

# MOG

## Modello di Organizzazione e Gestione

ai sensi del D.Lgs. 231/2001

**INDICE**

<b>PARTE GENERALE</b>	<b>PAG.</b>
<b>1. PREMESSA</b>	<b>7</b>
<b>2. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/01</b>	<b>9</b>
2.1 Definizioni	<b>9</b>
2.2 I presupposti di esclusione della responsabilità dell'ente	<b>10</b>
2.3 Le azioni intraprese da RODA s.p.a. ai fini del rispetto delle previsioni del D.Lgs. 231/01	<b>10</b>
2.4 Le linee guida impiegate da RODA s.p.a. per la formazione del modello	<b>11</b>
<b>3. LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA DI RODA s.p.a.</b>	<b>12</b>
3.1 Il sistema di governance	<b>12</b>
3.2 Gli strumenti di gestione	<b>12</b>
3.3 Gestione delle risorse finanziarie	<b>13</b>
<b>4. IL MOG DI RODA s.p.a.: IMPLEMENTAZIONE, STRUTTURA, AGGIORNAMENTO</b>	<b>14</b>
4.1 Funzione e scopo del modello	<b>14</b>
4.2 I principi ispiratori del modello	<b>14</b>
4.3 La struttura del modello – parte generale	<b>14</b>
4.4 La struttura del modello – parte speciale	<b>15</b>
4.5 I criteri adottati per la mappatura dei processi e delle funzioni sensibili	<b>15</b>
4.6 Profili di rischio e processi sensibili	<b>16</b>
4.7 Modifiche ed integrazioni al modello	<b>20</b>
<b>5. L'ORGANISMO DI VIGILANZA</b>	<b>21</b>
5.1 Poteri e funzioni dell'organismo di vigilanza	<b>21</b>
5.2 Flussi informativi da parte dell'organismo di vigilanza	<b>22</b>
5.3 Flussi informativi verso l'organismo di vigilanza	<b>23</b>
<b>6. FORMAZIONE ED INFORMAZIONE DEI DIPENDENTI, DEI COLLABORATORI, DEI CONSULENTI E DELLE CONTROPARTI CONTRATTUALI</b>	<b>25</b>
<b>7. SEGNALAZIONI DI ILLECITI E SISTEMA DISCIPLINARE</b>	<b>26</b>
7.1 Sanzioni nei confronti dei dipendenti	<b>26</b>
7.2 Sanzioni nei confronti dei dirigenti	<b>27</b>
7.3 Misure nei confronti degli amministratori	<b>27</b>
7.4 Misure nei confronti di collaboratori esterni, di consulenti e di controparti contrattuali	<b>27</b>
7.5 Misure nei confronti dei componenti dell'organismo di vigilanza	<b>27</b>

<b>PARTE SPECIALE</b>	<b>PAG.</b>
<b>1. INDEBITA PERCEZIONE DI EROGAZIONI, TRUFFA IN DANNO DELLO STATO O DI UN ENTE PUBBLICO O PER IL CONSEGUIMENTO DI EROGAZIONI PUBBLICHE E FRODE INFORMATICA IN DANNO DELLO STATO O DI UN ENTE PUBBLICO</b>	<b>29</b>
1.1 Le previsioni normative	29
1.2 Mappatura dei processi sensibili	30
1.3 Procedure e protocolli per eliminare o ridurre il rischio di commissione dei reati presupposto indicato nel precedente par. 1.1	30
<b>2. DELITTI INFORMATICI E TRATTAMENTO ILLECITO DI DATI</b>	<b>32</b>
2.1 Le previsioni normative	32
2.2 Mappatura dei processi sensibili	34
2.3 Procedure e protocolli per eliminare o ridurre il rischio di commissione dei reati presupposto indicato nel precedente par. 2.1	35
<b>3. DELITTI DI CRIMINALITÀ ORGANIZZATA</b>	<b>38</b>
3.1 Le previsioni normative	38
3.2 Mappatura dei processi sensibili	39
3.3 Procedure e protocolli per eliminare o ridurre il rischio di commissione dei reati presupposto indicato nel precedente par. 3.1	39
<b>4. REATI DI CONCUSSIONE, INDUZIONE INDEBITA A DARE O PROMETTERE UTILITÀ E CORRUZIONE</b>	<b>42</b>
4.1 Le previsioni normative	42
4.2 Mappatura dei processi sensibili	45
4.3 Procedure e protocolli per eliminare o ridurre il rischio di commissione dei reati presupposto indicato nel precedente par. 4.1	45
<b>5. DELITTI CONTRO L'INDUSTRIA E IL COMMERCIO</b>	<b>47</b>
5.1 Le previsioni normative	47
5.2 Mappatura dei processi sensibili	48
5.3 Procedure e protocolli per eliminare o ridurre il rischio di commissione dei reati presupposto indicato nel precedente par. 5.1	48
<b>6. REATI SOCIETARI</b>	<b>50</b>
6.1 Le previsioni normative	50
6.2 Mappatura dei processi sensibili	54
6.3 Procedure e protocolli per eliminare o ridurre il rischio di commissione dei reati presupposto indicato nel precedente par. 6.1	54
<b>7. DELITTI CONTRO LA PERSONALITÀ INDIVIDUALE</b>	<b>57</b>
7.1 Le previsioni normative	57
7.2 Mappatura dei processi sensibili	58

7.3 Procedure e protocolli per eliminare o ridurre il rischio di commissione dei reati presupposto indicato nel precedente par. 7.1	<b>59</b>
<b>8. OMICIDIO COLPOSO O LESIONI GRAVI O GRAVISSIME COMMESSE CON VIOLAZIONE DELLE NORME SULLA TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO</b>	<b>62</b>
8.1 Le previsioni normative	<b>62</b>
8.2 Mappatura dei processi sensibili	<b>63</b>
8.3 Procedure e protocolli per eliminare o ridurre il rischio di commissione dei reati presupposto indicato nel precedente par. 8.1	<b>63</b>
<b>9. RICETTAZIONE, RICICLAGGIO E IMPIEGO DI DENARO, BENI O UTILITÀ DI PROVENIENZA ILLECITA, AUTORICICLAGGIO</b>	<b>69</b>
9.1 Le previsioni normative	<b>69</b>
9.2 Mappatura dei processi sensibili	<b>70</b>
9.3 Procedure e protocolli per eliminare o ridurre il rischio di commissione dei reati presupposto indicato nel precedente par. 9.1	<b>70</b>
<b>10. DELITTI IN MATERIA DI VIOLAZIONE DEL DIRITTO D'AUTORE</b>	<b>72</b>
10.1 Le previsioni normative	<b>72</b>
10.2 Mappatura dei processi sensibili	<b>73</b>
10.3 Procedure e protocolli per eliminare o ridurre il rischio di commissione dei reati presupposto indicato nel precedente par. 10.1	<b>73</b>
<b>11. INDUZIONE A NON RENDERE DICHIARAZIONI O A RENDERE DICHIARAZIONI MENDACI ALL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA</b>	<b>75</b>
11.1 Le previsioni normative	<b>75</b>
11.2 Mappatura dei processi sensibili	<b>75</b>
11.3 Procedure e protocolli per eliminare o ridurre il rischio di commissione dei reati presupposto indicato nel precedente par. 11.1	<b>75</b>
<b>12. REATI AMBIENTALI</b>	<b>77</b>
12.1 Le previsioni normative	<b>77</b>
12.2 Mappatura dei processi sensibili	<b>84</b>
12.3 Procedure e protocolli per eliminare o ridurre il rischio di commissione dei reati presupposto indicato nel precedente par. 12.1	<b>85</b>
<b>13. IMPIEGO DI CITTADINI DI PAESI TERZI IL CUI SOGGIORNO È IRREGOLARE</b>	<b>86</b>
13.1 Le previsioni normative	<b>86</b>
13.2 Mappatura dei processi sensibili	<b>91</b>
13.3 Procedure e protocolli per eliminare o ridurre il rischio di commissione dei reati presupposto indicato nel precedente par. 13.1	<b>91</b>
<b>14. RAZZISMO E XENOFOBIA</b>	<b>93</b>
14.1 Le previsioni normative	<b>93</b>
14.2 Mappatura dei processi sensibili	<b>93</b>

14.3 Procedure e protocolli per eliminare o ridurre il rischio di commissione dei reati presupposto indicato nel precedente par. 14.1	<b>93</b>
<b>15. REATI TRANSNAZIONALI, DISPOSIZIONI CONTRO LE IMMIGRAZIONI CLANDESTINE</b>	<b>94</b>
15.1 Le previsioni normative	<b>94</b>
15.2 Mappatura dei processi sensibili	<b>97</b>
15.3 Procedure e protocolli per eliminare o ridurre il rischio di commissione dei reati presupposto indicato nel precedente par. 15.1	<b>97</b>

# PARTE GENERALE

## 1. PREMESSA

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300”* ha introdotto per la prima volta nel nostro ordinamento la responsabilità amministrativa degli enti, che si affianca a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il reato.

