



**Gem
Matthews®**

GEM-MATTHEWS INTERNATIONAL S.r.l.

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E
CONTROLLO**

ai sensi del D.Lgs. 231/01

PARTE GENERALE

Approvazione	Delibera del Consiglio di Amministrazione n. ___ del 08/07/2020
Aggiornamenti	

INDICE

PREMESSA

1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231 “Responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”

1.1 Principi generali

1.2 Le fattispecie di reato previste dal D.lgs. 231/01 (c.d. “reati presupposto”)

1.3 I criteri d’imputazione oggettiva: l’interesse e il vantaggio

1.4 Le sanzioni

1.5 Le misure cautelari

1.6 Criteri di imputazione soggettiva. L’adozione del “Modello di organizzazione, gestione e controllo” quale possibile esimente dalla responsabilità amministrativa

1.7 Le linee guida di Confindustria

2. PRESENTAZIONE DI GEM MATTHEWS INTERNATIONAL S.r.L.

3. PRINCIPI DI CORPORATE GOVERNANCE DI GEM MATTHEWS INTERNATIONAL S.r.L.

3.1 La politica aziendale: l’adozione del Modello di gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/01

3.2 Il modello di *governance*

3.3 La struttura organizzativa ed il sistema delle deleghe

3.4 I sistemi di gestione.

3.5 Il sistema informatico

3.6 Rapporti tra le società del Gruppo (rapporti infragruppo).

3.7 Il Codice Etico

4. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI GEM MATTHEWS INTERNATIONAL S.R.L.

4.1 Adozione e modifica del Modello

4.2 Funzione del Modello

4.3 I Destinatari del Modello

4.4 La struttura del Modello

4.5 Caratteristiche del Modello

4.6 Identificazione dei processi sensibili in relazione ad alcune tipologie di reato

4.7 Individuazione dei reati considerati a rischio non rilevante

4.8 Creazione di protocolli specifici e azioni di implementazione del sistema di controllo preventivo

5. DIFFUSIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO

5.1 Formazione e informazione dei dipendenti

5.2 Informazione alla Società di revisione

5.3 Informazione a collaboratori, consulenti e soggetti terzi

6. L’ORGANISMO DI VIGILANZA (OdV)

6.1 Individuazione e requisiti dell’OdV

- 6.2 Durata in carica, sostituzione e revoca dei membri dell'Organismo
- 6.3 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza
- 6.4 Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza
 - 6.4.1 Obblighi di segnalazione
 - 6.4.2 Tutela del segnalante
 - 6.4.3 Obblighi di informazione
- 6.5 Reporting dell'OdV nei confronti degli Organi Sociali
- 6.6 Verifiche sull'adeguatezza del modello
- 6.7 Conservazione delle informazioni

7. IL SISTEMA DISCIPLINARE

- 7.1 Funzione del sistema disciplinare. Principi generali
- 7.2 Violazioni del Modello e del Codice Etico
- 7.3 Misure nei confronti dei dipendenti in posizione non dirigenziale
- 7.4 Misure nei confronti dei dirigenti
- 7.5 Misure nei confronti di Amministratori, Sindaci e Revisori contabili
- 7.6 Misure nei confronti di collaboratori, consulenti e soggetti terzi

In allegato:

- **Elenco reati**
- **Organigramma di Gruppo**
- **Organigramma funzionale**
- **Organigramma della sicurezza**

PREMESSA

Nel 1982 veniva fondata dalla famiglia Giust a Udine la GIUST ENVIRONMENTAL MACHINERY (GEM), leader nella progettazione e produzione di impianti per il termoutilizzo e per la cremazione all'avanguardia, per il trattamento dei fumi di scarico, il recupero del calore, e i sistemi per il trattamento di inquinanti specifici quali il mercurio e gli ossidi di azoto in tutta Europa, sia per le istituzioni pubbliche che private.

Nel 2008 GEM è entrata a far parte del Gruppo MATTHEWS INTERNATIONAL, adottando il nuovo nome GEM MATTHEWS INTERNATIONAL S.r.L.

Pertanto, GEM MATTHEWS INTERNATIONAL S.r.L. è parte della Divisione Environmental Solutions del gruppo MATTHEWS INTERNATIONAL che, con oltre 3.500 installazioni in più di 50 Paesi, si pone come leader mondiale nel settore della cremazione e dell'impiantistica ambientale.

GEM MATTHEWS INTERNATIONAL S.r.L. in particolare offre: impianti per la cremazione umana ed animale; impianti per la produzione di energia da biomasse/rifiuti; impianti per il trattamento fumi; servizio di assistenza tecnica e manutenzione; consulenza e formazione.

L'obiettivo della Società è di offrire soluzioni di qualità per la cremazione ed i servizi accessori, con una particolare attenzione per il rispetto dell'ambiente ed il successo dei propri clienti.

La tipologia produttiva comprende tre tipi di forni progettati e costruiti in conformità con i più recenti standard europei che forniscono diverse soluzioni tecniche in funzione delle esigenze dell'utenza in termini di spazi disponibili, tipo di utilizzo, normative di riferimento.

I prodotti offerti sono tutti conformi alla normativa CE per gli specifici ambiti di utilizzo e sono stati selezionati pensando alle esigenze dei conduttori degli impianti di cremazione.

Per approfondimenti si rimanda al sito www.geminc.it.

