, tra i quali ad esempio illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione Europea o nazionali, relativi ai settori degli appalti pubblici, a quello dei servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, etc.; oppure a violazioni delle norme dell'Unione Europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, violazioni in materia di imposta sulle società e altre condotte di cui all'art. 2 del d.lgs. 24/2023.
- dall'altro, amplia la categoria dei whistleblower, ricomprendendovi, oltre a quelli già individuati dalle previgenti normative di settore (l. 190/2012 e d.lgs. 231/2001), numerosi altri soggetti esterni alla realtà dell'ente pubblico o privato (specificamente individuati

nell'articolo 3 del d.lgs. 24/2023, tra cui figurano, ad esempio, i lavoratori autonomi, i liberi professionisti e consulenti, gli azionisti, i volontari e i tirocinanti retribuiti e non retribuiti, etc.). Sia la nuova sia la previgente disciplina, annoverano tra le misure di tutela predisposte in favore del segnalante

- il divieto di ritorsione nei confronti dei già menzionati segnalanti per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- la possibilità di comunicare ad Autorità pubbliche esterne di aver subito ritorsioni a causa dell'effettuata segnalazione (Ispettorato del Lavoro ed ANAC);
- la declaratoria di nullità degli atti ritorsivi subiti (quali ad esempio il licenziamento, demansionamento, etc.), prevedendo in favore del segnalante la presunzione in giudizio (che, tuttavia, ammette prova contraria) che il danno da questi subito sia conseguenza diretta della segnalazione o denuncia effettuata.

6.2 Segnalazioni Whistleblowing

Ondulato Lecchese S.r.L., al fine di garantire una gestione responsabile ed in linea con le prescrizioni legislative, ha implementato un sistema di segnalazione di irregolarità e violazioni (c.d. Sistema di Whistleblowing).

Tale sistema risulta adeguato alle modifiche normative intervenute con il D.Lgs. 24/2023.

In particolare, la società rientra nell'ambito di applicazione soggettivo del D.Lgs. 24/2023 in quanto soggetto del settore privato che ha adottato il Modello Organizzativo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 (art. 2, comma 1, lett. q, numero 3 D.Lgs. 24/2023).

Costituiscono violazioni rilevanti ai sensi dell'art. 3, comma 2, lett. b) D.Lgs. 24/2023:

- condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti, che non rientrano nelle tipologie di segnalazione ai sensi dell'art. 2, comma 1, lett. a), numeri 3), 4), 5), 6);

Le violazioni di cui sopra dovranno essere segnalate utilizzando il seguente canale di segnalazione interno:

Canale di segnalazione orale: consistente nella richiesta di incontro diretto tra segnalante e gestore della segnalazione.

Le modalità di accesso al canale di segnalazione orale dovranno avvenire secondo i criteri meglio specificati nella Policy Whistleblowing.

Canale di segnalazione scritta: costituito dalla piattaforma informatica alla quale si accede tramite il link <https://platform.compliance.one/case/home/36/f04b1d3d16cf/>

Il canale di segnalazione istituito garantisce, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della stessa e della relativa documentazione (art. 4 D.Lgs. 24/2023).

La ricezione e gestione delle segnalazioni è affidata al Gestore delle Segnalazioni, soggetto autonomo e specificamente formato.

Le informazioni relative ai canali di segnalazione sono espone e rese facilmente visibili nei luoghi di lavoro e pubblicate nel sito internet della Società (art. 5, lett. e), D.Lgs. 24/2023).

A questo proposito, Ondulato Lecchese S.r.L.:

- rappresenta ai destinatari del Modello che l'eventuale adozione nei loro confronti di misure discriminatorie e/o ritorsive conseguenti alla segnalazione di illeciti e irregolarità può essere dagli stessi denunciati all'Ispettorato Nazionale del Lavoro (anche eventualmente alle organizzazioni sindacali di appartenenza);
- rappresenta altresì ai destinatari del Modello che il licenziamento e qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei loro confronti, quale conseguenza di segnalazioni effettuate, sono nulli ed in tal senso, nell'ambito di eventuali giudizi giuslavoristici conseguentemente incardinati, è prevista in favore del segnalante una presunzione (che ammette prova contraria) che l'irrogazione di misure nei loro confronti sia stata motivata dalla presentazione della segnalazione.

6.3 Gestione delle segnalazioni

Il Gestore delle Segnalazioni valuta le segnalazioni ricevute con discrezionalità e responsabilità, secondo quanto indicato all'interno del proprio Regolamento. A tal fine può ascoltare l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione, motivando la ragione dell'eventuale autonoma decisione a non procedere.

