
Modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. 231/2001

Parte generale

Versione 1.0

 <small>technik produktion logistik</small>	Modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. 231/2001 Parte generale	<i>Versione 1.0</i> <i>2021</i>
		SOMMARIO - I

Baier & Michels s.r.l.

Modello di organizzazione, gestione e controllo ex Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 e successive integrazioni e modificazioni

Sommario

1	IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001	1
1.1	Breve disamina sulla normativa	1
1.2	Sanzioni previste.....	6
1.2.1	Le sanzioni pecuniarie.....	6
1.2.2	La confisca del prezzo o del profitto del reato	7
1.2.3	Le sanzioni interdittive.....	8
1.2.4	La pubblicazione della sentenza di condanna	9
1.3	Il modello organizzativo come esimente di responsabilità	9
1.4	I Codici di Comportamento delle associazioni di categoria	11
2	IL MODELLO ORGANIZZATIVO DI BAIER & MICHELS S.R.L.....	12
2.1	Funzione, principi ispiratori, elaborazione ed approvazione del Modello	12
2.2	Obiettivi del Modello	15
2.3	Verifica ed Aggiornamento del Modello	16
3	L'ORGANISMO DI VIGILANZA INTERNO	17
3.1	Individuazione dell'Organismo di Vigilanza.....	17
3.2	Compiti e Poteri dell'Organismo di Vigilanza (artt. 6 e 7 D. Lgs. 231/01).....	18
3.3	Flussi Informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza	20
3.4	Reporting dell'Organismo di Vigilanza	23
3.5	Durata in carica dell'Organismo di Vigilanza	24
3.6	Sospensione dall'Organismo di Vigilanza.....	24
3.7	Revoca dall'O.d.V.....	24
3.8	Dimissioni dell'O.d.V.	25
3.9	Convocazione O.d.V.....	25
3.10	Modalità di funzionamento	25
3.11	Verbalizzazione delle sedute.....	25

 technik produktion logistik	Modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. 231/2001 Parte generale	<i>Versione 1.0</i> <i>2021</i>
		SOMMARIO - II

3.12	Autonomia finanziaria	25
4	DIFFUSIONE DEL MODELLO E FORMAZIONE DELLE RISORSE	26
4.1	Nei confronti dei soggetti in posizione apicale e dei Dipendenti.....	26
4.2	Nei confronti dei Consulenti / collaboratori esterni e partner	26
5	SISTEMA DISCIPLINARE	27
5.1	Obiettivi del sistema disciplinare.....	27
5.2	Struttura del sistema disciplinare:	27
5.2.1	Nei confronti degli Amministratori e del sindaco unico e relative misure applicabili	27
5.2.2	Nei confronti dei lavoratori dipendenti a tempo indeterminato	27
5.2.3	Nei confronti dell'organo amministrativo	29
5.2.4	Nei confronti di Consulenti / Collaboratori esterni.....	29
5.2.5	Nei confronti di partner commerciali e finanziari	29
5.2.6	Nei confronti dell'Organismo di Vigilanza	30
6	IL CODICE ETICO.....	31

 technik produktion logistik	Modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. 231/2001 Parte generale	Versione 1.0 2021
		PAG. 1

1 IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001

1.1 Breve disamina sulla normativa

Il D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, ha introdotto nel nostro ordinamento la responsabilità cd. amministrativa degli enti (con ciò intendendosi anche le imprese, particolarmente in forma di società) per alcuni reati commessi, nel loro interesse o vantaggio, da determinati soggetti ad essa collegati: preposti, dipendenti o anche soggetti in rapporto funzionale con l'ente stesso. Tale responsabilità si aggiunge, e non si sostituisce, alla responsabilità della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto illecito.

In particolare il decreto ha previsto che l'accertamento della responsabilità delle imprese per illeciti amministrativi dipendenti da reato debba avvenire nell'osservanza delle norme richiamate al Capo III del decreto stesso nonché "secondo le disposizioni del codice di procedura penale e del D. Lgs. 28 luglio 1989 n. 271 in quanto compatibili" (Art. 34).

Inoltre all'impresa "si applicano le disposizioni processuali relative all'imputato, in quanto compatibili".

Lo scenario normativo precedente all'introduzione di tale decreto non prevedeva misure sanzionatorie rivolte nei confronti dell'attività d'impresa, con la conseguenza che, nell'ipotesi di un reato commesso da un organo o da un preposto dell'ente si faceva riferimento soltanto alla responsabilità diretta della persona fisica autrice materiale dell'illecito, sempre che quest'ultima risultasse identificabile nonostante il complesso organigramma dell'impresa. Ai fini di un'eventuale responsabilità patrimoniale dell'azienda soccorreva soltanto il combinato disposto di cui all'art. 197 c.p. e all'art. 6 co. 3 della legge 698/81 allorquando era prevista in capo alle persone giuridiche un'obbligazione civile in caso di insolvibilità del condannato per il pagamento della multa o dell'ammenda, qualora fosse pronunciata condanna per reato contro chi avesse la rappresentanza o l'amministrazione della persona giuridica sempre che la condotta delittuosa avvenisse nell'interesse dell'ente stesso.

Questo assetto normativo cominciava a cedere il passo di fronte ad un'impellente regolamentazione comunitaria che imponeva agli stati membri una legislazione *ad hoc* riguardo la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche distinta e parallela rispetto a quella ascrivibile alle singole persone fisiche titolari di cariche di vertice e di responsabilità in capo all'azienda si è assistito, pertanto, in tempi recenti, anche in Italia al superamento, nella sostanza, del tradizionale principio del "*societas delinquere non potest*" ritenuto ormai incompatibile con l'evoluzione del diritto in ambito europeo. In considerazione di quanto sopra il legislatore ha introdotto anche nel nostro ordinamento un'autonoma responsabilità dell'ente collettivo derivante da reato, oggi contemplata dal d. lgs. 231/2001.

Nella configurazione data a questa nuova forma di responsabilità, il fatto di reato è sempre quello previsto dalla norma incriminatrice e commesso da una persona fisica. Tuttavia, nel caso in cui la legge esplicitamente preveda per tale reato la responsabilità dell'ente e in

 <small>technik produktion logistik</small>	Modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. 231/2001 Parte generale	Versione 1.0 2021 <hr/> PAG. 2
---	--	---

concreto questo sia stato commesso nel suo interesse si verifica un illecito amministrativo dipendente dal reato di cui l'ente stesso è responsabile.

L'ambito di applicazione, dal punto di vista soggettivo, è quindi piuttosto vasto: soggetti destinatari della nuova disciplina, secondo il dettato normativo, sono gli enti forniti di personalità giuridica, le società e associazioni, quest'ultime anche se prive di personalità giuridica.

La ratio della riforma, per espressa ammissione del legislatore, è quella di coinvolgere il patrimonio degli enti e, in definitiva, gli interessi economici dei soci, nella punizione di alcuni illeciti penali, realizzati nell'interesse o a vantaggio dell'ente stesso, al fine di richiamare i soggetti interessati ad un maggiore (auto)controllo della regolarità e della legalità dell'operato aziendale in funzione preventiva.

Secondo il principio di legalità, solo i reati espressamente indicati dalla legge generano la responsabilità degli enti; si tratta, per quanto qui interessa, dei reati originariamente previsti dal D. Lgs. 231/2001 **all'articolo 24, ovvero di indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture; all'articolo 24 bis, relativo ai reati informatici; all'art. 24 ter "delitti di criminalità organizzata"; all'articolo 25, ovvero di peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio; all'articolo 25-bis ovvero falsità in monete, carte di pubblico credito e in valori di bollo; all'art. 25 bis 1 delitti contro l'industria ed il commercio; all'articolo 25-ter riguardante una buona parte dei reati societari oggetto della revisione legislativa del 2002 (quali false comunicazioni sociali, operazioni in pregiudizio ai creditori, etc.) e per il delitto di omessa comunicazione del conflitto d'interessi previsto dall'articolo 2629-bis del codice civile** a questo proposito bisogna aggiungere che la Legge 27 maggio 2015 n. 69 nell'apportare delle modifiche al reato di false comunicazioni sociali e alle norme collegate all'interno del codice civile, ha previsto - all'articolo 12 - anche delle "modifiche alle disposizioni sulla responsabilità amministrativa degli enti in relazione ai reati societari" che saranno ampiamente analizzate nella parte speciale; **all'articolo 25-quater circa i delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico**, o comunque in violazione dell'articolo 2 della Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo fatta a New York il 9 dicembre 1999; **all'articolo 25-quater-1 riguardo i reati di pratiche di mutilazione degli organi sessuali femminili; all'art. 25-quinques per i delitti contro la personalità individuale in materia di schiavitù e di plagio, nonché di pedo-pornografia, intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro; all'articolo 25- sexies per i reati c.d. di "market abuse", ovvero di insider trading e di manipolazione del mercato, introdotti per effetto dell'estensione del D. Lgs. 231/2001 alle ipotesi di reato contenute agli articoli 184-187 del D. Lgs. 24.2.1998 n. 58 (cosiddetto T.U.F.); all'articolo 25-septies circa i reati di lesioni colpose gravi e gravissime e di omicidio colposo per violazione della normativa antinfortunistica e sulla**

 technik produktion logistik	Modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. 231/2001 Parte generale	Versione 1.0 2021
		PAG. 3

tutela dell'igiene e della salute sul lavoro e all'articolo 25-octies relativo ai reati di ricettazione, riciclaggio e utilizzo di beni o altre utilità derivanti da fatto illecito. Le riforme più recenti prevedono inoltre l'introduzione del reato presupposto di cui **all'art. 25-novies (delitti in materia di violazione del diritto d'autore) all'art. 25-decies (induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria)** prevedendo una responsabilità dell'ente in caso di realizzazione di reati di intralcio alla giustizia, **all'art. 25-quaterdecies (frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati) e all'art. 25-sexiesdecies contrabbando.**