GEM MATTHEWS INTERNATIONAL S.r.L. nell'autunno dell'anno 2019 ha deciso di implementare il Modello organizzativo 231, e quindi di iniziare i lavori a ciò finalizzati, ai fini di tutela della Società e per migliorare il sistema di compliance. Diversi sono i vantaggi derivanti alle Società dall'adozione del Modello, tra i quali si ricorda, oltre all'esimente come di seguito spiegata, anche il tema del rating di legalità, e l'ottemperanza all'onere di vigilanza in capo al Datore di Lavoro in materia di D.Lgs. 81/08.

1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231 "Responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica"

1.1 Principi generali

Con il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante la “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” (di seguito, per brevità, il “Decreto”), entrato in vigore il 4 luglio successivo, il Legislatore ha inteso adeguare la normativa interna, in materia di responsabilità delle persone giuridiche, alle convenzioni internazionali cui l’Italia ha già da tempo aderito, quali la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari della Comunità Europea, la Convenzione del 26 maggio 1997, anch’essa firmata a Bruxelles, sulla lotta alla corruzione nella quale sono coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri e la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

Con il decreto in questione è stata introdotta per la prima volta nell’ordinamento nazionale un regime di responsabilità amministrativa degli enti che si aggiunge alla responsabilità penale della persona fisica, appartenente all’ente, che ha materialmente realizzato il fatto illecito.

Si tratta di una responsabilità amministrativa *sui generis* poiché, pur comportando sanzioni amministrative, consegue alla commissione di un reato e presenta le garanzie proprie del processo penale.

Il decreto fissa i principi generali ed i criteri di attribuzione della responsabilità, nonché le sanzioni ed il relativo procedimento di accertamento ed applicativo.

Per quanto riguarda le persone fisiche responsabili dei fatti illeciti, in conseguenza dei quali sorge la responsabilità amministrativa dell’Ente, l’art. 5 del decreto fa riferimento a due categorie di soggetti, di fatto considerando rilevante ai fini dell’attivazione della responsabilità la condotta di ogni agente, qualunque ne sia la collocazione interna, sia essa apicale o subordinata.

L’ente è infatti responsabile per i reati commessi, nel suo interesse o a suo vantaggio, da:

- a) c.d. soggetti in posizione apicale, vale a dire persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo dello stesso;
- b) c.d. soggetti sottoposti, ovvero persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a) (in sostanza, nel caso delle società, i dipendenti dell’Ente).

La responsabilità dell’ente è una responsabilità autonoma, nel senso che sussisterà anche quando l’autore del reato non è stato identificato o non è imputabile e quando il reato si estingue per una causa diversa dall’amnistia.

1.2 Le fattispecie di reato previste dal D.lgs. 231/01 (c.d. “reati presupposto”)

In base al D.lgs 231/01 l’ente può essere chiamato a rispondere soltanto in occasione della realizzazione di determinati reati, espressamente indicati dal legislatore nel Decreto stesso o previsti da leggi specifiche.

Le fattispecie di reato, il cui novero è stato ampliato da successivi interventi normativi, sono indicate nell’All. 1 del presente Modello.

La responsabilità amministrativa degli Enti può configurarsi anche in relazione a reati commessi all’estero, purché per tali reati non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

E’, inoltre, sanzionata la commissione nelle forme del tentativo.

1.3 I criteri d'imputazione oggettiva: l'interesse e il vantaggio

La sanzione amministrativa può essere applicata alla società esclusivamente dal giudice penale nel contesto garantistico del processo penale e solo se sussistono tutti i requisiti oggettivi e soggettivi fissati dal legislatore: la commissione di un determinato reato nell'interesse o a vantaggio della società da parte di soggetti qualificati (apicali o sottoposti).

Tale condizione consente di escludere la responsabilità dell'Ente nei soli casi in cui il reato sia stato commesso esclusivamente al fine di perseguire un interesse proprio o di terzi.

Il "vantaggio" o "interesse" rappresentano due distinti criteri di imputazione della responsabilità.

L'interesse della società, quanto meno concorrente, va valutato *ex ante* mentre il vantaggio richiede una verifica *ex post*.

1.4 Le sanzioni

Il decreto legislativo 231/01 prevede un articolato sistema di sanzioni amministrative, piuttosto gravose a seconda del reato realizzato.

In particolare l'art. 9 del decreto 231/2001 prevede che possano essere irrogate - nelle modalità di seguito descritte - sanzioni pecuniarie, interdittive, ma anche la confisca e la pubblicazione della sentenza.

Le **sanzioni pecuniarie** vengono comminate in ogni caso di condanna definitiva e vanno determinate per quote (in numero non inferiore a cento né superiore a mille).

L'importo di una quota va da un minimo di Euro 258,00 ad un massimo di Euro 1.549,00.

Il legislatore indica, con riferimento a ciascun illecito, i minimi e i massimi edittali entro cui il Giudice deve quantificare la pena.

Il numero di quote è determinato, a discrezione del Giudice, in base alla gravità del fatto, al grado della responsabilità dell'ente ed all'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e prevenire la commissione di ulteriori illeciti (art. 11, comma 1).

Anche la quantificazione di ciascuna quota è rimessa alla discrezionalità del Giudice che utilizza, quale suo parametro allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione, le condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente (art. 11, comma 2).