In ogni caso, i segnalanti saranno garantiti da qualsiasi forma di ritorsione o penalizzazione e ad essi sarà assicurata la massima riservatezza, fatti salvi gli obblighi di legge e le esigenze di tutela della Società o delle persone accusate erroneamente o in malafede.

In particolare, il Gestore delle Segnalazioni valuta le segnalazioni ricevute con discrezionalità e responsabilità, secondo quanto indicato all'interno del proprio Regolamento.

Destinatari della segnalazione

Il Gestore delle Segnalazioni sarà il soggetto destinatario delle segnalazioni di illeciti.

Il Gestore delle Segnalazioni riceverà le segnalazioni, valuterà se ammissibili o se prive dei requisiti richiesti per proseguire con un'analisi più approfondita, terrà aggiornato il whistleblower circa la gestione e l'esito delle segnalazioni, informerà periodicamente il Consiglio di Amministrazione e comunque con una cadenza non inferiore al semestre solare, di tutte le segnalazioni ricevute.

La gestione delle segnalazioni da parte del Gestore stesso verrà effettuata nel pieno rispetto delle tutele previste a favore del whistleblower.

Nel caso di presenza di illeciti confermati dal Gestore delle Segnalazioni, il Consiglio di Amministrazione sarà l'Organo esclusivamente deputato ad adoperarsi per ripristinare l'integrità della Società, anche mediante l'irrogazione di provvedimenti disciplinari laddove ritenuto opportuno.

Ricevimento della segnalazione

Entro 7 (sette) giorni dal ricevimento della segnalazione, viene rilasciato, al segnalante l'avviso di ricevimento e presa in carico della segnalazione tramite piattaforma.

Analisi preliminare.

Tutte le segnalazioni inviate al Gestore delle Segnalazioni saranno oggetto di una analisi preliminare al fine di verificare la presenza di dati e informazioni utili a consentire una propria valutazione della fondatezza della segnalazione stessa.

Qualora, a conclusione della fase di analisi preliminare, emergesse l'assenza di elementi sufficientemente circostanziati o, comunque, l'infondatezza dei fatti richiamati nella segnalazione, quest'ultima sarà archiviata, con le relative motivazioni. Il Gestore delle

Segnalazioni provvederà a informare il segnalante dell'archiviazione della richiesta. Inoltre, sarà discrezione del Gestore delle Segnalazioni informare il Consiglio di Amministrazione, qualora ritenesse la segnalazione palesemente infondata ed effettuata da parte del whistleblower con dolo o colpa grave.

Invece, se a conclusione della fase di analisi preliminare emergesse la necessità di ulteriori approfondimenti il Gestore delle Segnalazioni provvederà a coinvolgere le Funzioni interessate (sempre garantendo la riservatezza del segnalante), dovendo in ogni caso informare, circa l'esito delle analisi preliminari, anche il Consiglio di Amministrazione. Qualora, si trattasse di segnalazioni riguardanti la maggioranza degli Amministratori e/o il suo Presidente, verrà informato il Collegio sindacale.

Il Gestore delle Segnalazioni aggiornerà il whistleblower della presa in carico della segnalazione con avvio di una fase istruttoria.

Istruttoria

Con riferimento a ciascuna segnalazione, laddove, a seguito dell'analisi preliminare, emergessero o fossero comunque desumibili elementi utili e sufficienti per una valutazione della fondatezza della segnalazione medesima, fatto salvo il diritto alla difesa del segnalato, il Gestore delle Segnalazioni provvederà a:

- a) avviare analisi specifiche, eventualmente coinvolgendo le funzioni aziendali interessate alla segnalazione o specialisti esterni;
- b) concludere l'istruttoria in qualunque momento, se, nel corso dell'istruttoria medesima, fosse accertata l'infondatezza della segnalazione.

Nel corso della fase istruttoria il Gestore delle Segnalazioni potrà richiedere al segnalante chiarimenti e maggiori evidenze per corroborare la segnalazione.

Il Gestore delle Segnalazioni potrà avvalersi del supporto e della collaborazione delle competenti strutture aziendali, in particolare tramite la richiesta della effettuazione di specifici audit, potendosi, altresì, di concerto con la società, avvalere all'occorrenza di specifiche consulenze esterne.

Le strutture aziendali interessate dall'attività di verifica garantiranno la massima e tempestiva collaborazione e saranno tenute agli stessi obblighi di riservatezza e imparzialità cui è tenuto il Gestore delle Segnalazioni.