Il 16 Agosto 2011 è inoltre entrato in vigore il Decreto Legislativo n.121 del 7 Luglio 2011 che recepisce le direttive 2008/99 e 2009/123, che danno seguito, a loro volta, all'obbligo imposto dall'Unione europea di incriminare comportamenti fortemente pericolosi per l'ambiente, sanzionando penalmente condotte illecite individuate dalla direttiva (e fino ad oggi non previste come reati) ed introducendo **la responsabilità delle persone giuridiche per i reati ambientali.**

I reati ambientali sono rubricati all'art. 25-undecies del D. Lgs. 231/01. A questo proposito bisogna specificare che la Legge 22 maggio 2015 n. 68 recante disposizioni in materia di delitti contro l'ambiente (G.U. Serie Generale n.122 del 28-5-2015) e il d. lgs. 1 marzo 2018 n. 21 oltre ad aver modificato in maniera significativa il D.Lgs.152/2006 ovvero il testo unico ambientale (ad esempio integrandovi un'intera sezione dedicata alla disciplina sanzionatoria), ha introdotto all'interno del **codice penale un lungo elenco di reati ambientali (collocati nel nuovo Titolo VI-bis intitolato "Dei delitti contro l'ambiente")**, una buona parte dei quali è configurato dalla Legge stessa come reato-presupposto atto a far scattare la responsabilità amministrativa dell'impresa, con conseguente modificazione e integrazione dell'articolo 25-undecies del decreto legislativo 8 giugno 2001 n.231.

La nuova normativa ha introdotto pertanto quali fattispecie per la responsabilità amministrativa i reati presupposto di cui all'art. 452 bis c.p. (inquinamento ambientale), art. 452 quater c.p. (disastro ambientale), art. 452 quinquies c.p. (delitti colposi contro l'ambiente), art. 452 octies c.p. (delitti associativi aggravati), art. 452 sexies c.p. (traffico ed abbandono di materiale ad alta radioattività), art. 425 quaterdecies c.p. (attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti).

L'art. 25 duodecies reca sanzioni atte a contrastare l'impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno nel paese ospitante è irregolare nella fattispecie limitata di cui all'aggravante dell'articolo 22, comma 12-bis, del decreto legislativo 25 luglio 1998 n. 286, In relazione alla commissione dei delitti di cui all'articolo 12, commi 3, 3-bis e 3-ter, del testo unico di cui al decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286, e successive modificazioni e in relazione alla commissione dei delitti di cui all'articolo 12, comma 5, del testo unico di cui al decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286.

Con l'approvazione della legge 6 novembre 2012, n. 190, recante "disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione",

 b&m technik produktion logistik	Modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. 231/2001 Parte generale	Versione 1.0 2021
		PAG. 4

pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 265 del 13/11/2012, in vigore a partire dal 28/11/2012, sono stati introdotti nel d. Lgs. 231/01 **i reati di "corruzione tra privati" e di "induzione indebita a dare o promettere utilità"**.

La norma introduce alcune integrazioni al c.d. "catalogo dei reati presupposto" della responsabilità amministrativa degli enti, ex d. lgs. 8 giugno 2001, n. 231, e, più precisamente, **all'art. 25, comma 3, viene inserito il richiamo al nuovo art. 319-quater codice penale; mentre all'art. 25-ter, comma 1, viene aggiunta la lettera s-bis che richiama il nuovo delitto di corruzione tra privati e di istigazione alla corruzione tra privati nei casi previsti dal novellato terzo comma dell'art. 2635 codice civile e dell'art. 2635 bis c.c..**

Con la l. 20 novembre 2017 n. 167 art. 5 co. 2 è stato introdotto quale reato presupposto l'art. 25 terdecies. Tale norma si applica in relazione alla commissione dei delitti di cui all'articolo 3, comma 3-bis, della legge 13 ottobre 1975, n. 654 (razzismo e xenofobia) così come modificato dal d. lgs. 1 marzo 2018 n. 21 che ha abrogato l'art. 3 l. 654/1975 ed ha introdotto l'art. 604 bis c.p. propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale etnica e religiosa.

Bisogna sottolineare, inoltre, che ai fini dell'implementazione del MOGC la L.n. 179/2017 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*" obbliga l'ente all'adozione di alcune precise procedure organizzative.

Più specificamente, la Legge sul Whistleblowing, nell'apprestare tali forme di tutela per i lavoratori, ha aggiunto il comma 2-bis all'art. 6 del d.lgs. n. 231/2001, dedicato ai requisiti dei modelli di organizzazione.

Secondo il nuovo comma 2-bis del d.lgs. n. 231/2001, i modelli di organizzazione devono soddisfare quattro condizioni specifiche ossia, in particolare, devono prevedere:

1. uno o più canali che consentano ad apicali e sottoposti di presentare segnalazioni circostanziate di condotte illecite rilevanti ai sensi del d.lgs. n. 231/2001 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione. Nel caso di specie il MOGC di Baier & Michels s.r.l. prevede il canale informativo della e-mail dell'O.d.V., ossia odv@baier-michels.com;
2. almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante e Baier & Michels s.r.l. ha predisposto anche una cassetta delle lettere apposta in luogo accessibile ai lavoratori;
3. il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione, tale previsione è presente nel **codice etico** e nel sistema sanzionatorio aziendale;
4. nel sistema disciplinare adottato, sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate come previsto nel **sistema sanzionatorio**

 technik produktion logistik	Modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. 231/2001 Parte generale	Versione 1.0 2021
		PAG. 5

Per quanto riguarda i primi due requisiti, devono essere istituiti due canali di segnalazione, di cui almeno uno di natura informatica. Quindi, ad esempio, posta ordinaria ed e-mail dedicata (o *form* all'interno della Intranet aziendale).

Il terzo requisito si sostanzia nell'espressa previsione, all'interno dei modelli, del c.d. divieto di "ritorsione".

Quanto al quarto e ultimo requisito, il d.lgs. n. 231/2001 richiede che il sistema disciplinare, contenuto nei modelli, sia integrato con specifiche sanzioni disciplinari per chi viola le misure di tutela del segnalante e per chi effettua segnalazioni infondate. La società ha adottato una specifica procedura denominata "**Procedura Whistleblowing**" volta a disciplinare la materia con specifico riferimento alle modalità di segnalazione di reati o/e irregolarità.

La riforma dei **reati tributari** introdotta con la L. 19 dicembre 2019, n. 157, di conversione del D.L. 26 ottobre 2019, n. 124 (c.d. decreto fiscale), ha inserito **l'art. 25 quinquiesdecies al D.Lgs. 231/2001**.

L'intervento normativo si innesta nel contesto di una costante estensione della responsabilità amministrativa da reato dell'ente, determinata anche da un intervento europeo in tal senso (la direttiva UE 17/1371).

L'art. 25 quinquiesdecies del d.lgs. 231/2001 indica per quali reati tributari (previsti cioè nel novellato D.Lgs. 74/2000) commessi per interesse o vantaggio dell'ente possa determinarsi la responsabilità amministrativa:

- a) per il delitto di dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti previsto dall'art. 2, comma 1, d.lgs. 74/2000, la sanzione pecuniaria è fino a cinquecento quote;
- b) per il delitto di dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti previsto dall'art. 2, comma 2-bis, d.lgs. 74/2000, la sanzione pecuniaria è fino a quattrocento quote;
- c) per il delitto di dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici previsto dall'art. 3, d.lgs. 74/2000, la sanzione pecuniaria è fino a cinquecento quote;
- d) per il delitto di emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti previsto dall'art. 8, d.lgs. 74/2000, comma 1, la sanzione pecuniaria è fino a cinquecento quote;
- e) per il delitto di emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti previsto dall'art. 8, comma 2-bis, d.lgs. 74/2000, la sanzione pecuniaria è fino a quattrocento quote;
- f) per il delitto di occultamento o distruzione di documenti contabili previsto dall'art. 10, d.lgs. 74/2000, la sanzione pecuniaria è fino a quattrocento quote;
- g) per il delitto di sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte previsto dall'art. 11, d.lgs. 74/2000, la sanzione pecuniaria è fino a quattrocento quote.

In caso di profitto di rilevante entità la sanzione pecuniaria subisce un aumento di un terzo. Sono inoltre applicabili le sanzioni interdittive di cui all'art. 9, comma 2, d.lgs. 231/2001, lettere c) (divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio), lettera d) (esclusione da agevolazioni, finanziamenti,

 technik produktion logistik	Modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. 231/2001 Parte generale	Versione 1.0 2021
		PAG. 6

contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi) e lettera e) (divieto di pubblicizzare beni o servizi).

Il d. lgs. 75/2020 ha introdotto alcune modifiche all'art. 25 quinquiesdecies del D.Lgs n. 231/2001 nel contesto del quale vengono introdotti nuovi reati tributari:

Dichiarazione infedele (in caso di gravi frodi IVA transfrontaliere, art. 4 D.Lgs. 74/2000)

Omessa dichiarazione (in caso di gravi frodi IVA transfrontaliere, art. 5 D.Lgs. 74/2000)

Indebita compensazione (in caso di gravi frodi IVA transfrontaliere, art. 10 quater D.Lgs. 74/2000).

1.2 Sanzioni previste

L'accertamento della responsabilità prevista dal decreto 231 espone l'ente a diverse tipologie di sanzioni, che, in base al principio di legalità (art. 2 decreto 231), devono essere individuate dal legislatore.