L’ampliamento della responsabilità mira a coinvolgere nella punizione di taluni illeciti penali il patrimonio degli enti e, in definitiva, gli interessi economici dei soci, i quali, fino all’entrata in vigore della legge in esame, non pativano conseguenze dalla realizzazione di reati commessi, a vantaggio o nell’interesse della società, da amministratori e/o dipendenti. Il principio di personalità della responsabilità penale li lasciava, infatti, indenni da conseguenze sanzionatorie, diverse dall’eventuale risarcimento del danno, se ed in quanto esistente. Sul piano delle conseguenze penali, infatti, soltanto gli artt. 196 e 197 c.p. prevedevano (e prevedono tuttora) un’obbligazione civile per il pagamento di multe o ammende inflitte, ma solo in caso d’insolubilità dell’autore materiale del fatto. L’innovazione normativa, perciò, è di non poco momento, in quanto né l’ente, né i soci delle società o associazioni possono dirsi estranei al procedimento pseudo-penale per reati commessi a vantaggio o nell’interesse dell’ente. Ciò, ovviamente, determina un interesse di quei soggetti (soci, associati, ecc.), che partecipano alle vicende patrimoniali dell’ente, al controllo della regolarità e della legalità dell’operato sociale.

Quanto alla **tipologia di reati** cui si applica la disciplina in esame, il legislatore delegato ha operato una scelta minimalista rispetto alle indicazioni contenute nella legge delega (L. n. 300/2000). Infatti, delle quattro categorie di reati indicate nella legge n. 300/2000, il Governo originariamente ha preso in considerazione soltanto quelle indicate dagli artt. 24 (*Indebita percezione di erogazioni pubbliche, Truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e Frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico*) e 25 (*Concussione e Corruzione*), evidenziando, nella relazione di accompagnamento al D. Lgs. n. 231/2001, la prevedibile estensione della disciplina in questione anche ad altre categorie di reati. In effetti, successivi interventi normativi hanno esteso il catalogo dei reati cui si applica la disciplina del decreto n. 231/2001, fino a giungere all’attuale elenco, riportato nella parte speciale del presente modello.

Sotto il profilo dei **soggetti destinatari**, la legge indica *“gli enti forniti di personalità giuridica, le società fornite di personalità giuridica e le società e le associazioni anche prive di personalità giuridica”* (art. 1, co. 2). Il quadro descrittivo è completato dall’indicazione, a carattere negativo, dei soggetti a cui non si applica la legge, vale a dire *“lo Stato, gli enti pubblici territoriali nonché gli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale”* (art. 1, co. 3). La platea dei destinatari è, quindi, molto ampia: è indubbia, in proposito, la soggezione alla disciplina in argomento delle società di diritto privato che esercitino un pubblico servizio (in base a concessione, ecc.). È opportuno ricordare che questa nuova responsabilità sorge soltanto in occasione della realizzazione di determinati tipi di reati da parte di soggetti legati a vario titolo all’ente e solo nelle ipotesi che la condotta illecita sia stata realizzata nell’*interesse* (da valutarsi *ex ante*, avuto riguardo all’aspettativa di utilità derivante dalla commissione di un illecito, pur in assenza di un concreto vantaggio da esso conseguito) o a *vantaggio* (da valutarsi *ex post*, quale concreto risultato conseguito dalla commissione del reato) dell’ente medesimo.

L’art. 6 del provvedimento in esame contempla tuttavia una forma di **“esonero”** da responsabilità dell’ente se si dimostra di aver adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire la realizzazione degli illeciti penali considerati. Il sistema prevede l’istituzione di un organo di controllo interno all’ente con il compito di vigilare sull’efficacia del modello. La norma stabilisce, infine, che le associazioni di categoria possano definire i codici di comportamento, sulla base dei quali andranno elaborati i singoli modelli organizzativi, da comunicare al Ministero della Giustizia, che ha trenta giorni di tempo per formulare le proprie osservazioni. Va sottolineato, in proposito, che l’“esonero” da responsabilità dell’ente passa attraverso il giudizio d’idoneità del sistema interno di organizzazione e controllo, che il giudice penale è chiamato a formulare in occasione del procedimento penale a carico dell’autore materiale del fatto illecito.

Dunque, la formulazione del modello e l'organizzazione dell'attività dell'organo di controllo devono porsi come obiettivo l'esito positivo di tale giudizio d'idoneità. Questa particolare prospettiva finalistica impone agli enti di valutare l'adeguatezza delle proprie procedure alle esigenze di cui si è detto. È opportuno precisare che la legge prevede l'adozione del modello di organizzazione, gestione e controllo in termini di facoltatività e non di obbligatorietà. La mancata adozione non è soggetta, perciò, ad alcuna sanzione, ma espone l'ente alla responsabilità per gli illeciti realizzati da amministratori e dipendenti. Pertanto, nonostante la ricordata facoltatività del comportamento, di fatto l'adozione del modello si impone se si vuole beneficiare dell'esimente. Facilita l'applicazione dell'esimente, soprattutto in termini probatori, la documentazione scritta dei passi compiuti per la costruzione del modello.

Nell'ottica ora tratteggiata, è di vitale importanza implementare la capacità di governare la propria operatività adottando un'organizzazione che sia in grado di censire, prevenire e monitorare costantemente l'attività e di conseguenza i rischi assunti. La realizzazione di un assetto organizzativo adeguato alle dimensioni ed alla vocazione operativa dell'impresa è fondamentale per una gestione aziendale corretta e prudente.

Al fine di assicurare la realizzazione delle strategie aziendali e dei processi aziendali efficacemente ed in modo efficiente, è necessario dotarsi di un sistema di controllo interno costituito da un insieme di regole, procedure e strutture organizzative a tutela della struttura che vengano rispettate da ogni componente della compagine sociale.

Le valutazioni svolte hanno come obiettivo, se non l'eliminazione del rischio, la sua riduzione, con costi adeguati in rapporto al grado di rischio assunto. Tale scopo viene raggiunto mediante una serie di regole e controlli come di seguito esemplificato:

- . l'attribuzione di responsabilità deve essere definita e circoscritta. E' necessario evitare di concentrare le attività critiche in un unico soggetto o di creare sovrapposizioni funzionali;
- . ogni operazione significativa deve essere autorizzata secondo procedure prestabilite;
- . i poteri di rappresentanza debbono essere conferiti secondo ambiti di esercizio e limiti di importo strettamente collegati alle mansioni assegnate ed alla struttura organizzativa;
- . al fine di rendere gli obiettivi dell'unità organizzativa chiari e condivisi, essi devono essere comunicati a tutti i livelli interessati;
- . l'organizzazione, i processi, i sistemi informativi, in breve i sistemi operativi, devono essere coerenti con le politiche della società e con il codice di comportamento. In particolare, le informazioni finanziarie devono essere predisposte nel rispetto delle leggi e dei regolamenti nonché dei principi contabili nazionali ed internazionali e rispettare le procedure amministrative.

Peraltro, il decreto in parola fissa i principi organizzativi e metodologici a cui i modelli di organizzazione si devono ispirare, in particolare sono state previste le seguenti attività:

- . analisi delle attività e delle funzioni aziendali ed individuazione delle aree a rischio di commissione di reati rilevanti;
- . mappatura delle aree di rischio e definizione delle fattispecie;
- . predisposizione di protocolli organizzativi, finalizzati a disciplinare i processi di assunzione ed attuazione delle decisioni:
- . sistema delle deleghe e di distribuzione dei poteri;
- . sistema procedurale interno e predisposizione dei relativi controlli;
- . regolamentazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie
- . predisposizione di un sistema disciplinare, finalizzato a sanzionare le violazioni del modello;
- . individuazione di un organo interno di vigilanza;
- . diffusione informativa adeguata a tutti i livelli.

Nelle pagine che seguono vengono dettati i principi a cui si ispira il MOG di RODA s.p.a. (a cui si dovranno uniformare i comportamenti degli organi societari, dei dipendenti e di tutti i soggetti che a vario titolo si interfacciano con Roda s.p.a.) nonché gli strumenti attraverso i quali verrà assicurata efficacia, efficienza ed effettività dello stesso.



## 2. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/01

Come anticipato in premessa, l'art. 5 comma 1 D. Lgs. 231/01 sancisce la responsabilità della società qualora determinati reati siano stati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- da persone che rivestono funzioni di rappresentanza di amministrazione o di direzione della società 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 della stessa (ad esempio Amministratori e direttori generali);
- da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti indicati al precedente punto.

Qualora venga commesso uno dei fatti per i quali è prevista la responsabilità penale della persona fisica che ha realizzato materialmente la condotta, ad essa si aggiunge anche la responsabilità "amministrativa" della società. Ciò è escluso se il soggetto ha agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi oppure se la società prova di aver adottato un modello di organizzazione conforme ai precetti dell'art. 6.