La metodologia da impiegare per le attività di verifica sarà valutata dal Gestore delle Segnalazioni di volta in volta, scegliendo la tecnica ritenuta più efficace in relazione alla natura dell'evento e alle circostanze esistenti (interviste, analisi documentale, sopralluoghi, consulenze tecniche, ricerche su database pubblici, verifiche sulle dotazioni aziendali, ecc.).

Sarà dovere del Gestore delle Segnalazioni tenere aggiornato il whistleblower circa i tempi previsti dell'istruttoria e della conclusione del processo.

Conclusione del processo

Al termine dell'istruttoria il Gestore delle Segnalazioni provvederà a informare il Consiglio di Amministrazione con l'emissione di un report finale. Sulla base di tale documento l'Organo amministrativo potrà:

- a) concordare con il management responsabile della Funzione interessata dalla segnalazione l'eventuale "action plan" necessario per l'attuazione delle procedure di controllo del caso, garantendo, altresì, il monitoraggio dell'attuazione delle relative attività di implementazione poste in essere;
- b) concordare con le Funzioni interessate eventuali iniziative da intraprendere a tutela degli interessi della Società (ad es. azioni giudiziarie, sospensione/cancellazione di fornitori);

- c) richiedere l'avvio di un procedimento disciplinare nei confronti del segnalante, nel caso di segnalazioni in relazione alle quali siano accertate la malafede del segnalante e/o l'intento meramente diffamatorio, eventualmente confermati anche dalla infondatezza della segnalazione.

Nel caso in cui la segnalazione riguardasse la maggioranza dei componenti del Consiglio di Amministrazione, il Gestore delle Segnalazioni provvederà a informare il Collegio Sindacale per la valutazione delle azioni da intraprendere.

Conservazione della documentazione

Al fine di garantire la gestione e la tracciabilità delle segnalazioni e delle relative attività il Gestore delle Segnalazioni assicurerà l'archiviazione di tutta la correlata documentazione di supporto per il periodo di 5 anni dalla ricezione della segnalazione, ovvero, se la segnalazione avesse ad oggetto fatti idonei a integrare gli estremi di illeciti disciplinari e/o reati, i dati saranno archiviati per un tempo pari alla prescrizione dell'illecito disciplinare e/o del reato.

6.4 Tutela del Whistleblower

Ai sensi dell'art. 4 D.Lgs. 24/2023, i canali di segnalazione devono garantire la riservatezza persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

Ai sensi dell'art. 12 D.Lgs. 24/2023, l'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso della stessa persona segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi degli articoli 29 e 32, paragrafo 4, del regolamento (UE) 2016/679 e dell'articolo 2-quaterdecies del codice in materia di protezione dei dati personali di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.

Nell'ambito di procedimenti giudiziari o amministrativi o comunque di controversie stragiudiziali aventi ad oggetto l'accertamento dei comportamenti, atti o omissioni vietati ai sensi dell'art. 17 D.Lgs. 24/2023 nei confronti delle persone di cui all'articolo 3, commi 1, si presume che gli stessi siano stati posti in essere a causa della segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile. L'onere di provare che tali condotte o atti sono motivati da ragioni estranee alla segnalazione, alla divulgazione pubblica o alla denuncia è a carico di colui che li ha posti in essere.

È vietata qualsiasi forma di ritorsione nei confronti del segnalante: tali forme di ritorsione sono nulle ai sensi dell'art. 19, comma 3 D.Lgs. 24/2023. Gli enti e le persone che hanno subito una forma di ritorsione possono comunicare all'ANAC le ritorsioni che ritengono di aver subito: l'ANAC dovrà informare immediatamente il Dipartimento della funzione pubblica presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri e gli eventuali organismi di garanzia o di disciplina, per i provvedimenti di loro competenza.

Sul sito dell'ANAC è pubblico l'elenco degli enti del Terzo settore che forniscono alle persone segnalanti misure di sostegno che consistono in informazioni, assistenza e consulenza su:

- modalità di segnalazione,
- protezione dalle ritorsioni,
- diritti della persona coinvolta,
- modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato.

Responsabilità del whistleblower

Le tutele di cui sopra nei riguardi del segnalante non potranno essere garantite nei casi in cui sia accertato che la segnalazione falsa e/o diffamatoria sia stata effettuata con dolo o colpa grave. Tale fatto è, inoltre, fonte di responsabilità disciplinare.

Sono altresì fonte di responsabilità eventuali forme di abuso, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o compiute al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti e/o ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente procedura.