Sul piano patrimoniale, dall'accertamento dell'illecito dipendente da reato discende sempre l'applicazione di una sanzione pecuniaria e la confisca del prezzo o del profitto del reato, anche per equivalente.

1.2.1 Le sanzioni pecuniarie

La determinazione delle sanzioni pecuniarie irrogabili ai sensi del decreto 231 si fonda su un sistema di quote. Per ciascun illecito, infatti, la legge in astratto determina un numero minimo e massimo di quote, sul modello delle cornici edittali che tradizionalmente caratterizzano il sistema sanzionatorio. L'articolo 10 del decreto 231 si limita a prevedere che il numero di quote non può mai essere inferiore a cento e superiore a mille e che l'importo delle singole quote può oscillare tra un minimo di circa 258,00 euro a un massimo di circa 1.549,00 euro. Sulla base di queste coordinate il giudice, accertata la responsabilità dell'ente, determina la sanzione pecuniaria applicabile nel caso concreto.

La determinazione del numero di quote da parte del giudice è commisurata alla gravità del fatto, al grado di responsabilità dell'ente, all'attività eventualmente svolta per riparare le conseguenze dell'illecito commesso e per prevenirne altri. L'importo delle singole quote è invece fissato in base alle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente, al fine di garantire l'effettività della sanzione.

Nell'ampliare il novero dei reati-presupposto a nuove fattispecie, il legislatore non può discostarsi dal principio di legalità della sanzione, omettendo la determinazione in astratto del numero minimo e massimo di quote irrogabili per ciascun illecito. Diversamente esporrebbe le disposizioni che prevedono nuovi illeciti dipendenti da reato a censure di incostituzionalità.

Infatti, se si ritiene che l'illecito e quindi le sanzioni previsti dal decreto 231 abbiano natura sostanzialmente penale, risulterebbe violato il principio di legalità di cui all'articolo 25 della Costituzione.

 <small>technik produktion logistik</small>	Modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. 231/2001 Parte generale	Versione 1.0 2021
		PAG. 7

Nella costante interpretazione della giurisprudenza costituzionale questo principio impone al legislatore di predeterminare una cornice edittale entro la quale si possa legittimamente esercitare la discrezionalità giudiziale (Corte cost., sent. n. 15 del 1962). Ma se la sanzione è indeterminata nel massimo, il giudice al momento della quantificazione in concreto rischia di sostituire arbitrariamente la sua valutazione a quella del legislatore (Corte cost., sent. n. 299 del 1992).

Quand'anche si negasse la natura penale delle sanzioni previste dal decreto 231, la scelta di non predeterminare il numero minimo e massimo di quote applicabili per ciascun illecito rimarrebbe comunque censurabile sul piano costituzionale.

In particolare, si pone un problema di compatibilità con l'articolo 117, comma 1, della Costituzione. Tra gli obblighi sovranazionali che vincolano il legislatore, infatti, figura la Convenzione Europea dei Diritti dell'Uomo (CEDU), il cui articolo 7, nell'interpretazione costante della Corte EDU, sancisce il principio di prevedibilità delle sanzioni, indipendentemente dalla natura loro riconosciuta nell'ordinamento interno. Omettere la fissazione della sanzione pecuniaria massima impedisce all'ente di calcolare anticipatamente le conseguenze della propria attività.

1.2.2 La confisca del prezzo o del profitto del reato

Nei confronti dell'ente è sempre disposta, con la sentenza di condanna, la confisca del prezzo o del profitto del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato. Sono fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede.

Quando non è possibile eseguire la confisca sui beni costituenti direttamente prezzo o profitto del reato, la stessa può avere ad oggetto somme di denaro, beni, o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato.

In via cautelare, può essere disposto il sequestro delle cose che, costituendo prezzo o profitto del reato o loro equivalente monetario, sono suscettibili di confisca.

Come evidenziato dalla giurisprudenza (Cass., VI sez. pen., sent. n. 34505 del 2012), per ordinare il sequestro preventivo il giudice deve valutare la concreta fondatezza dell'accusa e ravvisare gravi indizi di responsabilità dell'ente.

Inoltre, il principio di tassatività degli illeciti e delle sanzioni previsti dal decreto 231 impedisce il sequestro cautelare di somme costituenti il profitto di illeciti penali estranei al catalogo dei reati-presupposto. Ciò vale anche quando la pubblica accusa qualifichi tali illeciti come delitti-scopo dell'associazione per delinquere, che invece costituisce reato-presupposto della responsabilità dell'ente ai sensi dell'articolo 24-ter del decreto 231 (così Cass., VI sez. pen., sent. n. 3635 del 2014).

In tale ultima pronuncia, poi, il principio di irretroattività è stato invocato per chiarire che non può essere sequestrato né confiscato il profitto derivante da condotte anteriori all'entrata in vigore della norma che include un determinato reato nell'elenco di quelli determinanti la responsabilità dell'ente: conta il momento di realizzazione della condotta incriminata, non quello di percezione del profitto.

 technik produktion logistik	Modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. 231/2001 Parte generale	Versione 1.0 2021
		PAG. 8

In tema di sequestro preventivo, occorre infine evidenziare l'inserimento di un comma 1-*bis* nell'articolo 53 del decreto 231, aggiunto in sede di conversione del Decreto Legge n. 101 del 2013 (ai sensi della legge n. 125/2013). La disposizione prevede che, in caso di sequestro finalizzato alla confisca per equivalente ex articolo 19, comma 2, del decreto 231, il custode giudiziario consente agli organi societari di impiegare società, aziende, titoli, quote azionarie o somme liquide oggetto di sequestro per garantire la continuità e lo sviluppo aziendale.

La gestione di tali beni, dunque, di regola rimane in capo agli organi sociali, mentre solo in caso di violazione della destinazione ai fini di sviluppo e continuità aziendale è prevista la devoluzione di poteri gestori in capo a un amministratore giudiziario. Quest'ultimo, di conseguenza, esercita un potere di sola vigilanza sull'attività degli organi societari, fungendo da raccordo tra l'autorità giudiziaria e l'impresa.

Malgrado sia frutto di un intervento normativo emergenziale, il nuovo comma 1-*bis* dell'articolo 53 costituisce espressione del tentativo di bilanciare le esigenze penali-preventive sottese al decreto 231 con le garanzie di tutela dell'integrità patrimoniale degli operatori economici e della libertà di iniziativa economica costituzionalmente sancita.

1.2.3 Le sanzioni interdittive

Nei casi previsti dalla legge il giudice penale può applicare le sanzioni interdittive, particolarmente afflittive poiché colpiscono la stessa attività dell'ente.

A tal fine è necessaria anzitutto l'espressa previsione normativa della possibilità di comminare una sanzione interdittiva a seguito della commissione del reato presupposto in concreto realizzato.

Occorre, poi, che il reato dell'apicale abbia procurato all'ente un profitto di rilevante entità, che il reato del sottoposto sia stato determinato o agevolato da gravi carenze organizzative oppure che vi sia stata reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive possono consistere:

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

Considerata l'elevata invasività per la vita dell'ente, le sanzioni interdittive non possono essere applicate dal giudice in maniera generalizzata e indiscriminata.

Come riaffermato in giurisprudenza (Cass., VI sez. pen., sent. n. 20560 del 2010), tali misure devono essere riferite allo specifico settore di attività dell'ente in cui è stato realizzato l'illecito. Inoltre, esse devono essere modulate in ossequio ai principi di adeguatezza, proporzionalità e sussidiarietà.

 <small>technik produktion logistik</small>	Modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. 231/2001 Parte generale	Versione 1.0 2021
		PAG. 9

Questo principio di necessario frazionamento delle sanzioni interdittive si deduce dall'articolo 14, comma 1, decreto 231, che chiarisce che *"le sanzioni interdittive hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente"*; dall'articolo 15, comma 2, che introduce una simile previsione con riferimento alla sanzione, sostitutiva dell'interdizione, rappresentata dal commissariamento dell'ente, nonché dall'art. 69, comma 2, secondo cui la sentenza che applichi sanzioni interdittive *"deve sempre indicare l'attività o le strutture oggetto della sanzione"*, escludendo che possa indifferentemente coinvolgere ogni settore in cui l'ente opera.

I principi appena enunciati devono trovare applicazione a maggior ragione in fase cautelare. Essa, infatti, è strettamente funzionale all'applicazione delle sanzioni interdittive e governata dai medesimi principi. Inoltre, in questa fase, i fatti contestati all'ente ai fini della responsabilità da reato sono ancora in fase di accertamento.

Peraltro, le sanzioni interdittive non si applicano se, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, l'ente ha riparato le conseguenze del reato, ai sensi dell'articolo 17 del decreto 231. In particolare, a tal fine, occorre che l'ente abbia: *i)* risarcito integralmente il danno ed eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si sia adoperato in tal senso; *ii)* adottato e attuato un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi; *iii)* messo a disposizione il profitto conseguito.

1.2.4 La pubblicazione della sentenza di condanna

Infine il giudice, se applica le sanzioni interdittive, può anche disporre la pubblicazione della sentenza di condanna, misura capace di recare un grave impatto sull'immagine dell'ente.

1.3 Il modello organizzativo come esimente di responsabilità

È bene precisare che la responsabilità amministrativa dell'ente sorge quando la condotta sia posta in essere da soggetti legati all'organizzazione collettiva da relazioni funzionali classificate dalla legge in due categorie: quella facente capo ai "soggetti in cd. posizione apicale", che comprende pertanto i vertici dell'ente, e quella riguardante "soggetti sottoposti all'altrui direzione". La legge **esonera dalla responsabilità** l'ente qualora dimostri di aver **adottato ed efficacemente attuato**, prima della commissione del reato, **modelli di organizzazione, gestione e controllo** idonei a prevenire la realizzazione degli illeciti penali considerati.