Come disciplinato dall'art. 9, sono previste, a carico dell'ente nell'interesse o a vantaggio del quale sia stato commesso uno dei reati previsti, l'applicazione di una sanzione pecuniaria (art.10) e, per le ipotesi di maggiore gravità, l'applicazione di misure interdittive (art.13) quali:

- l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
- la sospensione o la revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni;
- il divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione;
- l'esclusione da finanziamenti contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi;
- il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

L'art. 4 del D. Lgs. 231/01, che disciplina i "reati commessi all'estero", sancisce che gli enti aventi nel territorio dello stato la sede principale rispondono anche in relazione ai reati commessi all'estero, purché nei loro confronti non proceda lo stato del luogo in cui è stato commesso il fatto. Nei casi in cui la legge prevede che il colpevole sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti di quest'ultimo. L'applicabilità della norma è subordinata ai casi ed alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9 e 10 del codice penale che dettano i principi regolanti la punibilità per i reati commessi all'estero.

Le fattispecie criminose rilevanti ai fini dell'applicazione della normativa in tema di responsabilità amministrativa degli enti sono partitamente elencate nella parte speciale del presente modello.

### 2.1 Definizioni

**D.Lgs 231/01:** Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 intitolato "Disciplina della Responsabilità Amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica" e successivi aggiornamenti;

**MOG:** il modello di organizzazione e gestione previsto dall'art. 6 del D.Lgs. 231/01;

**DESTINATARI:** soggetti a cui è rivolto il modello, in particolare Amministratori, componenti del collegio Sindacale, dipendenti, collaboratori, consulenti;

**ODV:** Organo di Vigilanza previsto dall'art. 6 del D.Lgs. 231/01;

**ENTI:** ai sensi del D.Lgs 231/01:

- gli enti dotati di personalità giuridica quali S.p.A., s.r.l. S.a.p.a., cooperative, associazioni riconosciute, fondazioni, altri enti privati e pubblici economici;
- gli enti privi di tale responsabilità giuridica quali s.n.c., s.a.s. anche irregolari, associazioni non riconosciute;

**PROCEDURE:** specifiche procedure previste in Parte Speciale per gli ambiti di attività ritenuti maggiormente a rischio in modo da prevenire la commissione di reati;

**PROTOCOLLI:** procedure dirette a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire.

**SOCIETÀ:** la società RODA s.p.a.

## **2.2 I presupposti di esclusione della responsabilità dell'ente**

Il D.Lgs 231/01 prevede, agli artt. 6 e 7, che l'Ente non venga ritenuto responsabile se prova di aver adottato ed efficacemente attuato "Modelli di organizzazione, gestione e controllo" idonei a prevenire la realizzazione degli illeciti penali.

Le procedure adottate dall'ente dovranno quindi essere formulate in modo tale da poter rispondere all'esigenza di cautelarsi dalla responsabilità mediante l'adozione e l'efficace attuazione di specifico MOG idoneo a prevenire i reati attraverso la realizzazione delle seguenti procedure

- individuazione delle attività nel cui ambito possano essere commessi i reati;
- previsione di specifici protocolli-procedure diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- previsione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservazione del Modello;
- introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

L'Azienda non viene ritenuta responsabile quando, in presenza di un MOG correttamente applicato, l'autore del reato abbia agito eludendo fraudolentemente le disposizioni del modello.

Per garantire la piena efficacia al modello si individuano nei principi che seguono i parametri in base ai quali adeguare il modello di organizzazione:

- verificabilità e documentazione di ogni operazione, con particolare attenzione per attività rilevanti ai fini del D. Lgs 231/01;
- coincidenza tra poteri autorizzativi e responsabilità assegnate;
- rispetto del principio della separazione delle funzioni.

## **2.3 Le azioni intrprese da RODA s.p.a. ai fini del rispetto delle previsioni del D. Lgs. 231/01**

RODA s.p.a., consapevole dell'importanza di operare in un contesto di trasparenza e correttezza, ha deciso di procedere all'adozione del presente modello di organizzazione e gestione, nell'ambito del quale sviluppare le proprie attività statutarie.

Il Modello, nelle sue linee generali, è stato predisposto da RODA s.p.a. sulla base delle prescrizioni del decreto e delle Linee guida di Confindustria ed è il frutto di un'attenta indagine dei rischi portata avanti dai membri del Consiglio di Amministrazione.

Contestualmente all'adozione del presente modello, il Consiglio di Amministrazione di RODA s.p.a. nominerà l'Organismo di Vigilanza, costituito in forma collegiale e composto da due professionisti esterni e da un membro interno, privo di deleghe, ad esso assegnando autonomi compiti di vigilanza, di controllo e di iniziativa in relazione al contenuto ed al rispetto del Modello stesso.

## **2.4 Le linee guida impiegate da RODA s.p.a. per la formazione del modello.**

Nella predisposizione del presente modello RODA s.p.a. si è ispirata alle Linee Guida di Confindustria, salvo che per i necessari adattamenti dovuti alla propria particolare struttura organizzativa, nonché agli standard internazionali in materia di controllo che in sintesi prevedono:

- individuazione delle aree di rischio, intese quali aree e/o settori aziendali ove sia possibile la realizzazione dei reati previsti dal decreto;
- obblighi di informazione verso l'organo di controllo: le informazioni devono soddisfare le esigenze di controllo sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza del modello;
- predisposizione di un sistema di controllo ragionevolmente in grado di prevenire o ridurre il rischio di commissione dei reati attraverso l'adozione di appositi protocolli. Sono particolarmente importanti le strutture organizzative, le attività e le regole attuate dal management e dal personale aziendale finalizzate ad assicurare:
  - ✓ efficacia ed efficienza delle operazioni gestionali;
  - ✓ attendibilità delle informazioni aziendali sia verso i terzi che verso l'interno;
  - ✓ conformità alle leggi ai regolamenti alle norme ed alle politiche interne.

Sono individuate quali componenti rilevanti del modello:

- il sistema organizzativo;
- il codice di comportamento/etico;
- la definizione dei poteri autorizzativi e di firma;
- i sistemi di controllo e gestione;
- le procedure manuali ed informatiche;
- la comunicazione al personale;
- la formazione del personale;
- il sistema disciplinare.

Tali componenti devono essere informate ai seguenti principi:

- o documentabilità, verificabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- o applicazione del principio di separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- o documentazione dei controlli;
- o sistema disciplinare adeguato rispetto alla violazione delle regole e delle procedure previste dal Modello;
- o verifica dell'esistenza dei requisiti dell'organo di controllo (autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d'azione).

### **3. LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA DI RODA s.p.a.**

#### **3.1 Il sistema di governance**

RODA s.p.a. è una società attiva nei due macro-settori dell'edilizia e dell'alimentazione e in diversi altri settori ad essi collegati.

L'Azienda si occupa in principalità, per quanto riguarda il comparto "edile", dell'installazione e del montaggio di impianti e della realizzazione di grandi opere. A tale comparto, che costituisce il nucleo produttivo originario di Roda s.p.a., è stato poi affiancato il ramo produttivo alimentare, acquisito mediante la fusione per incorporazione della società I.A.B. Industria Alimentare Bresciana s.p.a. con atto del 29 dicembre 1992. La società, consapevole della necessità di disporre di modelli di gestione codificati per far fronte nel modo più efficace possibile alle problematiche di un'attività ad alta specializzazione, ha ottenuto le seguenti certificazioni: SA 8000:2014, BS OHSAS 18001:2007, ISO 14001:2015, ISO:50001:2011 e ISO 9001:2015. In questa logica, la filosofia aziendale è fortemente orientata al mantenimento di uno standard qualitativo elevato sotto i diversi aspetti del processo produttivo, del rispetto dell'ambiente e della tutela della salute, dell'igiene e della sicurezza dei lavoratori nell'ambiente di lavoro.

Il sistema di governance adottato da RODA s.p.a. è di tipo tradizionale ai sensi dell'art. 2380 c.c. e prevede:

- l'assemblea dei soci: essa rappresenta l'universalità dei soci. Le sue deliberazioni, prese in conformità alla legge ed allo Statuto, obbligano tutti i soci ancorché assenti o dissenzienti. Essa può essere ordinaria o straordinaria a norma di legge. L'assemblea ordinaria delibera sugli oggetti indicati dall'art. 2364 c.c.; l'assemblea straordinaria delibera, ai sensi dell'art. 2365 c.c., sulle modificazioni dello Statuto, sulla nomina, sulla sostituzione e sui poteri dei liquidatori e su ogni altra materia espressamente attribuita dalla legge alla sua competenza;
- l'organo amministrativo - consiglio di amministrazione: è dotato dei più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della società, esclusi soltanto quelli che la legge o lo Statuto riserva all'Assemblea dei soci. Attualmente tali poteri sono ripartiti tra i singoli membri del consiglio di amministrazione mediante il sistema delle deleghe, come riportato nel certificato camerale della società (cui si rimanda): in particolare al Presidente del Consiglio di amministrazione è affidato ogni potere di ordinaria e straordinaria amministrazione, esclusi quelli relativi a materie espressamente affidati agli altri consiglieri e, nella specie, inerenti la gestione del macello e commercio carni (c.d. settore alimentare IAB), la gestione dell'attività edile e delle costruzioni in genere e, infine, la materia amministrativa latamente intesa e comprendente, a titolo esemplificativo, l'esecuzione di operazioni bancarie, finanziarie e dei pagamenti in genere, la gestione del personale e la gestione del contenzioso giudiziario;
- l'organo di controllo – collegio sindacale: vigila sull'osservanza della legge e dello Statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione e, in particolare, sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo e contabile adottato dalla società e sul suo concreto funzionamento;
- il revisore legale dei conti: la revisione legale dei conti è attualmente affidata a una società di revisione (società KPMG s.p.a.) alla quale sono affidati i compiti tipici della funzione e, in particolare, controllare la regolare tenuta delle scritture contabili, verificare la corrispondenza alle scritture contabili del bilancio di cui esprime altresì il proprio giudizio, scambiando ogni informazione utile per gli scopi con l'organo di controllo.