L'art. 12 del D.Lgs. 231/01 prevede, peraltro, alcune ipotesi di riduzione della sanzione pecuniaria:

- qualora l'autore del reato abbia commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne abbia ricavato vantaggio o ne abbia ricavato un vantaggio minimo;
- qualora il danno patrimoniale cagionato sia di particolare tenuità.
- qualora, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, l'ente abbia risarcito integralmente il danno e abbia eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si sia comunque efficacemente adoperato in tal senso;
- qualora, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, sia stato adottato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi

Aggravamenti di pena sono, invece, previsti dall'art. 21 del Decreto in caso di pluralità di illeciti.

Le **sanzioni interdittive** si applicano in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste e consistono nelle seguenti misure:

- interdizione dall'esercizio dell'attività;

- sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione del Reato;
- divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e eventuale revoca di quelli già concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi.

La durata delle sanzioni interdittive non può essere inferiore a tre mesi, né eccedere i due anni.

Condizione per la comminazione delle sanzioni interdittive è il ricorrere di uno dei seguenti presupposti:

(a) che l'Ente abbia tratto dal reato un profitto di rilevante entità e, al contempo, che il reato sia stato commesso da un soggetto in posizione apicale o, se commesso da soggetti sottoposti, che la commissione del reato sia stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;

(b) che vi sia stata reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive non possono, al contrario, essere comminate nei casi sopra esaminati in cui il danno patrimoniale cagionato sia di particolare tenuità ovvero l'autore del reato abbia commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne abbia ricavato vantaggio o ne abbia ricavato un vantaggio minimo.

Vi è, inoltre, un'ulteriore ipotesi di esenzione dall'applicazione delle sanzioni interdittive.

Infatti, qualora concorrano tutte le seguenti condizioni prima della dichiarazione di apertura del dibattimento, le sanzioni interdittive non vengono applicate:

- l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;
- l'ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- l'ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca.

Qualora queste condizioni vengano poste in essere tardivamente, e sempre che l'Ente ne abbia fatto espressa richiesta entro 20 giorni dalla notifica dell'estratto della sentenza, è possibile ottenere la conversione della sanzione interdittiva in sanzione pecuniaria (art. 78).

Nella scelta della sanzione interdittiva idonea a prevenire illeciti del tipo di quello commesso, il Giudice deve attenersi agli stessi criteri già visti sopra per le misure pecuniarie.

E' possibile che più sanzioni interdittive vengano applicate congiuntamente.

In particolare, è richiesto che la sanzione interdittiva abbia il carattere della specificità, ossia abbia ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'Ente.

Il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione può difatti anche essere limitato a determinati tipi di contratto o a determinate amministrazioni.

Fra le varie misure interdittive, quella della interdizione dall'esercizio dell'attività (comporta la sospensione ovvero la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali allo svolgimento dell'attività medesima) non può essere comminata se non quando l'irrogazione di ogni altra sanzione risulti inadeguata.

Le misure interdittive sono, in linea di principio, temporanee. Tuttavia, nel caso in cui l'ente abbia tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed sia già stato condannato, almeno tre volte, negli ultimi sette anni, alla interdizione temporanea dall'esercizio dell'attività tale sanzione può essere disposta in via definitiva. Allo stesso modo il Giudice può applicare all'ente, in via definitiva, la sanzione del divieto di contrattare con la pubblica amministrazione ovvero del divieto di pubblicizzare beni o servizi quando l'Ente sia già stato condannato alla stessa sanzione almeno tre volte negli ultimi sette anni.

È sempre disposta l'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività se l'ente o una sua unità organizzativa viene stabilmente utilizzato allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione di reati in relazione ai quali è prevista la sua responsabilità.

Nei casi in cui sussistono i presupposti per comminare una sanzione interdittiva che comporta l'interruzione dell'attività dell'Ente, se questo svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica utilità la cui interruzione può comportare un grave pregiudizio per la collettività, ovvero se l'interruzione dell'attività, date le dimensioni dell'Ente e le condizioni economiche del territorio sul quale si trova, può avere rilevanti ripercussioni sull'occupazione, è previsto che il Giudice possa, in luogo della sanzione interdittiva, disporre che l'attività dell'Ente continui sotto la guida di un commissario per un periodo pari alla durata della sanzione che sarebbe stata inflitta.

Si precisa che con la Legge 9 gennaio 2019, n. 3 "Misure per il contrasto dei reati contro la Pubblica Amministrazione, nonché in materia di prescrizione del reato e in materia di trasparenza dei partiti e movimenti politici" è stata aumentata la durata delle sanzioni interdittive per i reati di concussione, corruzione per atto contrario ai doveri d'ufficio, corruzione in atti giudiziari, induzione indebita a dare o promettere utilità e istigazione alla corruzione.

In particolare, è stato previsto (art. 25, comma 5 D.Lgs. 231/01) che la durata delle sanzioni interdittive non possa essere, nel caso di commissione del reato da parte di soggetti apicali, inferiore a quattro anni e superiore a sette anni, mentre nell'ipotesi di reato commesso da soggetti sottoposti, inferiore a due anni e superiore a quattro anni.

È stata però prevista (articolo 25, comma 5-bis D.lgs. 231/01) la possibilità di tornare alla durata ordinaria delle sanzioni interdittive nel caso in cui l'ente, prima della sentenza di primo grado, si sia efficacemente adoperato per evitare che l'attività delittuosa sia portata a conseguenze ulteriori, per assicurare le prove dei reati e per l'individuazione dei responsabili ovvero per il sequestro delle somme o altre utilità trasferite e abbia eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

La **confisca** del prezzo o del profitto del reato è sempre disposta in caso di condanna. Quando non è possibile eseguire la confisca dei beni che hanno costituito il prezzo o il profitto del reato, la stessa può anche avere ad oggetto somme di danaro, beni o altre utilità di valore equivalente.