A questo proposito il nuovo **Testo Unico di cui al D. Lgs. n. 81/2008, all'art. 30** ben individua la necessità da parte delle imprese dell'adozione di un modello organizzativo avente le caratteristiche previste dal D. Lgs. n. 231/01 ed idoneo a prevenire la commissione di reati conseguenti all'inosservanza della normativa in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

Tale esimente opera diversamente a seconda che i reati siano commessi da soggetti in posizione apicale o soggetti sottoposti alla direzione di questi ultimi.

 technik produktion logistik	Modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. 231/2001 Parte generale	Versione 1.0 2021
		PAG. 10

Circa l'ipotesi di reati commessi da soggetti in posizione "apicale", l'esclusione della responsabilità prevede essenzialmente tre condizioni:

- che sia stato formalmente adottato quel sistema di regole procedurali interne costituenti il **modello**;
- che il modello risulti astrattamente **idoneo** a "prevenire reati della specie di quello verificatosi";
- che tale modello sia stato **attuato** "efficacemente prima della commissione del reato".

Le ulteriori condizioni legali possono essere considerate specificazioni dei requisiti di idoneità e di efficace attuazione o rappresentare una loro conferma.

Si richiede infatti:

- che sia stato affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (c.d. Organismo di Vigilanza o Controllo);
- che le persone abbiano commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e gestione, e non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di controllo.

Nel caso di reati commessi da soggetti sottoposti, la responsabilità dell'ente interviene se vi è stata inosservanza da parte dell'ente degli obblighi di direzione e vigilanza; tale inosservanza è **esclusa** dalla legge se l'ente ha **adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo** idoneo a prevenire reati.

Quindi, sia nel caso di reati commessi da apicali che da sottoposti, **l'adozione e l'efficace attuazione** da parte dell'ente **del modello organizzativo, di gestione e controllo è condizione essenziale**, anche se non sempre sufficiente, per evitare la responsabilità cd. amministrativa dell'ente medesimo.

Il D. Lgs. 231/2001 prevede che i Modelli di organizzazione, gestione e controllo possono essere adottati dalle singole imprese in conformità a codici di comportamento redatti dalle **Associazioni di categoria** degli enti che abbiano ottenuto la certificazione d'idoneità da parte del Ministero della Giustizia. Le Associazioni di categoria possono, infatti, predisporre **linee guida generali** volte a fornire indicazioni e suggerimenti utili alla predisposizione dei singoli modelli organizzativi e richiederne l'"approvazione" da parte del Ministero della Giustizia. Le maggiori Associazioni di categoria, tra le quali **Confindustria** – associazione di riferimento per le aziende industriali – hanno già provveduto ad elaborare propri documenti e a comunicarli al Ministero della Giustizia.

Sebbene il decreto non riconosca espressamente a tali documenti un valore regolamentare vincolante né presuntivo, è di tutta evidenza come una corretta e tempestiva applicazione costituirà un punto di riferimento per le decisioni giudiziali in materia.

Per essere aderente alla previsione legislativa ed esplicare quindi la sua funzione di esimente, il modello dovrà essere, per la sua fase di predisposizione, adattato caso per caso, in relazione alla particolare struttura organizzativa dell'ente, del mercato in cui opera e in dipendenza della sua dimensione, non essendo possibile fornire un modello che sia valevole per tutti i

 technik produktion logistik	Modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. 231/2001 Parte generale	<i>Versione 1.0</i> 2021
		PAG. 11

tipi di enti; tale modello dovrà inoltre, in fase applicativa, essere adeguatamente attuato, verificato ed aggiornato dall'azienda in adempimento a quanto richiesto dal D. Lgs. 231/01, articolo 7.

Il decreto in questione, pertanto, sviluppa un modello di colpevolezza di organizzazione da intendersi come responsabilità dell'ente per non aver adottato ed efficacemente attuato modelli di organizzazione e gestione idonei a prevenire la circostanza che le persone fisiche interne alle strutture dell'ente commettano reati della specie di quelli definiti come "presupposto" ed elencati nella normativa. In altre parole qualora la società dimostri di aver adottato degli efficaci modelli organizzativi per evitare la commissione dei reati questa andrà esente da sanzione, proprio perché la presenza di tale modello traduce l'impegno della società nell'arginare le eventuali condotte criminali commesse al suo interno e, per tale motivo, non è rimproverabile da parte dell'ordinamento.

Si segnala infine che, come in ogni situazione con implicazioni di carattere legale, e conformemente ai principi di buona amministrazione, le attività dell'ente in materia di modello organizzativo devono essere idoneamente documentate per iscritto, al fine di poterne definire il carattere oggettivo e per poterne offrire adeguata prova processuale in caso di necessità.

1.4 I Codici di Comportamento delle associazioni di categoria

La legge consente alle Associazioni di categoria l'individuazione di linee guida generali, definiti Codici di Comportamento, per la costruzione dei modelli organizzativi; anche se la legge non riconduce espressamente a tali linee guida un valore regolamentare vincolante né presuntivo, è di tutta evidenza come una corretta e tempestiva applicazione di tali linee guida diventerà punto di riferimento per le decisioni giudiziali in materia.

Nel caso di specie sono state prese in considerazione le Linee Guida sviluppate e pubblicate da Confindustria per le aziende associate, divenute efficaci in seguito al compimento del procedimento descritto dal Regolamento di attuazione del decreto legislativo in esame – Decreto ministeriale 26 giugno 2003, n. 201, le linee guida prese in considerazione sono quelle relative all'ultimo aggiornamento di marzo 2014.

2 IL MODELLO ORGANIZZATIVO DI BAIER & MICHELS S.R.L.

2.1 Funzione, principi ispiratori, elaborazione ed approvazione del Modello

Sebbene l'adozione del Modello rappresenti solo una facoltà, BAIER & MICHELS S.R.L., si è determinata nel procedere all'elaborazione e costruzione del presente Modello, al duplice fine di adeguarsi alle finalità di prevenzione indicate dal Legislatore e di proteggere, dagli effetti negativi derivanti da un'inopinata applicazione di sanzioni, gli interessi dei Soci, degli Amministratori e, in ultima analisi, di tutta l'azienda nel suo insieme.

BAIER & MICHELS S.R.L. ritiene, inoltre, che l'adozione del Modello costituisca un'opportunità importante di verifica, revisione ed integrazione dei processi decisionali ed applicativi aziendali, nonché dei sistemi di controllo dei medesimi, rafforzando l'immagine di correttezza e trasparenza alla quale si è sempre orientata l'attività aziendale.

A tal fine l'Organo Amministrativo, avvalendosi dell'assistenza e consulenza delle strutture aziendali e di professionisti esterni, ha dato avvio al lavoro di analisi e di preparazione del Modello, lavoro che si è articolato nelle seguenti fasi:

- Identificazione delle aree di rischio aziendali; questa fase ha comportato l'identificazione dei processi operativi nelle varie aree di attività aziendale, mediante l'esame della documentazione aziendale di rilievo e interviste mirate con i soggetti chiave nell'ambito della struttura aziendale, e la verifica di tali processi operativi alla luce delle fattispecie di illecito previste dalla legislazione di cui si tratta (fase di **mappatura dei processi a rischio**):



- Verifica delle procedure operative e di controllo esistenti a livello aziendale ed identificazione delle azioni di miglioramento, individuando modifiche ed integrazioni necessarie/opportune (fase di **gap analysis**), nella predisposizione del modello, di importanza centrale è stata, quindi, l'analisi del manuale di organizzazione e delle procedure in essere al fine di verificare se le stesse fossero compatibili con le esigenze di prevenzione, dissuasione e controllo di cui al D. Lgs. 231/01.

 technik produktion logistik	Modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. 231/2001 Parte generale	Versione 1.0 2021
		PAG. 13

Le componenti sopra descritte devono integrarsi organicamente in un'architettura del sistema che rispetti una serie di principi di controllo, e più specificatamente tali principi si sostanziano nelle seguenti direttive di base:

1. "Ogni operazione, transazione, azione deve essere: verificabile, documentata, coerente e congrua".

Per ogni operazione vi deve essere un adeguato supporto documentale su cui si possa procedere in ogni momento all'effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione e individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato, verificato l'operazione stessa. La salvaguardia di dati e procedure in ambito informatico può essere assicurata mediante l'adozione delle misure di sicurezza già previste dal decreto 196 del 2003 e dal GDPR Regolamento Europeo n. 2016/679 (Codice in materia di protezione dei dati personali) per tutti trattamenti di dati effettuati con strumenti elettronici. L'articolo 31 del Codice, infatti, prescrive l'adozione di misure di sicurezza tali da ridurre al minimo "i rischi di distruzione o perdita, anche accidentale, dei dati stessi, di accesso non autorizzato o di trattamento non consentito o non conforme alle finalità della raccolta".

2. "Nessuno può gestire in autonomia un intero processo".

Il sistema deve garantire l'applicazione del principio di separazione di funzioni, per cui l'autorizzazione all'effettuazione di un'operazione deve essere sotto la responsabilità di persona diversa da chi contabilizza, esegue operativamente o controlla l'operazione. Inoltre, occorre che:

- a nessuno vengano attribuiti poteri illimitati;
- i poteri e le responsabilità siano chiaramente definiti e conosciuti all'interno dell'organizzazione;
- i poteri autorizzativi e di firma siano coerenti con le responsabilità organizzative assegnate e opportunamente documentati in modo da garantirne, all'occorrenza, un'agevole ricostruzione a posteriori.

3. "I controlli devono essere documentati".

Il sistema di controllo dovrebbe prevedere un sistema di reporting (eventualmente attraverso la redazione di verbali) adatto a documentare l'effettuazione e gli esiti dei controlli, anche di supervisione.