#### **3.2 Gli strumenti di gestione**

RODA s.p.a. è dotata di un insieme di strumenti di governo dell'organizzazione che garantiscono il funzionamento della società e che possono essere così riassunti:

- Statuto: esso, in conformità alle disposizioni di legge vigenti, contempla previsioni relative al governo societario, volte ad assicurare il corretto ed ordinato svolgimento dell'attività di gestione;
- Sistema delle deleghe e delle procure: esso, mediante l'assegnazione di specifiche deleghe ai singoli consiglieri e di specifiche procure a soggetti apicali, stabilisce i poteri per rappresentare o impegnare la società per quanto concerne l'amministrazione, la gestione finanziaria, la gestione del personale, la gestione commerciale, la prevenzione degli infortuni, l'igiene nei luoghi di lavoro, la tutela ambientale, la prevenzione incendi e la gestione dei rifiuti. Di tali atti è stata data idonea pubblicità attraverso il loro deposito presso la Camera di Commercio. L'aggiornamento del sistema di deleghe e procure avviene in occasione di revisione/modifica della struttura organizzativa.
- Sistema di gestione Integrato (SGI) che racchiude la politica aziendale, gli organigrammi e lo schema dei processi, le procedure, le istruzioni operative, i moduli e i mansionari attraverso cui l'organizzazione definisce le proprie attività, gli incaricati e le corrette modalità di svolgimento di tali attività;

### **3.3 Gestione delle risorse finanziarie**

La gestione delle risorse finanziarie è fondata su:

- una procedura che regola l'intero ciclo passivo dall'emissione dell'ordine di acquisto al pagamento delle fatture nonché l'intero ciclo attivo dall'esecuzione dell'opera o del servizio sino all'incasso del corrispettivo. Essa costituisce la linea guida per tutti i soggetti coinvolti;
- un sistema informatico che gestisce tutte le registrazioni di tutte le operazioni dell'intero ciclo attivo e passivo e che consente la tracciabilità di ogni operazione immessa nel sistema stesso;
- un'organizzazione aziendale basata sul principio della separazione dei compiti;
- un sistema di gestione integrato di qualità, ambiente, sicurezza e tutela dei diritti dell'uomo e dei lavoratori uniformato agli standard ISO:50001:2011, ISO 9001:2015, ISO 14001:2015, BS OHSAS 18001:2007 e SA 8000:2014;
- un utilizzo delle risorse finanziarie secondo criteri improntati alla legalità e correttezza.

## **4. IL MOG DI RODA s.p.a.: IMPLEMENTAZIONE, STRUTTURA, AGGIORNAMENTO**

### **4.1 Funzione e scopo del modello**

Scopo del modello è la predisposizione di un sistema strutturato integrato ed organico di prevenzione, dissuasione e controllo finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati mediante l'individuazione delle "attività sensibili" e, ove necessario, alla conseguente corretta procedimentalizzazione di tali attività.

L'organo di controllo, in tale contesto assume la funzione di garante del rispetto del sistema organizzativo adottato e vigila sull'operato dei destinatari.

Nei limiti delle attività svolte nell'interesse di RODA s.p.a. si richiede ai componenti degli organi societari, ai dipendenti, ai consulenti ed ai collaboratori esterni di adeguarsi alle previsioni del modello, ponendo in essere condotte che non comportino il rischio di commissione dei reati previsti dal D. Lgs. 231/01.

Da tale impostazione deriva che l'adozione e l'efficace attuazione del modello non solo consentono a RODA s.p.a. di beneficiare dell'esimente prevista dal D. Lgs. 231/01, ma migliorano la corporate governance, limitando il rischio di commissione di reati.

### **4.2 I principi ispiratori del modello**

Nella predisposizione del presente modello si è tenuto conto delle procedure e dei sistemi di controllo esistenti e già ampiamente operanti in azienda, rilevati in fase di analisi delle attività sensibili in quanto idonei a valere anche come misure di prevenzione dei reati e di controllo sui processi coinvolti nelle "attività sensibili".

Il presente modello si inserisce nel più ampio sistema di controllo costituito principalmente dalle regole di corporate governance e dal sistema di controllo interno esistente in RODA s.p.a.

In particolare, sotto tale profilo, gli strumenti di carattere generale già adottati diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della società (anche in relazione ai reati da prevenire) cui fare riferimento sono i seguenti:

- il codice etico/di comportamento;
- il sistema di deleghe;
- la documentazione e le disposizioni inerenti la struttura gerarchico-funzionale aziendale ed organizzativa;
- le comunicazioni e le circolari aziendali al personale ed ai collaboratori;
- il sistema sanzionatorio di cui al CCNL;
- il corpus normativo e regolamentare nazionale e straniero quando applicabile.

Le regole, le procedure ed i principi di cui agli strumenti sopra elencati non vengono riportati dettagliatamente nel presente modello, ma fanno parte del più ampio sistema organizzativo e di controllo che lo stesso intende integrare.

### **4.3 La struttura del modello – parte generale**

Sebbene l'adozione del modello sia prevista dal decreto come facoltativa e non obbligatoria, RODA s.p.a., in conformità alle sue politiche aziendali, ha ritenuto necessario procedere alla sua adozione nonché all'istituzione dell'organismo di vigilanza con la determinazione dei relativi poteri.

Come anticipato, il presente MOG si articola in una parte generale ed in una parte speciale del MOG.

La parte generale racchiude le regole ed i principi generali del modello e, oltre a contenere un sintetico richiamo alla normativa applicabile (sul punto, vedasi i precedenti capitoli 1 e 2), si articola:

- nella illustrazione della struttura organizzativa della società (vedasi sul punto il precedente capitolo 3);
- nella definizione dei criteri adottati per la mappatura dei processi e funzioni sensibili, al fine di identificare le aree aziendali in cui sussiste il rischio di commissione di un reato presupposto da parte di un apicale, di un dipendente o di un collaboratore (vedasi sul punto, il successivo paragrafo 4.5);
- nella disciplina della costituzione e del funzionamento dell'organismo di vigilanza (vedasi il successivo capitolo 5);
- nella disciplina delle modalità di diffusione del modello e di selezione dei soggetti esterni che collaborano con la società (vedasi, sul punto, il successivo capitolo 6);
- nella definizione di un sistema disciplinare (vedasi il successivo capitolo 7).

#### **4.4 La struttura del modello – parte speciale**

La parte speciale del MOG contiene l'analisi delle singole fattispecie di reato ed i protocolli specifici per la prevenzione della commissione dei reati nelle c.d. aree a rischio.

Essa è suddivisa in tanti capitoli quanti sono i reati presupposti che sono stati ritenuti rilevanti in relazione all'attività svolta da RODA s.p.a.

Ciascuno di tali capitoli, a sua volta, è articolato in una parte introduttiva ove è riportato il testo normativo di riferimento con riguardo al singolo reato presupposto disciplinato dal D. Lgs. 231/01, in una tabella ove è riportata la mappatura dei processi e delle funzioni sensibili con riferimento a ciascuno specifico reato presupposto ed in una scheda ove sono riportati i protocolli specifici per la prevenzione e la gestione del rischio connesso a ciascun reato.