La **pubblicazione della sentenza di condanna**, anche solo per estratto, a spese dell'Ente condannato può esser disposta dal giudice nei casi in cui viene irrogata una sanzione interdittiva.

1.5 Le misure cautelari

Durante le more del procedimento penale, su richiesta del pubblico ministero, il giudice può disporre in via cautelare le misure interdittive sopra descritte.

Condizione per l'applicazione delle misure cautelari è che vi siano gravi indizi di responsabilità dell'ente oltre ad elementi da cui emerge il concreto pericolo che vengano commessi ulteriori illeciti della stessa indole.

Come per le misure cautelari del processo contro la persona fisica, anche quelle relative agli enti devono possedere i requisiti di proporzionalità, idoneità ed adeguatezza (art. 46): devono essere proporzionate all'entità del fatto ed alla sanzione che si ritiene possa essere irrogata, idonee alla natura ed al grado dell'esigenze cautelari ed adeguate alla concreta esigenza cautelare per la quale la misura è stata richiesta, non potendo la stessa essere soddisfatta con diversa misura.

La durata delle misure sanzionatorie irrogate in via cautelare (art. 51) è determinata dal giudice e non può, in ogni caso, essere superiore ad un anno.

Se è già intervenuta una sentenza di condanna in primo grado, la durata della misura cautelare può essere corrispondente a quella della condanna, fermo il limite di tre anni e mezzo (art. 51, comma 2).

Il legislatore prevede, poi, ipotesi di sospensione delle misure cautelari nonché di revoca e sostituzione delle stesse.

Anche in sede cautelare, è possibile che, in luogo delle sanzioni interdittive, si disponga il commissariamento dell'Ente per tutto il tempo della durata della sanzione che sarebbe stata applicata.

1.6 Criteri di imputazione soggettiva. L'adozione del "Modello di organizzazione, gestione e controllo" quale possibile esimente dalla responsabilità amministrativa

Ai fini dell'accertamento della responsabilità amministrativa occorrerà altresì dimostrare che il reato rappresenti espressione della politica aziendale o quanto meno derivi da una colpa di organizzazione in quanto ciò che si rimprovera all'ente è il fatto di non aver adottato misure cautelari atte a prevenire il rischio reato.

Il criterio di imputazione soggettiva legato alla colpevolezza di organizzazione si differenzia qualora il reato sia stato commesso da soggetti apicali piuttosto che dai sottoposti.

L'art. 6 del decreto stabilisce infatti che, in caso di commissione di uno dei reati contemplati dal decreto da parte dei vertici, l'ente non è chiamato a rispondere se dimostra che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato prima della commissione del fatto illecito modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire la realizzazione degli illeciti penali considerati;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo.

Il decreto definisce quali siano le caratteristiche minime obbligatorie che il Modello definito alla lettera a) deve possedere per potere essere considerato efficace allo scopo e precisamente (art. 6 comma 2):

- 1) individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi reati;
- 2) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- 3) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- 4) individuare un organismo a cui affidare il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curarne l'aggiornamento;
- 5) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello;

- 6) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

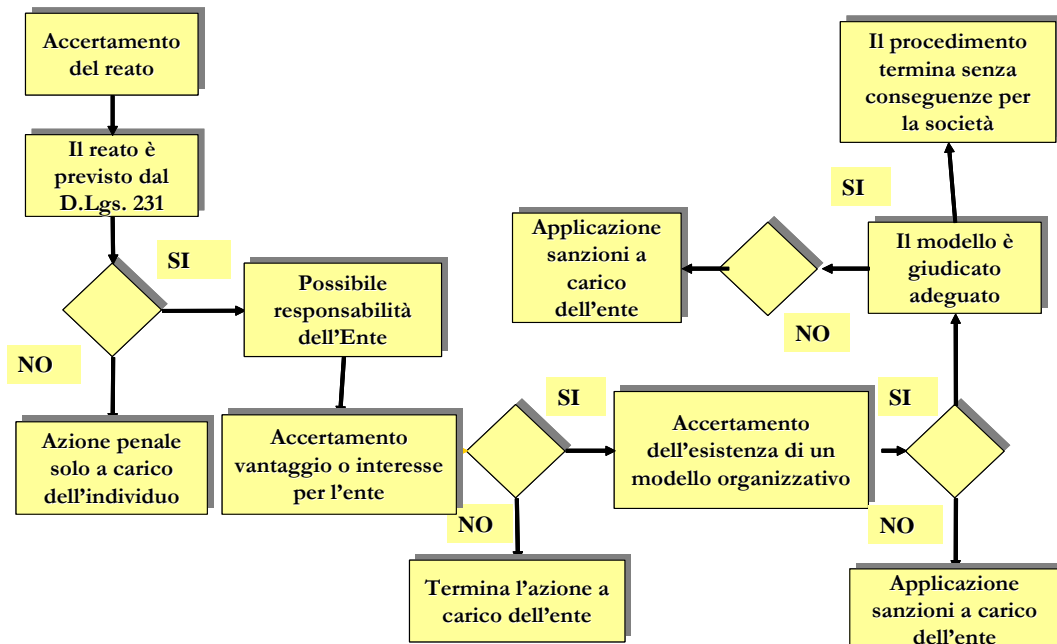
Qualora il reato venga commesso dai soggetti subordinati, l'art. 7 prevede che *"L'ente sarà responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza"* mentre *"è esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi."* L'onere probatorio a carico del soggetto collettivo è in tal caso più lieve.