In particolare, i principi di controllo (ovvero di gestione regolata) possono riassumersi nello schema generale sotto riportato.

 <small>technik produktion logistik</small>	Modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. 231/2001 Parte generale	<i>Versione 1.0</i> <i>2021</i>
		PAG. 15

2.2 Obiettivi del Modello

Con l'adozione del Modello Organizzativo sviluppato, BAIER & MICHELS S.R.L. si pone l'obiettivo principale di costituire un sistema strutturato atto a prevenire la commissione di reati, nell'ambito di attività proprie dell'operatività aziendale, ritenute per così dire "sensibili" e che trovano piena realizzazione nell'ambito delle cosiddette aree di rischio in modo tale da disporre di un sistema strutturato di procedure e controlli che riduca, tendenzialmente eliminandolo, il rischio di commissione dei reati presupposto.

Infatti, la commissione dei reati rilevanti e dei comportamenti illeciti in genere è comunque contraria alla volontà di BAIER & MICHELS S.R.L., come dichiarato nel Codice Etico e qui confermato, e comporta sempre un danno per l'azienda, anche se essa possa apparentemente ed erroneamente essere considerata nell'interesse o a vantaggio della medesima.

Il Modello quindi predispone gli strumenti per il monitoraggio dei processi a rischio, per un'efficace prevenzione dei comportamenti illeciti, per un tempestivo intervento aziendale nei confronti di atti posti in essere in violazione delle regole aziendali, e per la adozione dei necessari provvedimenti disciplinari di sanzione e repressione.

Una funzione importante del modello oltre a quella di fungere da causa di esclusione di responsabilità è, pertanto, quella di dissuasione relativamente alla realizzazione di attività criminali nonché di realizzazione di un puntuale sistema di controllo di gestione peraltro, prendendo proprio le mosse dal sistema di proceduralizzazione delle attività già proprio della società.

 <small>technik produktion logistik</small>	Modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. 231/2001 Parte generale	<i>Versione 1.0</i> <i>2021</i>
		PAG. 16

2.3 Verifica ed Aggiornamento del Modello

Il Modello è stato espressamente costruito per BAIER & MICHELS S.R.L. sulla base della situazione attuale delle attività aziendali e dei processi operativi. Esso è uno strumento vivo e corrispondente alle esigenze di prevenzione e controllo aziendale; in conseguenza, deve provvedersi alla periodica verifica della rispondenza del Modello alle predette esigenze, provvedendo quindi alle integrazioni e modifiche che si rendessero di volta in volta necessarie.

Una prima verifica particolarmente approfondita sarà effettuata dopo una prima fase temporale di applicazione, di durata sufficientemente significativa, onde poter disporre della controprova operativa del Modello. La verifica si rende inoltre necessaria ogniqualvolta intervengano modifiche organizzative aziendali significative, particolarmente nelle aree già individuate come a rischio.

Le verifiche sono svolte dall'Organismo di Vigilanza, che all'occorrenza può avvalersi della collaborazione e assistenza di professionisti esterni, per poi proporre all'Organo Amministrativo le modifiche opportune.

Eventuali modifiche del modello approvato a mente del disposto di cui all'art. 6 del D. Lgs. 231/01 saranno oggetto di approvazione da parte del vertice amministrativo nel caso in cui comportino integrazioni o modifiche necessarie in relazione all'evolversi della normativa o che comportino una modifica di ruolo e/o della composizione dell'Organismo di Controllo. Tali modifiche debbono ritenersi di carattere sostanziale. Viceversa, nel caso di implementazioni necessitate dall'evolversi dell'operatività aziendale le modifiche del modello, da non ritenersi sostanziali, saranno approvate e implementate dallo stesso Organismo di controllo. Lo stesso provvederà poi a comunicare al vertice amministrativo le modifiche effettuate e quest'ultimo provvederà a ratificarle ovvero ad apportare ulteriori modifiche e/o integrazioni. Nel periodo transitorio intercorrente tra le modifiche decise e implementate le stesse saranno efficaci e cogenti.

 <small>technik produktion logistik</small>	Modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. 231/2001 Parte generale	Versione 1.0 2021
		PAG. 17

3 L'ORGANISMO DI VIGILANZA INTERNO

3.1 Individuazione dell'Organismo di Vigilanza

L'art. 6 del D. Lgs. 231/2001 prevede che la società, per essere esonerata dalla responsabilità conseguente alla commissione di reati indicati dalla normativa, oltre ad adottare modelli di organizzazione, gestione e controllo, deve affidare il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello, nonché quello di curarne l'aggiornamento e le verifiche periodiche a un Organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

La nomina è di competenza del vertice amministrativo.

In conformità alle disposizioni contenute negli artt. 6 e 7 del d. lgs. 231/2001 l'Organismo di Vigilanza è stato dotato di:

- **indipendenza e autonomia:** il soggetto che ricopre l'incarico di O.d.V. non deve svolgere attività di gestione o incarichi di natura operativa all'interno dell'ente. L'assenza di attività gestionale viene richiesta per garantire che l'O.d.V. possa svolgere senza alcun conflitto di interessi l'attività di controllo e di verifica delle prescrizioni contenute nel Modello di organizzazione e gestione. Deve essere garantita all'O.d.V. una dipendenza gerarchica la più elevata possibile; si presenta, inoltre, rilevante la previsione di un'attività di *reporting* al vertice aziendale;
- **professionalità:** l'O.d.V. deve avere specifiche conoscenze tecniche, un'adeguata conoscenza della normativa prevista dal D. lgs. 231/2001, del modello di organizzazione e dell'attività necessaria per garantire lo svolgimento delle verifiche descritte nel citato decreto;
- **cause di ineleggibilità o revoca:** nei requisiti richiesti per la nomina dell'O.d.V. devono essere inserite specifiche disposizioni in materia di ineleggibilità-revoca per evitare che un soggetto condannato per uno dei reati previsti dal decreto possa restare in carica fino al passaggio in giudicato della sentenza;
- **autonomia dei poteri di controllo nell'attività ispettiva:** l'O.d.V. deve poter avere accesso a tutte le informazioni ed alla documentazione necessaria per effettuare le verifiche programmate in esecuzione dell'attività di controllo prevista nel modello di organizzazione. Per garantire il rispetto di tale attività l'O.d.V. non costituisce un organo subordinato al vertice aziendale, bensì un organo dotato di indipendenza nell'esecuzione dell'attività di controllo.

Il vertice amministrativo ha perciò provveduto alla costituzione di un Organismo di Vigilanza di tipo plurisoggettivo composto da almeno due o più membri, che disponga delle caratteristiche di professionalità, indipendenza, continuità di azione e che non abbia alcuna attribuzione di compiti di indirizzo strategico nella gestione aziendale e di compiti operativi, tutto ciò al fine di garantire un'efficace gestione del ruolo attribuito e di conservare quell'indispensabile obiettività di giudizio nel momento delle verifiche sui comportamenti e sul modello.

 technik produktion logistik	Modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. 231/2001 Parte generale	Versione 1.0 2021
		PAG. 18

L'Organismo di Vigilanza come sopra accennato deve possedere altresì alcuni requisiti soggettivi formali ad ulteriore garanzia dell'autonomia ed indipendenza richieste dall'incarico, consistenti nei seguenti requisiti di:

- 1) *onorabilità* ai sensi dell'articolo 2, comma 1, lettere a) e b) e comma 2 del DM 162/2000;
- 2) *assenza di conflitti di interesse e/o di relazioni di parentela* con altri componenti gli organi sociali e con il vertice sociale, ai sensi dell'articolo 2399 c.c.;
- 3) *assenza di cause di ineleggibilità e di decadenza* previste dall'articolo 2382 c.c.;
- 4) *assenza di condanne per uno dei reati ai quali è applicabile il Decreto*.

L'Organismo di Vigilanza, nell'ambito dello svolgimento delle proprie attività e funzioni, non è soggetto al potere gerarchico e/o disciplinare di alcun organo o funzione societaria.

L'Organismo di Vigilanza ha la possibilità di avvalersi di consulenti esterni ai quali delegare circoscritti ambiti d'indagine. In tale caso i detti consulenti saranno nominati dall'Organismo di Vigilanza utilizzando, se necessario, il budget messo a disposizione dalla direzione all'atto dell'affidamento dell'incarico in piena autonomia ed avranno rapporti diretti esclusivamente con l'Organismo di Vigilanza medesimo.

3.2 Compiti e Poteri dell'Organismo di Vigilanza (artt. 6 e 7 D. Lgs. 231/01)

Nello specifico le attività che l'organismo è chiamato ad assolvere possono così schematizzarsi:

- vigilare sull'effettività del Modello, che si sostanzia nella verifica della coerenza tra i comportamenti concreti ed il Modello istituito;
- esaminare l'adeguatezza del Modello, ossia la sua reale (e non meramente formale) capacità di prevenire, in linea di massima, i comportamenti non voluti;
- analizzare il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello;
- curare il necessario aggiornamento in senso dinamico del Modello, nell'ipotesi in cui le analisi operate rendano necessario effettuare correzioni ed adeguamenti, attraverso la formulazione di proposte all'organo amministrativo per gli eventuali aggiornamenti ed adeguamenti del Modello che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:
 - significative violazioni delle prescrizioni del Modello;
 - significative modificazioni dell'assetto interno della azienda e/o delle attività d'impresa;
 - modifiche normative;
- vigilare sull'osservanza delle norme contenute nel D.Lgs. 231/07 in materia di antiriciclaggio;
- segnalare al Consiglio di Amministrazione quelle violazioni accertate del Modello che possano determinare l'insorgere di responsabilità in capo all'ente, per gli opportuni provvedimenti;
- riferire al Datore di Lavoro e comunque al vertice amministrativo sullo stato di attuazione ed idoneità del Modello, con particolare riferimento alla prevenzione in materia di

	Modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. 231/2001 Parte generale	Versione 1.0 2021
		PAG. 19

infortuni e malattie professionali, e del sottostante sistema aziendale di gestione della salute e sicurezza sul lavoro.