Le segnalazioni che risultassero non veritiere e/o effettuate in mala fede e/o infondate e/o vessatorie nei confronti di altri dipendenti, verranno archiviate e il Gestore delle segnalazioni invierà tutta la documentazione istruttoria al Consiglio di Amministrazione, per l'avvio degli eventuali procedimenti disciplinari di competenza (ferme, in ogni caso, le relative conseguenze di legge derivanti dal fatto di aver effettuato segnalazioni non veritiere e/o diffamatorie).

Fermo restando quanto sopra circa gli eventuali provvedimenti disciplinari di competenza, qualora al termine del procedimento, il Gestore delle Segnalazioni, sulla base degli elementi acquisiti, dovesse essere ritenuta destituita di fondamento e dolosamente falsa, si riserverà di mettere a disposizione gli atti al soggetto segnalato al fine di consentirgli di tutelare la sua reputazione.

Inoltre, fermo restando quanto sopra circa gli eventuali provvedimenti disciplinari di competenza, qualora, al termine del procedimento, il Gestore delle Segnalazioni, sulla base degli elementi acquisiti, dovesse avere evidenza che la segnalazione del denunciante configuri anche gli estremi del reato di diffamazione e/o calunnia nei confronti del denunciato, consentirà a quest'ultimo, previa richiesta in tal senso, l'accesso agli atti dell'indagine interna conclusa, al fine di consentirgli di esercitare i suoi diritti.

La Società potrà tutelarsi in caso di illeciti penali o civili commessi dal segnalante attraverso le forme di legge.

6.5 Sanzioni nei confronti di chi viola il c.d. "sistema whistleblowing"

Nel caso in cui non venga rispettata la normativa in parola, l'ANAC applica al responsabile le seguenti sanzioni amministrative pecuniarie di cui all'art. 21, comma 1, D.Lgs. 24/2023:

- da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che sono state commesse ritorsioni o quando accerta che la segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla o che è stato violato l'obbligo di riservatezza di cui all'articolo 12 D.Lgs. 24/2023;
- da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non sono stati istituiti canali di segnalazione, che non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero che l'adozione di tali procedure non è conforme a quelle di cui agli articoli 4 e 5, nonché quando accerta che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;
- da 500 a 2.500 euro, nel caso di cui all'articolo 16, comma 3, salvo che la persona segnalante sia stata condannata, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.

Inoltre, la Società può applicare le sanzioni disciplinari analizzate nei successivi paragrafi del capitolo 8, ai rispettivi autori della violazione del c.d. "Sistema di Whistleblowing" e, in particolare, in caso di:

- violazione degli obblighi di riservatezza del segnalante;
- violazione del divieto di atti ritorsivi o discriminatori;

- segnalazioni di violazioni che risultino prive di fondamento ed effettuate con dolo o colpa grave;
- accertamento, anche con sentenza di primo grado, della responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

7. SISTEMA DISCIPLINARE

L'articolo 6, comma 2, lett. e) e l'articolo 7, comma 4, lett. b) del D.Lgs. 231/2001 stabiliscono (con riferimento sia ai soggetti in posizione apicale sia ai soggetti sottoposti ad altrui direzione) la necessaria predisposizione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello (ed in particolare le regole gestionali, procedure, istruzioni, ordini per il governo delle materie sensibili) di organizzazione, gestione e controllo.

La definizione di sanzioni, commisurate alla violazione e dotate di deterrenza, applicabili in caso di violazione delle misure contenute nel Modello ha lo scopo di contribuire all'efficacia del Modello stesso e all'efficacia dell'azione di controllo dell'Organismo di Vigilanza.

Le sanzioni previste dal sistema disciplinare saranno applicate ad ogni violazione delle disposizioni contenute nel Modello e/o violazioni delle regole e disposizioni previste nella Procedura di Segnalazioni Whistleblowing a prescindere dallo svolgimento e dall'esito di un eventuale procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria, nel caso in cui il comportamento da censurare integri gli estremi di una fattispecie di reato rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

7.1 Misure applicate nei confronti di quadri, impiegati ed operai

L'osservanza delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal Modello costituisce adempimento da parte dei dipendenti della società degli obblighi previsti dall'articolo 2104, comma 2 c.c., obblighi dei quali il contenuto del medesimo Modello rappresenta parte sostanziale ed integrante.

La violazione delle singole disposizioni e regole comportamentali di cui al Modello da parte dei dipendenti della società costituisce sempre illecito disciplinare.

Si precisa che i dipendenti che non rivestono qualifica dirigenziale sono soggetti ai seguenti Contratti Collettivi Nazionali di lavoro:

- Cartai e cartotecnici PMI

Le misure indicate nel Modello, il cui mancato rispetto si intende sanzionare, sono comunicate mediante circolare interna a tutti i dipendenti, affisse in luogo accessibile a tutti e vincolanti per tutti i dipendenti della Ondulato Lecchese S.r.l..