Il comma 3 dell'art. 7 stabilisce che il modello deve prevedere in relazione alla natura e dimensioni dell'organizzazione nonché al tipo di attività svolta misure idonee:

- a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge
- a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

L'adozione del Modello di organizzazione, gestione e controllo è facoltativa e non obbligatoria. La sua mancata adozione non comporta dunque alcuna sanzione, tuttavia espone l'ente alla responsabilità per gli illeciti realizzati da amministratori e dipendenti.

In conclusione, il fondamento della responsabilità dell'ente ed il suo accertamento possono essere sinteticamente rappresentati nel seguente schema:



1.7 Le linee guida di Confindustria

Le "Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001", approvate da Confindustria in una prima versione in data 7 marzo 2002 (di seguito, per

brevità, le “Linee Guida”), possono essere quindi schematizzate secondo i seguenti punti fondamentali:

A. individuazione delle aree di rischio, ossia delle aree/settori aziendali nei quali sia possibile la realizzazione degli eventi pregiudizievoli previsti dal Decreto;

B. predisposizione di un sistema di controllo in grado di prevenire la commissione dei reati attraverso l'adozione di appositi protocolli. Le componenti più rilevanti del sistema di controllo delineato da Confindustria sono:

- codice etico;
- sistema organizzativo;
- procedure manuali ed informatiche;
- poteri autorizzativi e di firma;
- sistemi di controllo e gestione;
- comunicazione al personale e sua formazione;

C. obblighi di informazione da parte dell'organismo di vigilanza e verso l'organismo di vigilanza.

Le Linee Guida sono state oggetto di successivi aggiornamenti, l'ultimo dei quali risale al marzo 2014. Detti aggiornamenti sono stati determinati dalla necessità di adeguare le Linee Guida alle successive modifiche legislative che hanno introdotto nel corpus del Decreto i reati contro la personalità individuale, i reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato (c.d. reati di Market Abuse), i reati transnazionali, i reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, nonché i reati di ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita e i reati ambientali.

È opportuno evidenziare che il mancato rispetto di punti specifici delle predette Linee Guida non inficia la validità di un modello di organizzazione, gestione e controllo, dovendo questo essere redatto con riferimento alla realtà concreta della società a che ben può discostarsi dalle Linee Guida che, per loro natura, hanno carattere generale.

2. PRESENTAZIONE DI GEM MATTHEWS INTERNATIONAL S.r.L.

GEM MATTHEWS INTERNATIONAL Srl, azienda fondata nel 1982, come anticipato al paragrafo Premessa, ha per scopo sociale prioritario lo studio, la progettazione, la produzione, la vendita, la gestione e la manutenzione di impianti ecologici, quali in particolare impianti di termo utilizzo di rifiuti e residui di lavorazione.

Il recupero energetico, attraverso recuperatori di calore o impianti di cogenerazione, unitamente agli impianti a secco o ad umido per la depurazione dei fumi di combustione, completano l'offerta GEM MATTHEWS INTERNATIONAL Srl.

Il comparto tecnico scientifico dell'azienda è altamente qualificato ed è in grado di gestire tutte le principali fasi operative, dagli studi di fattibilità, alla costruzione ed installazione, al collaudo, fino alla gestione ed assistenza post-vendita.

La collaborazione con l'Istituto di Fisica Tecnica e Tecnologie Industriali dell'Università di Udine ed il Dipartimento di Energetica dell'Università di Trieste colloca l'Azienda all'avanguardia nell'affrontare le specifiche problematiche che si pongono in relazione al tipo di rifiuto da trattare e le consentono di disporre del know-how necessario per offrire la consulenza più qualificata negli studi di fattibilità e nella progettazione.

Nel campo del termico utilizzo dei rifiuti e biomasse, in particolare, l'azienda vanta una consolidata esperienza con oltre 100 impianti installati. La tipologia produttiva comprende forni statici, a griglia mobile e a tamburo rotante con sistema di funzionamento coperto da brevetto, ciascuno in grado di trattare specifiche categorie di rifiuti.

L'esperienza GEM MATTHEWS INTERNATIONAL Srl si è sviluppata attraverso numerose installazioni realizzate con successo in Italia ed all'estero in diversi settori: dal trattamento dei rifiuti industriali e dei residui di lavorazione, a quello dei rifiuti solidi urbani, dei rifiuti ospedalieri, dei fanghi da processi industriali o di depurazione chimica e biologica, di carcasse di animali, di cavi e rifiuti di laboratorio, oltre al trattamento di biomasse e residui vegetali in genere finalizzato in gran parte al recupero energetico.

I settori di mercato più attivi e forti per l'azienda sono: • impianti di termodistruzione per rifiuti speciali civili (rifiuti ospedalieri, cimiteriali, di macellazione) • impianti di cremazione salme • impianti di cremazione animali • impianti per rifiuti industriali.

La Società ha sede a Udine, Via Zanussi 315, Z.I.U., 33100.