All'Organismo di Vigilanza, affinché possa svolgere i suddetti compiti, sono conferiti adeguati poteri di iniziativa e di controllo, che si estrinsecano su di un piano più operativo nella facoltà di:

- attivare le procedure di controllo;
- condurre ricognizioni dell'attività aziendale ai fini della mappatura aggiornata delle aree di attività a rischio nell'ambito del contesto aziendale;
- verificare l'efficienza ed efficacia del Modello organizzativo adottato rispetto alla prevenzione ed all'impedimento della commissione dei reati previsti dal D.Lgs. n. 231/01 provvedendo in caso contrario ad un aggiornamento degli elementi stessi;
- vigilare sull'osservanza delle norme contenute nel D.Lgs. 231/07 e successive modifiche (d.lgs. n. 90/2017) in materia di antiriciclaggio;
- verificare il rispetto delle modalità e delle procedure previste dal Modello organizzativo e rilevazione degli eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i responsabili delle varie funzioni;
- condurre indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del Modello;
- effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere nell'ambito delle attività a rischio;
- promuovere iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello;
- predisporre la documentazione organizzativa interna necessaria al fine del funzionamento del Modello stesso, contenente le istruzioni, chiarimenti o aggiornamenti;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere trasmesse all'organo obbligatoriamente;
- coordinarsi con le altre funzioni aziendali, anche attraverso apposite riunioni, per il monitoraggio delle attività nelle aree a rischio. A tal fine l'Organo deve essere tenuto costantemente informato sull'evoluzione delle attività nelle suddette aree a rischio ed avere libero accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante. Ad esso devono essere inoltre segnalate da parte del *management* eventuali situazioni dell'attività aziendale che possano esporre l'azienda al rischio di reato;
- coordinarsi con i Responsabili delle altre funzioni aziendali per i diversi aspetti attinenti all'attuazione del Modello (definizione clausole *standard*, formazione del personale, provvedimenti disciplinari, etc.);
- formulare le proposte all'organo amministrativo per gli eventuali aggiornamenti ed adeguamenti del Modello organizzativo adottato, da realizzarsi mediante le modifiche e/o le integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:

 technik produktion logistik	Modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. 231/2001 Parte generale	Versione 1.0 2021
		PAG. 20

- a) significative violazioni delle prescrizioni del Modello organizzativo;
- b) significative modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa;
- c) modifiche normative;
- segnalare all'Organo Amministrativo, per gli opportuni provvedimenti, le violazioni accertate del Modello organizzativo che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo all'ente;
- dare esecuzione agli obblighi di legge in materia di segnalazioni agli organi pubblici preposti in materia di violazioni della normativa anti-riciclaggio.

L'Organismo di Vigilanza ha libero accesso presso tutte le funzioni della Società, senza necessità di alcun consenso preventivo, onde ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei propri compiti. Resta fermo il dovere di osservare il divieto di comunicare e/o diffondere le informazioni e/o dati acquisiti, salvo il caso in cui la comunicazione e/o la diffusione siano richieste dalle forze dell'ordine, dall'autorità giudiziaria, da organismi di sicurezza o da altri soggetti pubblici per finalità di difesa o sicurezza dello stato o di prevenzione, accertamento o repressione di reato, fatto salvo in ogni caso il divieto di diffusione dei dati sensibili.

Le attività dell'Organismo di Vigilanza, se conformi all'incarico ricevuto, non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale, fermo restando però che l'Organo Amministrativo è in ogni caso chiamato a svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza del suo intervento, in quanto all'Organo Amministrativo compete la responsabilità ultima del funzionamento (e dell'efficacia) del Modello Organizzativo.

L'Organismo di Vigilanza viene inserito nell'organigramma nella più elevata posizione di staff, in maniera tale da poter consentire una comunicazione diretta e continuativa nei confronti del vertice amministrativo. Per adempiere al proprio mandato, l'Organismo di Vigilanza si avvale della fattiva collaborazione delle strutture interne di controllo e di servizio. L'organismo predispone un piano annuale di attività, che viene comunicato al vertice amministrativo. L'Organismo di Vigilanza si dota di un proprio regolamento (documento ODV-231 "Regolamento dell'Organismo di Vigilanza"), che viene approvato dal vertice amministrativo.

All'Organismo all'atto dell'affidamento dell'incarico è assegnato un proprio budget di spesa da utilizzare in autonomia per lo svolgimento delle attività che è chiamato a svolgere.

3.3 Flussi Informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

In conformità a quanto previsto dal secondo comma dell'art. 6 del D. Lgs. 231/2001 sono adottati nei confronti dell'Organismo di Vigilanza dei **flussi informativi** per agevolare l'attività di vigilanza sull'efficacia del Modello e di accertamento delle cause che possono rendere o hanno reso possibile il verificarsi delle ipotesi rilevanti ai fini di cui si tratta. Tale

	Modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. 231/2001 Parte generale	Versione 1.0 2021
		PAG. 21

obbligo di fornire informazioni è posto in capo alle funzioni aziendali potenzialmente a rischio reato e riguarda:

- a) le informative periodiche sulle attività svolte;
- b) le anomalie o atipicità riscontrate nell'ambito delle informazioni disponibili.

Per agevolare tale flusso informativo l'O.d.V. è dotato di apposito indirizzo e-mail (odv@baier-michels.com) cui dovranno giungere tutte le informazioni utili all'espletamento della propria attività.

In particolare le informazioni potranno riguardare:

- le decisioni relative alla richiesta, erogazione ed utilizzo di finanziamenti pubblici;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti nei confronti dei quali la magistratura procede per i reati di cui al D. Lgs. 231/2001;
- i provvedimenti e/o le 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 previsti dalla richiamata normativa;
- i rapporti preparati dai responsabili delle funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza del decreto legislativo citato;
- le notizie relative alla effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del modello organizzativo, con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- i prospetti riepilogativi degli appalti affidati a seguito di gare a livello nazionale ed europeo, ovvero a trattativa privata;
- le notizie relative ad interventi ispettivi da parte di organismi pubblici;
- le notizie relative a procedure di concessione o autorizzazione o comunque collegate all'esercizio delle attività aziendali, ivi comprese eventuali richieste di finanziamento o agevolazioni, avviate presso organismi pubblici;
- le notizie relative ad infortuni sul lavoro o incidenti, di entità non trascurabile per conseguenze o modalità, o relative a richieste di riconoscimento di malattie professionali.

L'obbligo d'informazione è esteso inoltre ai dipendenti che vengano in possesso, anche tramite terzi, di **notizie relative alla commissione di reati** di specie all'interno dell'ente o a **pratiche non in linea con il Modello e con le norme di comportamento poste dal Codice Etico**. Le segnalazioni, in linea con quanto previsto dal Codice Etico, devono pervenire in forma scritta e avere ad oggetto ogni violazione o sospetto di violazione del Modello. L'Organo valuta le segnalazioni ricevute e gli eventuali provvedimenti conseguenti a sua ragionevole discrezione e responsabilità, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e motivando per iscritto eventuali rifiuti di procedere a un'indagine interna. Al fine di agevolare i flussi informativi viene messo a disposizione dall'azienda un indirizzo e-mail proprio dell'Organismo di Vigilanza (odv@baier-michels.com).

	Modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. 231/2001 Parte generale	Versione 1.0 2021
		PAG. 22

In ambito aziendale dovrà essere portata a conoscenza dell'Organismo di Vigilanza, oltre alla documentazione prescritta secondo le procedure contemplate, ogni altra informazione, di qualsiasi tipo proveniente anche da terzi ed attinente all'attuazione del Modello nelle Aree a Rischio.

In particolare, dipendenti, dirigenti e amministratori sono tenuti a riferire all'Organismo di Vigilanza notizie rilevanti e relative all'attività societaria nella misura in cui esse possano esporre la stessa al rischio di reati e di illeciti ovvero comportare violazioni del "Modello" e notizie relative al mancato rispetto delle regole contenute nel "Modello" o alla consumazione di reati e di illeciti.

Valgono al riguardo:

- nell'ambito delle Aree a Rischio le funzioni coinvolte in qualsiasi attività di natura ispettiva da parte di organismi pubblici (magistratura, Guardia di Finanza...) dovranno informare l'O.d.V. di BAIER & MICHELS S.R.L.;
- devono essere raccolte e trasmesse all'O.d.V. eventuali segnalazioni relative alla commissione di illeciti o di comportamenti in violazione del "Modello" previsti dal d. lgs. 231/01 in relazione all'attività societaria o comunque a comportamenti non in linea con le regole di condotta adottate dalla società;
- l'afflusso di segnalazioni, incluse quelle di natura ufficiosa, deve essere canalizzato verso l'O.d.V.;
- l'O.d.V. di BAIER & MICHELS S.R.L. valuterà le segnalazioni ricevute e gli eventuali provvedimenti conseguenti a sua ragionevole discrezione e responsabilità, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e motivando per iscritto eventuali rifiuti di procedere ad un'indagine interna; in caso di persistenza di dubbi sulla correttezza dei comportamenti di consulenti o fornitori, l'O.d.V. emetterà una raccomandazione per gli organi direttivi delle società interessate.

L'Organismo di Vigilanza è tenuto ad agire in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede anche ai fini dell'applicazione della normativa in materia di "Whistleblowing". Va chiarito che le informazioni fornite all'Organismo di vigilanza mirano a consentire allo stesso di migliorare le proprie attività di pianificazione dei controlli in modo tale che sia messo in grado ogniqualvolta vi sia una segnalazione di stabilire in quali casi attivarsi a sua insindacabile discrezionalità.