#### **4.5 I criteri adottati per la mappatura dei processi e delle funzioni sensibili**

Per la predisposizione del modello di cui all'art. 6 del citato decreto RODA s.p.a. ha svolto una serie di attività suddivise in differenti fasi delle quali di seguito si riporta una breve descrizione:

- identificazione delle "attività sensibili": è stata svolta attraverso l'esame della documentazione aziendale, in primis il certificato camerale della società ed il suo organigramma funzionale, nonché le procedure già formalizzate in seno all'ente, alla quale è seguita una approfondita analisi delle informazioni emerse durante le riunioni con i dirigenti ed i responsabili delle varie funzioni aziendali. Da tale analisi è stato possibile individuare, all'interno della struttura aziendale, le attività sensibili nello svolgimento delle quali si potrebbe ipotizzare la commissione dei reati.
- verifica dei processi adottati nella gestione di tali "attività sensibili": si sono analizzati le modalità con le quali le attività sensibili sono svolte, il relativo sistema dei controlli (procedure, separazione delle funzioni, documentabilità dei controlli, ecc.) nonché la conformità di quest'ultimo ai principi di controllo interno comunemente accolti (es. verificabilità, documentabilità ecc.). È stata, inoltre, portata a termine una ricognizione sulla passata attività della società allo scopo di verificare ulteriori situazioni a rischio e le relative cause. Obiettivo di questa fase è stata l'analisi del contesto aziendale al fine di identificare in quale area/settore di attività e secondo quale modalità possono essere commessi i reati;
- effettuazione della "gap analysis": sulla base della situazione accertata, tenuto conto delle previsioni e delle finalità del D.Lgs. 231/01, sono state individuate le azioni di miglioramento dell'attuale sistema di controllo Interno (processi e procedure esistenti) e dei requisiti organizzativi essenziali per la definizione di un modello organizzativo adeguato ai precetti del decreto;
- predisposizione di specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Azienda in relazione ai reati da prevenire: in particolare, sono state definite procedure ispirate ai criteri della separazione tra funzioni, della partecipazione di più soggetti alla medesima attività decisionale, della previsione di specifici obblighi di autorizzazione e di

documentazione per le fasi maggiormente a rischio, in modo da prevenire la commissione dei reati

Il modello, attraverso la mappatura dei rischi e la conseguente predisposizione di procedure e protocolli operativi, permette:

- un'attività di sensibilizzazione e informazione a tutti i livelli aziendali (ed in particolare nelle aree di attività a rischio) in merito al fatto che una violazione delle disposizioni ivi stabilite può comportare, oltre che la punizione degli autori dell'illecito, anche la comminazione alla società di sanzioni amministrative di natura pecuniaria e/o interdittiva;
- la condanna di tali forme di comportamento illecito in quanto comunque contrarie anche ai principi deontologici ed etici (sanciti dal codice etico) cui RODA s.p.a. scrupolosamente si attiene;
- l'adozione di procedure anche di tipo informatico volte a permettere alla società di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei medesimi anche mediante la verifica e la documentazione delle attività a rischio e l'attribuzione di poteri autorizzativi congruenti con i compiti e le responsabilità assegnate.

#### **4.6 Profili di rischio e processi sensibili**

La predisposizione del presente Modello Organizzativo ha preso l'avvio da una puntuale individuazione delle attività poste in essere dalla società e dalla conseguente identificazione dei processi societari sensibili alla commissione dei Reati.

In ragione della specifica operatività della società, si sono quindi ritenuti rilevanti o potenziali i rischi di commissione dei reati come dettagliati di seguito:

1. *Art. 24 Indebita percezione di erogazione, truffa in danno dello stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica a danno dello Stato o di un Ente pubblico.*

Con riferimento ai reati contro la Pubblica Amministrazione ed il suo patrimonio, si è ritenuto che la maggior parte delle fattispecie possano essere considerate come astrattamente configurabili. La società intrattiene solo due rapporti diretti con la P.A. ma di rilevanza marginale, sia dal punto di vista economico che delle prestazioni rese. Il riferimento è ai rapporti che essa intrattiene con la società Gestore di Servizi Energetici - GSE s.p.a. (ente interamente partecipata dal Ministero dell'Economia e delle Finanze ex art. 3 comma 4 D.Lgs. 79/99) per la vendita ed immissione nella rete pubblica dell'energia elettrica prodotta dal proprio impianto fotovoltaico installato presso la sede legale; l'ulteriore rapporto è rappresentato dal contratto stipulato con il Comune di Flero per la manutenzione edilizia periodica (ventennale) della struttura adibita a scuola pubblica. La società, nel contempo, potrebbe usufruire di erogazioni per lo svolgimento di determinate attività ed intrattenere rapporti di qualunque tipo con Enti pubblici, quali ad esempio richieste di autorizzazioni amministrative e/o licenze e/o subire verifiche ed ispezioni, da parte di ASL, ARPA, etc. ovvero accedere a finanziamenti pubblici per l'organizzazione di eventi, in particolare di formazione. Pertanto sono state predisposte apposite procedure di prevenzione di tali reati nella Parte Speciale specifica del Modello Organizzativo.

2. *Art. 24-bis Delitti informatici e trattamento illecito dei dati*

L'Azienda accede a sistemi di pubblica utilità in modo limitato (ad es. Agenzia delle Entrate) così come limitato appare l'interesse o il vantaggio dell'ente nella realizzazione del reato in oggetto anche nei confronti di privati. Inoltre, i sistemi informatici aziendali rientrano nel normale utilizzo della gestione operativa. Tuttavia, in considerazione della crescente pervasività e vulnerabilità dei sistemi informatici e della progressiva informatizzazione di ogni operazione anche nei rapporti con la P.A., l'Azienda ritiene, in via cautelativa, di considerare come parzialmente applicabile tale fattispecie di reato. Le procedure di prevenzione di tali reati contemplate nella Parte Speciale del Modello Organizzativo, sono in parte coincidenti con i protocolli di stampo tecnico già adottati dalla società in materia di trattamento dei dati personali secondo quanto previsto dal D.Lgs. 196/2003 e successive modifiche e integrazioni.

3. *Art. 24-ter Delitti di criminalità organizzata*



L'Azienda ha rilevato un rischio di commissione di tali reati, comunque delimitato ai rapporti con eventuali partners.

Con riferimento alle associazioni di tipo mafioso ("l'associazione è di tipo mafioso quando coloro che ne fanno parte si avvalgono della forza di intimidazione del vincolo associativo e delle condizioni di assoggettamento e di omertà che ne deriva per commettere delitti, per acquisire in modo diretto o indiretto la gestione o il controllo di attività economiche, concessioni, autorizzazioni, etc.." art. 416-bis c.p.), si ritiene che l'Azienda non ravvisi alcun realistico interesse o vantaggio nella commissione della fattispecie di reato in oggetto. Può verificarsi, invece, l'ipotesi di un rapporto con fornitori che, per la presenza storica di criminalità organizzata sul territorio in cui operano, potrebbero intrattenere rapporti illeciti con associazioni di tipo mafioso: in ottica preventiva, per i fornitori occasionali sono previste verifiche di onorabilità.

Sono state comunque individuate specifiche procedure nel presente Modello, volte a prevenire la commissione di tale tipologia di reato.

Con riferimento all'associazione per delinquere ("quando tre o più persone si associano allo scopo di commettere più delitti" art. 416 c.p.), l'Azienda potrebbe ottenere un interesse o vantaggio dall'associazione di più persone interne / collaboratori esterni nell'ambito di:

- gestione illecita dei rifiuti prodotti: per le relative procedure si rinvia al sistema di gestione ISO 14001: 2015

- falso in bilancio, frode fiscale e, più in generale, i reati societari: tali aspetti sono già monitorati nell'ambito delle attività di controllo previste dalla normativa vigente (es. controlli del Collegio Sindacale, società di revisione).

#### 4. *Art. 25 Concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione*

L'azienda potenzialmente potrebbe commettere le violazioni del codice penale previste all'art.25 del D.Lgs. 231/2001: essa, infatti, può essere sottoposta ad ispezioni e controlli da parte di un Ente pubblico (pubblico ufficiale, incaricato di pubblico servizio) come ASL, Ispettorato del lavoro, ARPA, etc. od organismi fiscali di controllo, quali ad esempio l'Agenzia delle Entrate, Guardia di Finanza, etc. L'azienda, inoltre, svolge la propria attività previa costante richiesta alla P.A. di concessioni, licenze ed autorizzazioni. Pertanto sono state predisposte apposite procedure di prevenzione di tali reati nella Parte Speciale specifica del Modello Organizzativo.

#### 5. *Art. 25-bis Falsità in monete, in carte di pubblico credito e valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento*

L'Azienda non utilizza né gestisce flussi finanziari in contanti al di sopra dei limiti di legge, né emette o è in grado di alterare carte di credito. L'utilizzo di valori bollati è limitato. Non si ravvisa inoltre alcun concreto interesse nella contraffazione di strumenti o segni di riconoscimento, data la natura dell'attività aziendale. L'Azienda pertanto valuta come non attinente al proprio contesto di riferimento la fattispecie di reato in oggetto.

#### 6. *Art. 25-bis-1 Delitti contro l'industria ed il commercio*

Nella fattispecie delle violazioni previste dal presente articolo si ritengono applicabili solo quelle previste dagli artt. 515 e 516 del c.p. nell'ambito del settore alimentare della società (IAB) in quanto potrebbero essere emesse false dichiarazioni in ordine all'origine e provenienza degli alimenti immessi sul mercato o comunque diffuse sostanze alimentari non genuine. Apposite procedure di prevenzione di tali reati sono state predisposte nella Parte Speciale specifica del Modello Organizzativo, richiamando quelle adottate dalla società nell'ambito del proprio sistema di gestione integrato.