3. PRINCIPI DI CORPORATE GOVERNANCE DI GEM MATTHEWS INTERNATIONAL s.r.l.

3.1 La politica aziendale: l'adozione del Modello di gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/01

Alla luce delle indicazioni fornite dal D. Lgs. 231/01, GEM MATTHEWS INTERNATIONAL s.r.l. ha ritenuto conforme alla propria politica aziendale procedere all'adozione del Modello di organizzazione, gestione e controllo, seguendo l'iter procedimentale esaminato nei capitoli seguenti.

La scelta di adozione del Modello si ritiene che possa costituire, unitamente alla codificazione di precise regole di comportamento, un efficace strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti i soggetti che operano in nome e per conto della Società, affinché nell'espletamento delle loro attività siano indotti a comportamenti ispirati dall'etica ed in linea con le regole e le procedure contenute nel Modello.

Lo scopo del Modello è pertanto la predisposizione di un sistema strutturato ed organico di prevenzione, dissuasione e controllo, finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati, mediante l'individuazione delle attività sensibili e la loro conseguente disciplina.

Il Modello di GEM MATTHEWS INTERNATIONAL s.r.l. detta regole e prevede procedure che la Società si impegna a far rispettare al fine di poter beneficiare dell'esenzione dalla responsabilità amministrativa in caso di commissione di uno dei reati previsti nel decreto ed intende costituire, più in generale, un miglioramento delle regole di *governance* societaria.

Nell'adozione del presente Modello si è tenuto conto del sistema di gestione aziendale costituito dall'insieme delle procedure operanti in azienda, ove giudicate idonee a valere anche come misure di prevenzione dei reati e come strumento di controllo sui processi sensibili.

Sono stati pertanto analizzati i seguenti elementi:

- il modello di *governance*
- il sistema di *internal audit* e di revisione volontaria;
- la struttura organizzativa ed il sistema delle deleghe;
- i sistemi di gestione;
- il sistema informatico;
- il codice etico.

3.2 Il modello di *governance*

GEM MATTHEWS INTERNATIONAL s.r.l. è una società a responsabilità limitata, amministrata da un Consiglio di Amministrazione investito dei più ampi poteri per la gestione della Società. Ad esso spetta la gestione dell'impresa ed il compimento di tutti gli atti ritenuti opportuni per l'attuazione dell'oggetto sociale.

Il Consiglio di Amministrazione è composto da 4 membri effettivi, tra cui il Presidente del Consiglio di Amministrazione, l'Amministratore Delegato e due consiglieri; il CdA ha individuato nell'Amministratore Delegato il Datore di Lavoro.

3.3 La struttura organizzativa ed il sistema delle deleghe

La struttura organizzativa riguarda le aree in cui sono suddivise le attività societarie attraverso la precisa individuazione delle funzioni preposte e delle relazioni tra i diversi settori.

Al fine di rendere immediatamente evidente il ruolo e le responsabilità di ciascuno nell'ambito del processo decisionale aziendale GEM MATTHEWS INTERNATIONAL S.r.l. ha messo a punto due distinti organigrammi (in allegato), uno gestionale, uno relativo alle figure della sicurezza, alla visione dei quali si rimanda (sono parte integrante del sistema di gestione), nei quali è data evidenza delle eventuali deleghe attribuite.

Negli organigrammi, in particolare, sono specificate:

- a. le aree in cui si suddivide l'attività aziendale;
- b. le linee di dipendenza gerarchica dei singoli enti aziendali;

- c. i soggetti che operano nelle singole aree ed il relativo ruolo organizzativo.

Gli organigrammi sono puntualmente aggiornati in funzione dei cambiamenti effettivamente intervenuti nella struttura organizzativa.

Le procure sono custodite presso DGE e l'Ufficio AMM.

La Società verifica periodicamente il sistema di deleghe e procure in vigore adottando le necessarie modifiche nel caso in cui le funzioni di gestione o la qualifica non corrispondano ai poteri di rappresentanza conferiti.

3.4 I sistemi di gestione.

GEM MATTHEWS INTERNATIONAL S.r.L. al fine di perseguire una strategia aziendale di miglioramento della struttura organizzativa e standard ottimali nella conduzione della propria attività, punta ad ottimizzare il più possibile la gestione della propria attività.

La Società, il cui obiettivo è contenere al massimo ogni tipo di impatto dell'attività produttiva sulla salute e sicurezza dei lavoratori, nonché sull'ambiente (quello interno di lavoro e quello esterno), si impegna, da un lato, ad utilizzare in questi ambiti le migliori tecnologie disponibili sul mercato e, dall'altro lato, a coinvolgere tutti i dipendenti nelle attività di sensibilizzazione, prevenzione e segnalazione.

Nell'ambito della gestione della propria attività, la Società ha conseguito le seguenti certificazioni e riconoscimenti:

- Certificazione UNI EN ISO 14001 AMBIENTE;
- Certificazione UNI EN ISO 9001 QUALITA';
- Certificazione UNI ISO 45001 SICUREZZA;

Le procedure adottate dalla Società rispondono nella forma e nei contenuti ai requisiti previsti dalle norme di riferimento e soddisfano le esigenze richieste dal D. Lgs. 231/01; nelle stesse sono inoltre indicati i soggetti che intervengono nelle fasi di redazione, approvazione e distribuzione.

Le singole procedure verranno opportunamente richiamate nelle specifiche Parti Speciali di riferimento e formano parte integrante del Modello della Società in quanto validi presidi di prevenzione dei processi sensibili.