Onde garantire i requisiti di autonomia ed indipendenza, l'Organismo di Vigilanza dovrà conservare il potere di riferirsi al massimo vertice aziendale, e quindi

- al Presidente del consiglio di amministrazione direttamente ed in via continuativa;
- al consigliere delegato in caso di inerzia del Presidente del C.d.A.;
- al socio unico, ove necessario, in caso di violazione del Modello da parte del consigliere delegato o del Presidente del C.d.A..

 technik produktion logistik	Modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. 231/2001 Parte generale	Versione 1.0 2021
		PAG. 23

All'Organismo di Vigilanza compete inoltre di monitorare il sistema disciplinare con riferimento alle fattispecie di cui si tratta, in cooperazione con l'area aziendale competente.

3.4 Reporting dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza riferisce periodicamente ed all'occorrenza in merito all'attuazione del Modello e propone le modifiche ed integrazioni di volta in volta ritenute necessarie. Il ruolo di vigilanza dovrà ordinariamente espletarsi attraverso la messa in atto di interventi ispettivi a carattere quadrimestrale nel corso dei quali l'organismo procederà a riscontrare il rispetto delle procedure previste dal modello.

All'esito di tali interventi dovrà essere redatta apposita relazione informativa da presentare al C.d.A..

Alla chiusura di ciascun esercizio finanziario dovrà essere redatta la relazione illustrativa annuale riguardo l'attività svolta da presentare al vertice amministrativo.

Sono assegnate all'Organismo di Vigilanza tre modalità di rapporto riguardo la propria attività:

- Al Presidente del C.d.A., direttamente ed in via continuativa all'esito degli interventi quadrimestrali;
- Al consigliere delegato in occasione dell'approvazione del bilancio;
- Al socio unico, ove necessario, in caso di violazione del Modello da parte del Presidente del C.d.A. o del consigliere delegato.

Inoltre l'Azienda ha adottato alcune forme di tutela nei confronti dell'Organismo di Vigilanza per evitare rischi di ritorsioni a suo danno per l'attività svolta: **in particolare è stato previsto che ogni atto modificativo o interruttivo del rapporto della società con l'Organismo di Vigilanza sia sottoposto alla preventiva approvazione del socio unico.**

In conclusione l'Organismo di vigilanza attuerà la propria azione di vigilanza in base alle seguenti direttrici operative:

- operando nell'ambito di tutta la realtà aziendale al fine di accertare l'eventuale modificazione della mappatura delle aree di rischio,
- operando nell'ambito delle attività già individuate quali attività sensibili al fine di riscontrare il pedissequo rispetto delle procedure,
- studiando nuove procedure nel caso dell'individuazione di nuove tipologie di attività da ritenersi quali attività sensibili,
- modificando le procedure in essere qualora l'attività aziendale subisca modifiche da ritenersi rilevanti ai fini della formalizzazione dell'attività stessa,
- modificando il modello di gestione organizzazione e controllo scaturenti dalle attività sopra descritte,
- attivando ed eseguendo indagini interne in coordinamento con la funzione interna di controllo aziendale,

 technik produktion logistik	Modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. 231/2001 Parte generale	Versione 1.0 2021
		PAG. 24

- effettuando attività formative rivolte al personale per quanto concerne l'evoluzione della normativa in argomento ovvero in relazione a eventuali modifiche legislative che vadano a interessare le fattispecie di reato previste dal d. Lgs. 231/2001,
- proponendo sanzioni disciplinari nel caso di accertate violazioni delle disposizioni di cui al Codice Etico.

3.5 Durata in carica dell'Organismo di Vigilanza

L'organismo di vigilanza resta in carica per un mandato triennale rinnovabile.

3.6 Sospensione dall'Organismo di Vigilanza

Il C.d.A. può deliberare la sospensione dell'O.d.V. nel caso in cui lo stesso sia raggiunto da avviso di garanzia per uno dei reati di cui agli artt. 25 e ss. del D. Lgs. 231/2001 fatta salva la sua completa reintegrazione in caso di mancato rinvio a giudizio. In caso di sospensione dell'Organismo di Vigilanza il C.d.A. provvederà all'immediata nomina temporanea di un sostituto.

3.7 Revoca dall'O.d.V.

La revoca dei poteri propri dell'Organismo di vigilanza e l'attribuzione di tali poteri ad altro soggetto possono venire solo per giusta causa anche legata a interventi di ristrutturazione organizzativa della società mediante apposita delibera del C.d.A, previo assenso del socio unico.

A tale proposito per giusta causa di revoca dei poteri connessi con l'incarico di O.d.V. può intendersi a titolo meramente esemplificativo:

- gravi negligenze nell'assolvimento dei compiti connessi con l'incarico quali l'omessa redazione della relazione riepilogativa annuale sull'attività svolta al Presidente del C.d.A.,
- l'omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'O.d.V. secondo quanto previsto dall'art. 6 co. 1 lett d) d. lgs 231/01 risultante da una sentenza di condanna anche non passata in giudicato emessa nei confronti della società ovvero da sentenza di applicazione della pena su richiesta (patteggiamento),
- l'attribuzione di funzioni e responsabilità operative all'interno dell'organizzazione aziendale incompatibili con i requisiti di autonomia e indipendenza e continuità di azione propri dell'O.d.V..

La revoca dell'O.d.V. compete al C.d.A. con l'approvazione del socio unico.

Il C.d.A. che delibera la revoca dell'O.d.V. provvede alla sua contestuale sostituzione.

 technik produktion logistik	Modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. 231/2001 Parte generale	Versione 1.0 2021
		PAG. 25

3.8 Dimissioni dell'O.d.V.

In caso di dimissioni dell'O.d.V., il C.d.A. provvede alla sostituzione alla prima adunanza utile. L'O.d.V. dimissionario rimane in carica fino alla deliberazione di nomina del nuovo O.d.V..

3.9 Convocazione O.d.V.

L'O.d.V. può essere convocato dal C.d.A. in relazione ai compiti a esso assegnati. L'O.d.V. può conferire direttamente con il Presidente del C.d.A. per comunicazioni urgenti in caso di gravi violazioni del modello e/o Codice Etico.

3.10 Modalità di funzionamento

L'O.d.V. può avvalersi di persone che facciano parte o meno del personale dipendente della società; in particolare potranno presenziare: consulenti esterni e responsabili delle funzioni centrali e/o periferiche della società chiamati a riferire su argomenti di stretta competenza.

3.11 Verbalizzazione delle sedute

I contenuti delle riunioni e le decisioni assunte sono riportate nel verbale sottoscritto e redatto dai membri dell'O.d.V..

3.12 Autonomia finanziaria

Al fine di garantire autonomia e indipendenza all'O.d.V. anche ai fini di garantire e rendere effettiva l'attività ispettiva e di controllo, esso viene dotato dal C.d.A. di risorse finanziarie, in termini di potere di spesa, adeguate a supportarlo nei compiti affidati e a raggiungere risultati ragionevolmente ottenibili. Dette risorse potranno essere impiegate per acquisizione di consulenze professionali, strumenti e/o quanto altro si dovesse rendere necessario o opportuno per lo svolgimento dei compiti e delle funzioni proprie di un O.d.V..

Il rendiconto dell'utilizzo del budget assegnato avviene secondo le procedure aziendali. Eventuali ulteriori spese extra budget saranno richieste dall'O.d.V. direttamente al Presidente del C.d.A..

 <small>technik produktion logistik</small>	Modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. 231/2001 Parte generale	<i>Versione 1.0</i> <i>2021</i>
		PAG. 26

4 DIFFUSIONE DEL MODELLO E FORMAZIONE DELLE RISORSE

La società opera affinché il modello e le sue regole di funzionamento siano adeguatamente portate a conoscenza di tutti i portatori di interesse di BAIER & MICHELS S.R.L. con ciò intendendo i soci, il C.d.A., i dipendenti della società, i collaboratori a qualunque titolo della società. Tale diffusione riguarda tutti i soggetti sopra evidenziati con un livello di approfondimento che varia a seconda del ruolo e delle competenze attribuite agli stessi. A tal fine la società oltre a diffondere copia del Codice Etico tiene appositi corsi di formazione indirizzati ai dipendenti della società e agli eventuali collaboratori esterni.

Dell'attività informativa eseguita viene tempestivamente relazionato l'Organismo di Vigilanza.

4.1 Nei confronti dei soggetti in posizione apicale e dei Dipendenti

Il presente modello è oggetto di comunicazione a tutti i soggetti aziendali interessati, secondo modalità e tempi definiti dall'Organismo di Vigilanza, tali da favorire la massima conoscenza delle regole comportamentali che l'azienda ha ritenuto di darsi.

Il Modello è disponibile e visionabile nella sua interezza presso la sede dell'Azienda ed è a disposizione di chiunque abbia titolo a consultarlo.

L'Organismo di Vigilanza, inoltre, d'intesa con il vertice amministrativo definisce programmi di formazione/informazione dei soggetti aziendali in funzione della qualifica ricoperta, dei poteri e delle deleghe attribuite, e del livello di rischio dell'area aziendale nella quale operano.

4.2 Nei confronti dei Consulenti / collaboratori esterni e partner

L'Azienda provvede all'informazione ai partner commerciali e finanziari, consulenti / collaboratori esterni a vario titolo, che operassero in aree e con attività a rischio, dell'esistenza delle regole comportamentali e procedurali d'interesse.