#### 7. *Art. 25-ter Reati societari*

Nell'ambito della violazione degli articoli del codice civile relativi alle società si ravvisa la possibilità che vengano commessi tutti i reati, eccetto quelli espressamente previsti per società quotate in borsa di cui l'Azienda non fa parte, pertanto l'Azienda risulta assoggettata a tale tipologia di reato: tali aspetti sono già monitorati nell'ambito delle attività di controllo previste dalla normativa vigente (es. controlli del Collegio Sindacale, società di revisione).

#### 8. *Art. 25-quater Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico*

L'Azienda non dispone nella pratica né delle risorse né delle opportunità per la commissione dei reati in oggetto. L'azienda pertanto valuta come non attinente al proprio contesto di riferimento la fattispecie di reato in oggetto

9. *Art. 25-quater1 Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili*

L'Azienda non dispone intrinsecamente né delle risorse né delle opportunità per la commissione dei reati in oggetto. L'Azienda pertanto valuta come non attinente al proprio contesto di riferimento la fattispecie di reato in oggetto

10. *Art. 25-quinquies Delitti contro la personalità individuale*

Tenuto conto dell'attività aziendale, si ritiene applicabile alla società solamente il reato di cui all'art. 603bis c.p. (c.d. caporalato) e in via remota di cui all'art. 601 c.p. (tratta di persone).

Con riferimento a tale ultima fattispecie delittuosa si segnala che la società disponeva di un'unità locale all'estero (Paese extraeuropeo, Montenegro) costituita nel 2015 per la specifica esigenza della conduzione di un cantiere edile in loco ormai terminato; allo stato pertanto non impiega manodopera al di fuori della legislazione nazionale. Si precisa in ogni caso che anche per i cantieri siti in territorio estero la società utilizza proprio personale dipendente la cui procedura di assunzione e la cui formazione si è svolta in Italia.

La società in ogni caso applica e garantisce i principi dettati dalla legge italiana e dai contratti collettivi nazionali di riferimento nonché, se richiesto dalla lex loci, la disciplina regolamentare locale, se di maggior favore.

In ogni caso, è stato previsto nel Codice Etico uno specifico impegno a far rispettare ai propri fornitori la normativa vigente in materia di lavoro che si traduce nella richiesta e verifica che i propri partner commerciali rispettino gli obblighi di legge in tema di a) tutela del lavoro minorile e delle donne; b) condizioni igienico sanitarie e di sicurezza; c) diritti sindacali e di associazione.

Non si ritiene, inoltre, che l'utilizzo della rete aziendale per navigare su siti internet illegali possa essere un'ipotesi di reato adottabile nell'interesse o vantaggio della società, in quanto configurabile solo come comportamento disdicevole del singolo individuo. Per tale motivo se ne esclude l'applicabilità in capo al D. Lgs. 231/2001, sebbene l'azienda vieti tale comportamento all'interno del Codice Etico e implementi un filtro di protezione sulla navigazione dei siti internet (secondo i dettami di cui alla legislazione in materia di tutela della privacy).

Si segnala inoltre che i processi produttivi della società risultano già certificati conformi allo standard SA 8000:2014, contemplanti tra l'altro il rispetto dei diritti umani, dei diritti dei lavoratori e la tutela contro lo sfruttamento dei minori.

Sono previste specifiche procedure per la selezione e l'assunzione del personale attività che, se esternalizzate, vengono svolte esclusivamente da società di somministrazione del lavoro (agenzie di lavoro interinale) dotate della relativa autorizzazione ministeriale e note nel settore.

11. *Art. 25-sexies Abusi di mercato (reati aggiunti dalla L.62/2005)*

I reati previsti dagli artt. 184 e 185 T.U.F. non sono attinenti alla posizione della società.

12. *Art. 25-septies Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime*

Sono state ritenuti "processi sensibili", in relazione a tali reati, quelli relativi all'adozione ed efficace attuazione di tutti gli adempimenti in materia di sicurezza del lavoro, resi maggiormente stringenti a seguito dell'entrata in vigore del D. Lgs. 81/2008 ed in particolare: l'approvazione del Sistema di gestione Salute e Sicurezza sul lavoro, che contempla l'intero sistema aziendale sulla sicurezza contenente tra l'altro il Documento di Valutazione dei Rischi; l'effettuazione di attività di formazione ed informazione del personale; la nomina delle figure obbligatorie (Medico Competente, RSPP, Preposti alla sede di lavoro, RLS, Addetti servizio Primo Soccorso, Squadra Antincendio, ecc.). Pertanto sono state predisposte procedure di prevenzione di tali reati nella Parte Speciale specifica del Modello Organizzativo, nell'ambito del sistema di gestione integrato (OHSAS 18001:2007 e SA 8000:2014).

13. *Art. 25-octies Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro o utilità di provenienza illecita e autoriciclaggio*

I reati previsti dal presente articolo sono valutati pertinenti in quanto potrebbero verificarsi casi in cui venga, anche inconsapevolmente, acquistato materiale proveniente originariamente da furto o venga messo in circolazione denaro ricevuto in pagamento ma di provenienza illecita. Pur non escludendone l'applicabilità, si ritiene tale reato marginale: pertanto, all'interno dei contratti stipulati sono presenti clausole contrattuali per il rispetto dei principi etici ed obbligo di accettazione del Codice Etico e del Modello 231 di RODA s.p.a.

Con particolare riguardo all'ipotesi delittuosa dell'autoriciclaggio (per la cui definizione si rimanda allo specifico capitolo) sono stati individuati quali maggiori profili di rischio la gestione degli investimenti societari (la liquidità della società, rinveniente da reato, potrebbe essere impiegata in una serie di investimenti finanziari, con modalità tali da occultarne la provenienza delittuosa) l'esecuzione di operazioni infragruppo (trasferimento di denaro tra società controllate/collegate mediante operazioni societarie simulate) pagamento di compensi anomali e attività di sponsorizzazione/donazioni ad enti che consentano il recupero fiscale dei proventi. Sono stati pertanto individuati protocolli nella parte speciale del presente MOG volti ad impedire la verifica di questi eventi e in generale di ogni ipotesi di verifica dell'esaminata fattispecie di reato.

14. *Art. 25-novies Delitti in materia di violazione dei diritti di autore*

Si decide di prevedere l'impegno affinché non vengano acquisiti e/o installati software applicativi non autorizzati o senza licenza. Inoltre il singolo non ha diritti amministrativi per poter essere accreditato a scaricare / installare programmi sulla propria macchina di lavoro: tale attività può essere svolta solamente dall'Amministratore di Sistema, il cui ruolo è demandato a società terza.

15. *Art. 25-decies Delitti contro l'amministrazione della giustizia*

Nei rapporti con l'Autorità giudiziaria, i membri dell'organizzazione aziendale sono tenuti a prestare una fattiva collaborazione ed a rendere dichiarazioni veritiere, trasparenti ed esaurientemente rappresentative dei fatti. In ogni caso, si decide di prevedere, nel Codice Etico, uno specifico impegno a far rispettare ai propri dipendenti, dirigenti e vertici aziendali tale principio.

16. *Art. 25-undecies Reati ambientali*

Nella fattispecie si tratta di reati che hanno una reale possibilità di commissione, anche in maniera colposa, indipendente dalla volontà del singolo membro dell'organizzazione aziendale. Nell'ambito della Parte Speciale sono state predisposte le procedure del sistema di gestione ambientale certificato secondo la norma UNI EN ISO 14001: 2015 che hanno efficacia per la previsione di reati ambientali rientranti nel campo di applicazione del D.Lgs. 231/01.

17. *Art. 25-duodecies Impiego di cittadini di paesi terzi con soggiorno irregolare*

Stante la politica aziendale, ribadita anche nel Codice Etico, ed i sistemi di controllo delle assunzioni da parte degli organi preposti, definiti da apposita procedura nell'ambito della Parte Speciale del Modello organizzativo non si ravvede la possibilità che venga commessa tale tipologia di reato. Tale reato potrebbe altresì essere commesso da imprese esterne che operano all'interno dell'azienda. A tal fine è stata predisposta apposita procedura nella Parte Speciale del Modello Organizzativo, nell'ambito del sistema di gestione integrato.

18. *Art. 25-terdecies Razzismo e Xenofobia*

Pur non ritenendo la tipologia di reato rilevante alla luce del settore di operatività e delle modalità di svolgimento dell'attività aziendale, le disposizioni previste nel Codice Etico fungono da misure comunque idonee a prevenire la commissione di questi illeciti.

18. *Art.10 L.146/2006 Reati di criminalità organizzata transnazionale con particolare riguardo allo sfruttamento dell'immigrazione clandestina*

Si ritiene opportuno richiamare al fine della prevenzione nella commissione di tale tipologia di reato le procedure già previste per la prevenzione di reati similari nelle restanti parti del presente modello, con particolare riguardo all'acquisizione della documentazione relativa ai dipendenti.