3.5 Il sistema informatico

Tra i diversi elementi che costituiscono l'ambiente di controllo riveste un ruolo significativo anche il Sistema Informatico, che consente il controllo degli accessi.

Vengono messi in atto gli standard definiti e richiesti a livello di Gruppo.

Si segnala sin d'ora che all'interno della Parte Speciale Reati Informatici sono descritte le misure messe in atto per la conformità al GDPR in materia di protezione dei dati personali.

3.6 Rapporti tra le Società del Gruppo (rapporti infragruppo)

Come emerge dalla lettura dell'organigramma di gruppo, in allegato, la Società è parte del Gruppo MATTHEWS INTERNATIONAL CORPORATION.

Diversi sono pertanto i rapporti con le Società facenti parte del Gruppo.

In tale sede occorre fare riferimento al rapporto con la società cosiddetta "madre", ovvero MATTHEWS INTERNATIONAL S.p.A., il cui Amministratore Delegato è Presidente di GEM MATTHEWS INTERNATIONAL S.r.L..

Per il dettaglio si rimanda alla lettura delle Parti Speciali rispettivamente dedicate ai reati Societari ed ai reati Tributari.

Sussistono inoltre rapporti di natura finanziaria e commerciale (rapporti cliente/fornitore, scambi di prodotti e servizi) con altre società facenti parte del Gruppo, società cosiddette "sorelle".

3.7 Il Codice Etico (di Gruppo)

Nel Codice Etico, che costituisce parte integrante del Modello ed è CODICE DI CONDOTTA ED ETICA AZIENDALE di Gruppo, adottato nel 2004 dalla Matthews International Corporation, sono espressi i principi etici fondamentali (quali ad esempio lealtà, correttezza e trasparenza) che, permeando ogni processo del lavoro quotidiano, costituiscono elementi essenziali e funzionali per il corretto svolgimento delle attività della società.

Sono state individuate altresì alcune regole comportamentali cui i destinatari del Codice Etico devono attenersi sia nei rapporti interni alla Società che nelle relazioni con soggetti esterni (ad es. con soggetti appartenenti alla Pubblica Amministrazione, dipendenti, fornitori, etc.)

In tale prospettiva i principi in esso contenuti costituiscono anche un utile riferimento interpretativo nella concreta applicazione del Modello in relazione alle dinamiche aziendali, al fine di rendere eventualmente operante l'esimente di cui all'art.6 del D.Lgs. 231/2001.

Il Codice Etico, che ha efficacia cogente per i destinatari, si rivolge a tutti coloro che hanno rapporti di lavoro dipendente o di collaborazione con MATTHEWS INTERNATIONAL S.r.L.

Esso stabilisce come principio imprescindibile dell'operato della Società il rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti e sancisce principi di comportamento cui devono attenersi tutti i destinatari nello svolgimento quotidiano delle proprie attività lavorative e dei propri incarichi.

4. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI GEM MATTHEWS INTERNATIONAL S.R.L.

4.1 Adozione e modifica del Modello

Il Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/01 è adottato dal Consiglio di Amministrazione con apposita delibera, in quanto «*atto di emanazione dell'organo dirigente*», ai sensi dell'art. 6 co. 1 lett. a) del D.Lgs. 231/2001.

La competenza in merito alle successive integrazioni e modifiche del Modello, di carattere sostanziale, resta di prerogativa dell'organo dirigente ed è quindi attribuita al Consiglio di Amministrazione.

In ogni caso, occorrerà provvedere a modificare ed integrare il Modello al verificarsi di interventi legislativi che inseriscano nel D.lgs 231/01 nuove fattispecie di reato di interesse per l'Azienda, significative modifiche dell'assetto societario, il coinvolgimento della Società in un procedimento ex D.lgs 231/01, la revisione delle procedure richiamate nel Modello.

Le modifiche del Modello di carattere formale e gli aggiornamenti delle procedure devono essere comunicate al Consiglio di Amministrazione per approvazione.

Tutte le modifiche e integrazioni del Modello e dei documenti richiamati nello stesso devono essere comunicate all'Organismo di vigilanza.

L'Organismo di vigilanza, coadiuvandosi con le funzioni eventualmente interessate, potrà proporre al Consiglio di Amministrazione eventuali modifiche o integrazioni del Modello di cui si dovesse ravvisare l'opportunità in conseguenza dello svolgimento delle sue funzioni.

4.2 Funzione del Modello

Scopo del Modello è la predisposizione di un sistema strutturato ed organico di procedure e regole, comprendenti attività di controllo (preventive ed *ex post*), volto a ridurre in maniera consistente il rischio di commissione dei reati contemplati nel Decreto.

In particolare, mediante l'individuazione dei «processi sensibili» costituiti dalle attività maggiormente a «rischio di reato» e la loro conseguente proceduralizzazione, il Modello si propone le finalità di:

- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto della società, una piena consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni contenute in tale documento, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale e amministrativo;
- rendere tali soggetti consapevoli che tali comportamenti illeciti potrebbero comportare sanzioni amministrative anche nei confronti dell'azienda;
- sottolineare come i comportamenti illeciti siano fortemente condannati e contrari agli interessi della Società anche quando apparentemente essa potrebbe trarne un vantaggio,

poiché sono comportamenti contrari ai principi etico-sociali della società oltre che alle disposizioni di legge;

- consentire a GEM MATTHEWS INTERNATIONAL S.r.L. grazie ad un monitoraggio costante dei processi sensibili e quindi dei rischi di commissione di reato, di reagire tempestivamente al fine di prevenire e contrastare la commissione dei Reati stessi.