Nei rapporti contrattuali con tali soggetti sono inserite apposite clausole di tutela dell'azienda in caso di contravvenzione alle predette regole comportamentali e procedurali.

 technik produktion logistik	Modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. 231/2001 Parte generale	Versione 1.0 2021
		PAG. 27

5 SISTEMA DISCIPLINARE

5.1 Obiettivi del sistema disciplinare

Come espressamente richiesto dalla legge, un adeguato sistema sanzionatorio, commisurato alla violazione e con prioritario fine preventivo, è stato previsto per la violazione delle norme del Codice Etico e delle procedure previste dal Modello.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito (o dall'avvio stesso) di un procedimento penale in capo alla società, in quanto tali violazioni ledono il rapporto di fiducia instaurato con la società, la quale, si ricorda, con l'adozione del Modello, persegue l'obiettivo di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela del patrimonio aziendale e della propria immagine nel mercato.

5.2 Struttura del sistema disciplinare:

5.2.1 Nei confronti degli Amministratori e del sindaco unico e relative misure applicabili

Al Presidente del C.d.A. e al consigliere delegato viene richiesto all'atto dell'accettazione dell'incarico, l'impegno a rispettare le disposizioni del Modello 231/2001 e del Codice Etico e di Comportamento, con le conseguenti sanzioni in caso di inadempimento.

In caso d'inadempienza, l'Organismo di Vigilanza informa tempestivamente il socio unico per l'attivazione delle opportune iniziative (tra le quali ad esempio, la stessa convocazione dell'assemblea dei Soci, allo scopo di mettere in atto i provvedimenti ritenuti più adeguati nei confronti dell'amministrazione).

5.2.2 Nei confronti dei lavoratori dipendenti a tempo indeterminato

Per i dipendenti, la violazione delle misure indicate nel Modello 231/2001 costituisce un inadempimento contrattuale sanzionabile.

All'interno delle lettere di assunzione viene inserita un'apposita clausola che prevede la sanzionabilità del comportamento del lavoratore in caso di condanne diffamanti a quanto previsto dal Modello 231/2001 e dal Codice Etico e di Comportamento.

Il sistema sanzionatorio si ispira ai seguenti principi:

- immediatezza e tempestività della contestazione della violazione;
- concessione di termini precisi per l'esercizio del diritto di difesa prima che la sanzione sia comminata;
- proporzionalità della sanzione rispetto alla gravità della violazione;
- grado di volontarietà nella commissione della violazione.

La violazione delle singole regole comportamentali del Codice Etico e del Modello costituisce illecito disciplinare, con gli effetti previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva ed aziendale applicabile. Nei confronti dei lavoratori dipendenti (quadri e/o impiegati), i quali abbiano posto in essere comportamenti in violazione delle regole e dei principi dedotti dal

 technik produktion logistik	Modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. 231/2001 Parte generale	Versione 1.0 2021
		PAG. 28

presente Modello, sono applicabili le sanzioni rientranti tra quelle previste o dall'art. 7 della L. 30 maggio 1970 o dagli articoli del Codice civile o dalle eventuali normative speciali compresi i C.C.N.L.. Pertanto, il presente Modello fa riferimento ai fatti e ai provvedimenti disciplinari e sanzionatori previsti dal vigente C.C.N.L. e alle eventuali parti speciali applicabili. I provvedimenti disciplinari applicabili, in ordine crescente di gravità, consistono, conformemente alle norme sopra richiamate, in

1. biasimo verbale:
 - a. lieve inosservanza di quanto stabilito dalle procedure interne del Modello 231/2011 o adozione di una condotta negligente non conforme alle prescrizioni del Modello stesso;
2. biasimo scritto:
 - a. nei casi di recidiva delle inosservanze previste al punto 1.
 - b. tolleranza o mancata segnalazione, da parte dei preposti, di piccole irregolarità commesse da altri appartenenti al personale;
3. multa in misura non eccedente l'importo di quattro ore della normale retribuzione;
 - a. carenze punibili con il biasimo verbale o scritto ma che, per motivazioni specifiche o per recidiva, abbiano una maggiore gravità (violazione ripetuta dalle procedure interne previste dal Modello 231/2001);
 - b. omessa segnalazione o tolleranza, da parte dei preposti, di irregolarità non gravi commesse da altri appartenenti al personale;
 - c. ripetuta carente segnalazione o tolleranza, da parte dei preposti di irregolarità lievi commesse da altri appartenenti al personale;
4. sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un periodo da 1 a massimo 10 giorni
 - a. mancata osservanza delle procedure interne indicate nel Modello o negligenze rispetto alle prescrizioni del Modello, che abbiano comportato un danno all'azienda o l'abbiano esposta ad una situazione oggettiva di pericolo o tale da determinare per essa conseguenze negative;
 - b. omessa segnalazione o tolleranza di gravi irregolarità commesse da altri appartenenti al personale che siano tali da provocare danno all'azienda o l'abbiano esposta ad una situazione oggettiva di pericolo o tale da determinare per essa riflessi negativo;
 - c. falso o reticenza, in caso di inchiesta su irregolarità di servizio, allo scopo di occultare la verità;
 - d. rifiuto di obbedire a precisi ordini di superiori, compresi quelli che richiamano o sono attinenti alle regole e comportamenti riportati nel Modello 231/2001;
 - e. calunnie o diffamazioni verso l'azienda, che possano recare un danno di reputazione o allo stesso servizio erogato;
5. licenziamento disciplinare senza preavviso:
 - a. comportamento in chiara violazione delle prescrizioni previste dal Modello 231/2001 e inequivocabilmente diretto alla realizzazione di un reato previsto dal d.

 technik produktion logistik	Modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. 231/2001 Parte generale	Versione 1.0 2021
		PAG. 29

lgs. 231/2001, tale da portare alla possibile applicazione a carico dell'azienda delle sanzioni previste dal decreto stesso, riferibile a carenze di gravità tale da far mancare la fiducia sulla quale è basato il rapporto di lavoro e da non permettere comunque la continuazione, nemmeno temporanea del rapporto stesso.

I provvedimenti disciplinari sono irrogati, nel rispetto delle norme procedurali e sostanziali vigenti dal Presidente del C.d.A- datore di lavoro su richiesta o segnalazione dell'Organismo di Vigilanza.

5.2.3 Nei confronti dell'organo amministrativo.

In caso di violazioni commesse da alcuni componenti del C.d.A. o dall'intero vertice amministrativo, l'Organismo di Vigilanza informa il socio unico proponendo di applicare adeguati provvedimenti, che possono consistere, in relazione alla gravità del comportamento, in:

- censura scritta a verbale dell'O.d.V.;
- sospensione del diritto al gettone di presenza o alla indennità di carica, ove previsto;
- segnalazione al socio unico per gli opportuni provvedimenti.

5.2.4 Nei confronti di Consulenti / Collaboratori esterni

Le violazioni, da parte dei soggetti terzi Consulenti e Collaboratori esterni dell'azienda, delle regole del Codice Etico e del presente Modello, comporta l'attivazione obbligatoria, su richiesta o iniziativa dell'Organismo di Vigilanza, delle clausole contrattuali sanzionatorie inserite nei relativi contratti. In particolare nei contratti stipulati con i propri collaboratori esterni, consulenti e professionisti sono inserite clausole risolutive espresse che prevedono la risoluzione del rapporto contrattuale.

Resta salvo il diritto dell'azienda a chiedere il risarcimento dei danni quando la condotta della controparte causa un danno per la società, come nel caso di applicazione da parte degli organi giudiziari delle sanzioni indicate nel d. lgs. 231/2001.

5.2.5 Nei confronti di partner commerciali e finanziari

Le violazioni, da parte di partner commerciali e finanziari, delle regole del Codice Etico e del presente Modello, comporta l'attivazione obbligatoria, su richiesta o iniziativa dell'Organismo di Vigilanza, delle clausole contrattuali sanzionatorie inserite nei relativi contratti.

Resta salvo il diritto dell'azienda a chiedere il risarcimento dei danni quando la condotta della controparte causa un danno per la società, come nel caso di applicazione da parte degli organi giudiziari delle sanzioni indicate nel d. lgs. 231/2001.

 <small>technik produktion logistik</small>	Modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. 231/2001 Parte generale	<i>Versione 1.0</i> <i>2021</i>
		PAG. 30

5.2.6 Nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

Qualora il C.d.A. fosse informato in merito a violazioni del presente Modello da parte dell'Organismo di Vigilanza, assumerà le iniziative ritenute più idonee fino alla sospensione o alla revoca dello stesso con le modalità previste negli articoli precedenti.

 technik produktion logistik	Modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. 231/2001 Parte generale	Versione 1.0 2021 <hr/> PAG. 31
--	--	--

6 IL CODICE ETICO

L'adozione da parte dell'azienda di principi etici rilevanti ai fini della trasparenza e correttezza dell'attività aziendale ed utili ai fini della prevenzione dei reati ex D. Lgs. 231/2001 costituisce un elemento essenziale del sistema di controllo preventivo.

Tali principi sono inseriti in un Codice Etico, che è parte integrante del presente Modello, ovvero in un documento ufficiale, voluto ed approvato dal massimo vertice aziendale, contenente l'insieme dei diritti, dei doveri e dei principi etici adottati dall'ente nei confronti dei "portatori d'interesse" (dipendenti, fornitori, clienti, Pubblica Amministrazione, azionisti, terzi).

Esso mira a raccomandare, promuovere o vietare determinati comportamenti, al di là ed indipendentemente da quanto previsto a livello normativo, definendo i principi di "deontologia aziendale" che l'azienda riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza di tutti i destinatari.

Tali principi etici e di deontologia aziendale saranno oggetto di specifico presidio e controllo da parte dell'O.d.V. e determineranno l'applicazione di sanzioni disciplinari su impulso dell'O.d.V. in caso di accertata violazione da parte di un qualsiasi portatore di interesse.