L'individuazione dei processi sensibili è avvenuta riferendosi al sistema di governance adottato da RODA s.p.a. e, in particolare, per quanto concerne le posizioni apicali alla ripartizione dei poteri in seno all'organo amministrativo (come risultante dai verbali del CdA e, all'esterno, dal certificato

camerale della società) mentre con riguardo ai profili non apicali alla suddivisione dei compiti aziendali come risultante dagli organigrammi aziendali, distinti nei due settori: alimentari -IAB e RODA s.p.a. (quest'ultimo comprendente l'intera struttura aziendale che non sia riconducibile all'attività del macello e del commercio di prodotti alimentari).

#### **4.7 Modifiche ed integrazioni al modello**

Essendo il modello un “atto di emanazione dell'organo dirigente”, in conformità alle prescrizioni dell'art. 6 comma 1 lettera a) del D.Lgs. 231/01, l'adozione e l'approvazione delle successive modifiche ed integrazioni sono rimesse alla competenza dell'organo amministrativo di RODA s.p.a.

## 5. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

In attuazione di quanto previsto dal decreto – che all'art. 6 lett. b, pone come condizione, per la concessione dell'esimente dalla responsabilità amministrativa, che sia affidato a un organismo dell'ente, dotato di autonomi poteri di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli – verrà costituito nell'ambito di RODA s.p.a. con delibera consiliare un organismo di vigilanza collegiale, composto da membri esterni e da almeno un membro interno, privo di deleghe operative, a cui è affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello, nonché di curarne l'aggiornamento.

Tale scelta è stata determinata dalla necessità di garantire che l'organismo di vigilanza goda dei requisiti di:

- autonomia ed indipendenza: l'operato dell'organismo e di ciascuno dei suoi membri deve essere estraneo ad ogni forma di interferenza e/o condizionamento da parte di qualsiasi componente dell'ente; i membri dell'organismo debbono essere estranei a qualsivoglia forma di compiti operativi e devono possedere requisiti legati all'onorabilità, all'assenza di conflitti di interesse e di gradi di parentela con gli organi sociali e con il vertice della società;
- professionalità: al fine di svolgere efficacemente l'attività assegnata è necessario un bagaglio di strumenti e conoscenze specialistiche, funzionali allo svolgimento di attività ispettiva, consulenziale di stampo giuridico e penalistico in modo particolare, oltre che di analisi e valutazione dei rischi ed analisi delle procedure e dei protocolli;
- continuità d'azione: l'organismo si occupa in via esclusiva dell'attività di vigilanza sul modello, non potendo assumere compiti diversi che ne distolgano funzionalità e risorse.

I membri dell'Organismo, entro 30 giorni dalla loro nomina, eleggono il Presidente dell'Organismo di Vigilanza, che ne coordina i lavori, e definiscono il regolamento del funzionamento dell'Organismo.

Nello svolgimento delle sue funzioni l'Organismo di vigilanza risponde solo all'organo amministrativo. Tenuto conto della peculiarità delle funzioni attribuite all'Organismo di vigilanza e dei contenuti professionali specifici da esse richiesti, nello svolgimento dei propri compiti l'Organismo di vigilanza è supportato dalle funzioni aziendali interessate e può servirsi, nell'esercizio della sua attività, anche in modo permanente, della collaborazione di soggetti esterni alla società ovvero di consulenti esterni.

L'organo amministrativo, all'atto della nomina dell'Organismo di Vigilanza, ne definisce la durata in carica, la dotazione finanziaria e la remunerazione dei suoi componenti.

### **5.1 Poteri e funzioni dell'Organismo di Vigilanza**

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

- sull'osservanza del modello da parte degli organi societari, di tutti i dipendenti e da parte dei consulenti e dei collaboratori;
- sull'efficacia e adeguatezza del modello, in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati;
- sull'opportunità di aggiornamento del modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni nell'organizzazione o nelle attività aziendali e/o normative, sollecitando a tal fine gli organi competenti;
- sul rispetto del sistema delle deleghe e delle procure.

Più specificamente, con riguardo alle sopra descritte attività, all'organo di controllo sono affidati i seguenti compiti di:

#### **1. verifica e controllo:**

- effettuare attività di controllo anche tramite la proposizione di disposizioni interne con contenuto normativo e o informativo;

- condurre ricognizioni sull'attività aziendale ai fini dell'aggiornamento della mappatura delle attività sensibili;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti riguardanti il rispetto del modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere trasmesse all'Organismo;
- coordinarsi con le altre funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per il miglior monitoraggio delle attività in relazione alle procedure stabilite nel modello;
- attivare e svolgere le indagini interne, raccordandosi di volta in volta con le funzioni aziendali interessate, per acquistare ulteriori elementi per l'esame dei contratti che deviano, nella forma e nel contenuto, rispetto alle clausole standard dirette a garantire la società dal rischio nella commissione dei reati presupposto della responsabilità amministrativa dell'ente;

## **2. formazione:**

- coordinarsi con la funzione Responsabile del Personale per la definizione dei programmi di formazione per il personale e del contenuto delle comunicazioni periodiche da inviare ai dipendenti ed agli organi societari, finalizzate a fornire agli stessi la necessaria sensibilizzazione e le conoscenze di base della normativa di cui al D.Lgs 231/01;
- fornire ai responsabili della rete intranet aziendale tutti gli elementi necessari all'aggiornamento delle informazioni ivi contenute, relative al D.Lgs 231/01 ed al modello;
- monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del modello e predisporre la documentazione interna necessaria al fine della sua efficace attuazione;

## **3. sistema disciplinare:**

- verificare costantemente il sistema disciplinare;
- coordinarsi con le funzioni aziendali competenti per valutare l'adozione di eventuali sanzioni o provvedimenti, ferme restando le competenze di queste ultime per l'istruzione del relativo procedimento e per la loro irrogazione;

## **4. aggiornamenti**

- interpretare la normativa rilevante e verificare l'adeguatezza del modello a tali prescrizioni normative;
- valutare le esigenze di aggiornamento del modello anche attraverso apposite riunioni con le varie funzioni aziendali interessate;
- monitorare l'aggiornamento dell'organigramma aziendale.

All'Organismo di Vigilanza, in ragione dell'attività di vigilanza attribuitagli nel presente modello, viene garantito libero accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante, nonché a tutte le funzioni aziendali.

L'Organismo di Vigilanza, qualora lo ritenesse opportuno, può partecipare alle sedute dell'organo amministrativo per formulare i suoi pareri e riferire le proprie conclusioni e porre le proprie domande e collaborare con l'organo di controllo (collegio sindacale).

### **5.2 Flussi informativi da parte dell'Organismo di Vigilanza**

L'Organismo di vigilanza riferisce all'organo amministrativo in merito all'attuazione del modello, alle modifiche da apportare ed all'emersione di eventuali criticità, nella relazione annuale sull'andamento dell'attività, nonché nei casi di necessità direttamente al consiglio di amministrazione.

Tale relazione contiene una sintesi di tutte le attività svolte nel corso dell'anno, un riepilogo dei controlli e delle verifiche eseguite, l'eventuale aggiornamento della mappatura delle attività sensibili ed il piano annuale delle attività previste per l'anno successivo.

In presenza di situazioni costituenti un potenziale reato presupposto, ovvero in caso di accertata violazione del modello, l'Organismo di Vigilanza riferisce prontamente per iscritto all'organo amministrativo o, ove la segnalazione riguardi quest'ultimo, all'organo di controllo.

L'organo amministrativo e l'organo di controllo hanno la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'Organismo di Vigilanza, che, a sua volta, ha la facoltà di richiedere, attraverso le funzioni o i soggetti competenti, la convocazione dei predetti organi per motivi urgenti.

### **5.3 *Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza***

L'Organismo di Vigilanza, al fine di compiere adeguatamente il proprio compito di verifica del corretto ed efficace funzionamento del modello organizzativo e di intraprendere eventuali azioni correttive, deve essere informato costantemente sull'operato all'interno dell'azienda.

In particolare, devono essere inoltrate, da parte dei relativi responsabili di funzione o area per iscritto e con periodicità almeno annuale le seguenti relazioni:

1. relazione periodica in tema di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;
2. relazione periodica in tema di tutela dell'ambiente e gestione dei rifiuti;
3. relazione periodica in tema di commesse attribuite da enti pubblici o soggetti che svolgono funzioni di pubblica utilità ed in tema di erogazione e utilizzo di finanziamenti pubblici;
4. relazione periodica in tema di criteri di redazione e contenuti del bilancio;
5. relazione periodica in ordine all'attività svolta da consulenti esterni e/o collaboratori della società nei confronti della Pubblica Amministrazione.