I provvedimenti disciplinari sono irrogabili nei confronti dei lavoratori dipendenti in conformità a quanto previsto dall'articolo 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (c.d. "Statuto dei Lavoratori") ed eventuali normative speciali applicabili.

Alla notizia di una violazione del Modello, corrisponde l'avvio della procedura di accertamento delle mancanze in conformità al CCNL applicabile allo specifico dipendente interessato dalla procedura. Pertanto:

- a ogni notizia di violazione del Modello è dato impulso alla procedura di accertamento;

- nel caso in cui, a seguito della procedura, sia accertata la violazione del Modello, è irrogata la sanzione disciplinare prevista dal CCNL applicabile;
- la sanzione irrogata è proporzionata alla gravità della violazione.

Più in particolare, sul presupposto dell'accertamento della violazione, ad istanza dell'Organismo di Vigilanza, e sentito il superiore gerarchico dell'autore della condotta censurata, il responsabile della funzione Risorse Umane ed il D.L., individuano - analizzate le motivazioni del dipendente - la sanzione disciplinare applicabile in base al CCNL di riferimento.

Dopo aver applicato la sanzione disciplinare, il responsabile della funzione Risorse Umane comunica l'irrogazione di tale sanzione all'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza e il responsabile della funzione Risorse Umane provvedono al monitoraggio dell'applicazione delle sanzioni disciplinari.

Sono rispettati tutti gli adempimenti di legge e di contratto relativi all'irrogazione della sanzione disciplinare, nonché le procedure, disposizioni e garanzie previste dall'articolo 7 dello Statuto dei Lavoratori e dallo specifico CCNL applicabile in materia di provvedimenti disciplinari

7.2 Misure applicate nei confronti dei dirigenti

In caso di violazione del Modello da parte di dirigenti, accertata ai sensi del precedente paragrafo, la Ondulato Lecchese S.r.l. adotta, nei confronti dei responsabili, la misura ritenuta più idonea.

Se la violazione del Modello fa venire meno il rapporto di fiducia, la sanzione è individuata nel licenziamento per giusta causa.

7.3 Misure nei confronti degli amministratori

Alla notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello l'Organismo di Vigilanza dovrà tempestivamente informare dell'accaduto l'Amministratore Unico.

A discrezione dell'OdV se procedere ad informare l'organo di revisione nel caso in cui la violazione coinvolga direttamente l'Amministratore Unico.

I soggetti destinatari dell'informativa dell'Organismo di Vigilanza potranno assumere, secondo quanto previsto dallo statuto, gli opportuni provvedimenti tra cui, per esempio, la convocazione dell'assemblea dei soci, al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

7.4 Misure nei confronti di partner commerciali, consulenti, collaboratori ed imprese terze in genere

La violazione da parte di partner commerciali, consulenti, collaboratori esterni o altri soggetti aventi rapporti contrattuali con la Organizzazione delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello agli stessi applicabili, o l'eventuale commissione dei reati contemplati dal D.Lgs. 231/2001 da parte degli stessi, sarà sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali che saranno inserite nei relativi contratti.

Tali clausole, facendo esplicito riferimento al rispetto delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello, potranno prevedere, per esempio, l'obbligo, da parte di questi soggetti terzi, di non adottare atti o intrattenere comportamenti tali da determinare una violazione del Modello da parte della società. In caso di violazione di tale obbligo, dovrà essere prevista la risoluzione del contratto con eventuale applicazione di penali.

Resta ovviamente salva la prerogativa della società di richiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello da parte dei suddetti soggetti terzi.

Le imprese terze sono chiamate a rispondere, in particolare per la gestione della salute, sicurezza, al codice etico adottato dalla Ondulato Lecchese S.r.l. e ad operare pienamente per il raggiungimento dell'obiettivo della massima tutela della salute, sicurezza laddove operino per la società; in caso diverso la società si riserva di disporre l'allontanamento.

8. DOCUMENTI DI RIFERIMENTO

- **Organigramma societario**
- **Codice Etico**
- **Organigramma salute e sicurezza**
- **M.O. Parte Specifica Salute e Sicurezza**
- **Tabella di Corrispondenza con Sistema di Gestione per la Salute e Sicurezza secondo BS OHSAS 18001/07 e Linee Guida UNI Inail 2001**

9. STORIA DELLE REVISIONI

REV. 00	06.05.2014	(Prima Emissione)
REV. 01	05.03.2018	Aggiornamento
REV. 02	06.12.2023	Aggiornamento