Devono essere comunicati immediatamente all'Organismo di Vigilanza da parte dei relativi responsabili di funzione o area per iscritto, qualora ciò sia rilevante rispetto alle materie oggetto di trattazione nel presente Modello:

1. modifiche o aggiornamenti dei documenti organizzativi della società;
2. modifiche o aggiornamenti del sistema delle deleghe e delle procure;
3. informazioni riguardanti l'attuazione o la violazione del modello;
4. richieste di assistenza legale inoltrate da dirigenti e/o dipendenti nei confronti dei quali la magistratura proceda per i reati richiamati nel modello;
5. informazioni circa provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di Polizia Giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini anche nei confronti di ignoti per gli stessi reati;
6. informazioni circa commissioni di inchiesta o relazioni interne dalle quali emergano ipotesi di responsabilità per i citati reati;
7. notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del MOG con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con relative motivazioni;
8. informazioni sulle operazioni cosiddette "in deroga" o "fuori procedura", per tali dovendosi intendere quelle operazioni che seguono un iter procedurale diverso da quello previsto nel modello organizzativo a causa di situazioni di eccezionalità, dovute ad esigenze di straordinaria urgenza o di particolare riservatezza od anche di singolare peculiarità dell'operazione. In tali casi, l'Organismo di Vigilanza deve essere informato sulla natura dell'operazione e, da parte del soggetto che l'ha posta in essere, sulle ragioni che hanno reso impossibile l'attuazione della decisione secondo lo schema operativo prefissato. In relazione alle operazioni di cui sopra, l'Organismo di Vigilanza formula il suo parere all'organo amministrativo e, qualora riscontri gravi irregolarità, all'organo di controllo.

Ogni dirigente e/o dipendente e/o consulente e/o collaboratore di RODA s.p.a. deve comunicare, altresì, in forma scritta e non anonima, con garanzia di piena riservatezza, ogni ulteriore informazione relativa a possibili anomalie interne o attività illecite. L'Organismo di Vigilanza potrà anche ricevere e valutare segnalazioni e comunicazioni scritte, non anonime e riservate, provenienti da terzi. I segnalanti in buona fede devono essere garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione e, in ogni caso, è assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli

obblighi di legge, il rispetto della normativa di cui al D.Lgs. 196/03 del Regolamento UE 2016/679, nonché i diritti delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

In punto di segnalazioni si rimanda al successivo capitolo / rubricato “SEGNALAZIONI DI ILLECITI E SISTEMA SANZIONATORIO”.

L'Organismo di Vigilanza può richiedere all'organo amministrativo, all'organo di controllo agli altri organi sociali, ai dirigenti e ai dipendenti ogni ulteriore informazione e/o documentazione utile agli accertamenti e ai controlli che gli competono.

È fatto obbligo ai soggetti appena indicati di ottemperare con la massima cura, completezza e sollecitudine ad ogni richiesta che in tal senso venga dall'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza può richiedere all'organo amministrativo l'emissione di sanzioni disciplinari a carico dei soggetti che si sottraggono agli obblighi di informazione sopra elencati.

I flussi informativi indicati possono essere inoltrati:

1. all'indirizzo e-mail: [odvrodaspa@roda.it](mailto:odvrodaspa@roda.it)
2. con posta ordinaria in busta chiusa indirizzata a Organismo di Vigilanza – RODA s.p.a., all'indirizzo della società in Pontevico, Strada Francesca 10.



## **6. FORMAZIONE ED INFORMAZIONE DEI DIPENDENTI, DEI COLLABORATORI, DEI CONSULENTI E DELLE CONTROPARTI CONTRATTUALI**

Ai fini dell'efficacia del presente modello, è obiettivo di RODA s.p.a. garantire una corretta conoscenza e divulgazione delle regole di condotta ivi contenute, nei confronti degli organi societari, dei dipendenti, dei collaboratori e dei consulenti.

Il livello di formazione e di informazione è attuato con un differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nelle attività sensibili.

Ai nuovi assunti ed a coloro che stipulano per la prima volta un contratto di collaborazione, di consulenza o a prestazioni corrispettive con RODA s.p.a. viene consegnata una copia (su supporto cartaceo o informatico) o in altra forma reso noto il contenuto del modello.

Tali soggetti sono tenuti a rilasciare a RODA s.p.a. una dichiarazione sottoscritta ove si attesta la conoscenza del modello e l'impegno ad osservarne le prescrizioni.

## **7. SEGNALAZIONI DI ILLECITI E SISTEMA DISCIPLINARE**

RODA s.p.a. ha sviluppato un efficace sistema sanzionatorio finalizzato alla correzione di comportamenti dei propri dipendenti, apicali, collaboratori e consulenti non in linea con le procedure interne, il Codice Etico e tutte le disposizioni contenute nel presente modello.

La segnalazione di tali comportamenti deve essere circostanziata e fondata su elementi di fatto precisi e concordanti rilevanti ai fini della migliore applicazione del presente Modello ed indirizzata alla società attraverso i seguenti canali:

- all'indirizzo e-mail: [odvrodaspa@roda.it](mailto:odvrodaspa@roda.it);

- con posta ordinaria in busta chiusa indirizzata a Organismo di Vigilanza – RODA s.p.a., presso la sede di quest'ultima in Pontevico (BS) Strada Francesca 10.

Ai sensi di quanto disposto dalla Legge 179/2017 (legge sul c.d. "whistleblowing"), per il caso di segnalazioni di illeciti da parte di soggetti interni alla società - con tali intendendosi tanto i lavoratori dipendenti che ogni altro individuo che, pur non essendo legato all'ente da rapporto di subordinazione, sia ciononostante non qualificabile "terzo" in senso stretto - si rappresenta che tale tipologia di segnalazione potrà essere inoltrata in busta chiusa indirizzata alla sola attenzione del Presidente dell'Organismo di Vigilanza, ovvero sia comunicata in qualsiasi altra forma ai soli membri esterni dell'organismo, secondo le modalità anche informatiche che questi renderanno note ed idonee a garantire la riservatezza del segnalante.

Il sistema di gestione della segnalazione approntato da RODA s.p.a. garantisce l'integrità e la riservatezza dell'identità del segnalante.

La Società vieta e si impegna ad impedire l'adozione di qualsivoglia atto di ritorsione o discriminatorio, diretto o indiretto, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione e prevede che nei confronti del soggetto che abbia adottato, nonostante il predetto divieto, atti discriminatori e di colui che viola le misure di tutela del segnalante nonché nei confronti del soggetto che effettui con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate, possano essere adottati provvedimenti disciplinari proporzionati alla gravità della condotta, secondo i limiti e le condizioni previste dal contratto collettivo applicato.

La società ritiene in questa sede opportuno rammentare che l'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui sopra può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

Peraltro, come previsto dall'art. 6 co. 2 ter e 2 quater D.Lgs 231/01 il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

### **7.1 Sanzioni nei confronti dei dipendenti**

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali del presente MOG sono definiti come illeciti disciplinari.

Con riferimento alle sanzioni irrogabili nei riguardi di detti lavoratori dipendenti esse rientrano tra quelle previste dal CCNL applicato in azienda nel rispetto delle procedure ivi previste nonché di quanto

stabilito dall'art. 7 della legge 30 maggio 1970 n. 300 (Statuto dei lavoratori ed eventuali normative speciali applicabili).

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal MOG sono assunte dall'azienda in piena autonomia. Le sanzioni vengono irrogate dall'organo amministrativo ovvero dalle competenti funzioni aziendali - ove dotate dei necessari poteri rappresentativi - su proposta dell'organo amministrativo stesso e/o dell'Organismo di Vigilanza.

### **7.2 Sanzioni nei confronti dei dirigenti**

Qualora la violazione delle norme di condotta individuate dal modello sia posta in essere da un dirigente, troveranno applicazione le misure disciplinari previste dagli strumenti di contrattazione collettiva nazionale di categoria nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 della legge 30 maggio 1970 n. 300 (Statuto dei lavoratori ed eventuali normative speciali applicabili).

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal MOG sono assunte dall'azienda in piena autonomia. Le sanzioni vengono irrogate dall'organo amministrativo ovvero dalle competenti funzioni aziendali - ove dotate dei necessari poteri rappresentativi - su proposta dell'organo amministrativo stesso e/o dell'Organismo di Vigilanza.

### **7.3 Misure nei confronti degli amministratori**

In caso di presunte violazioni del MOG da parte di amministratori della società, l'Organismo di Vigilanza informa l'organo di controllo, che provvede ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa.

### **7.4 Misure nei confronti di collaboratori esterni, di consulenti e di controparti contrattuali**

Ogni comportamento posto in essere dai collaboratori esterni, dai consulenti o dalle controparti contrattuali in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente MOG e tale da comportare il rischio di commissione di un reato indicato dal D. Lgs. 231/01 può determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o negli accordi di partnership o nei contratti, la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla società, come nel caso di applicazione da parte del giudice delle sanzioni previste dal D. Lgs. 231/01.

### **7.5 Misure nei confronti dei componenti dell'Organismo di controllo**

Qualora l'illecito sia compiuto da un membro dell'Organismo di controllo, l'organo amministrativo assume gli opportuni provvedimenti, secondo le modalità previste dalla normativa vigente, inclusa la revoca dell'incarico con eventuale richiesta risarcitoria.