4.3 I Destinatari del Modello

I soggetti ai quali il Modello ed il Codice Etico si rivolgono sono tenuti a rispettarne, per quanto di competenza di ciascun Destinatario, le relative disposizioni.

Il Modello ed il Codice Etico disciplinano i comportamenti cui devono attenersi i membri degli organi e tutti i soggetti che operano per GEM MATTHEWS INTERNATIONAL S.r.L. nell'ambito dei rapporti disciplinati nel Modello stesso e nelle procedure, secondo le competenze specificamente individuate.

I soggetti terzi (fornitori, consulenti, partner commerciali) sono destinatari delle previsioni del Codice Etico.

Tutti i destinatari, come sopra indicati, devono osservare, per quanto applicabile a ciascun soggetto, le regole di condotta prescritte dal Modello e dal Codice Etico nonché rispettare, ciascuno per il proprio ambito di competenza, le procedure specifiche richiamate adottando comportamenti idonei al fine di prevenire qualunque situazione illegale o non conforme ai principi ispiratori del Modello e del Codice Etico.

4.4 La struttura del Modello

Il Modello di organizzazione, gestione e controllo della Società è composto da:

- la **“Parte Generale”** che illustra il Modello di *governance* della società, i contenuti del Decreto, la funzione del Modello di Organizzazione e di Gestione, i compiti dell'Organismo di Vigilanza, il sistema disciplinare e, in generale, i principi, le logiche e la struttura del Modello stesso;
- il **Codice Etico**, che raggruppa tutti i principi ai quali si ispira la Società nella conduzione delle proprie attività;
- le **“Parti Speciali”** che si riferiscono alle specifiche tipologie di Reato analizzate in occasione delle attività di *risk analysis* ed in cui vengono individuate le attività sensibili e le misure di prevenzione in relazione ai reati previsti dal decreto.

Di seguito sono riportati, in estrema sintesi, i principi a cui si è ispirata l'azienda nella creazione del Modello ed una descrizione delle fasi in cui si è articolato il lavoro di individuazione delle aree a rischio, ovvero i «processi sensibili» sulle cui basi si è potuto redigere il presente documento.

4.5 Caratteristiche del Modello

Gli elementi che devono caratterizzare il presente Modello sono l'*effettività* e l'*adeguatezza*.

L'*effettività* del Modello organizzativo è uno degli elementi che ne connota l'efficacia. Tale requisito si realizza con la corretta adozione ed applicazione del Modello anche attraverso l'attività dell'Organismo di Vigilanza che opera nelle azioni di verifica e monitoraggio e, quindi, valuta la coerenza tra i comportamenti concreti ed il Modello istituito.

L'*adeguatezza* di un Modello organizzativo dipende dalla sua idoneità in concreto nel prevenire i reati contemplati nel decreto. Tale adeguatezza è garantita dalla esistenza dei meccanismi di controllo preventivo e correttivo, in modo idoneo ad identificare quelle operazioni o processi sensibili che possiedono caratteristiche anomale.

La predisposizione del Modello ha richiesto una serie di attività volte alla costruzione di un sistema di prevenzione e gestione dei rischi, in linea con le disposizioni del D.Lgs. 231/2001.

Principi cardine cui si è ispirata la Società per la creazione del Modello, oltre a quanto precedentemente indicato, sono:

a) i requisiti indicati dal D.Lgs. 231/2001, in particolare:

- l'attribuzione ad un Organismo di Vigilanza, in stretto contatto con il vertice aziendale, ritenuto in grado di garantire un risultato soddisfacente del compito di promuovere l'attuazione efficace e corretta del Modello anche attraverso il monitoraggio dei comportamenti aziendali nelle aree di attività rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001 valutate nel Modello stesso;
- la messa a disposizione a favore dell'OdV di risorse adeguate affinché sia supportato nei compiti affidatigli per raggiungere i risultati ragionevolmente ottenibili;
- l'attività di verifica del funzionamento del Modello con conseguente aggiornamento periodico (controllo ex post);
- l'attività di sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite;
- la previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del Codice Etico e delle disposizioni contenute nel Modello;
- la previsione di obblighi di informazione nei confronti dell'OdV.

b) i principi generali di un adeguato sistema di controllo interno:

- ogni operazione o azione che interviene in un'area sensibile deve essere: verificabile, documentata, coerente e congrua;
- in linea di principio nessuno deve poter gestire in piena autonomia un intero processo ricadente in un'area sensibile, ovvero deve essere rispettato il principio della separazione delle funzioni;
- i poteri autorizzativi devono essere assegnati coerentemente con le responsabilità attribuite;

- il sistema di controllo deve documentare l'effettuazione dei controlli stessi.

4.6 Identificazione dei processi sensibili in relazione ad alcune tipologie di reato

Il lavoro di analisi del contesto aziendale è stato attuato attraverso l'esame della documentazione aziendale (tra i quali, in particolare, gli organigrammi, la descrizione delle attività e dei processi principali, il sistema delle deleghe, le disposizioni organizzative, le procedure aziendali) ed una approfondita ricognizione della struttura organizzativa e delle attività sociali attuata attraverso una serie di interviste con i soggetti «chiave» risultanti dagli organigrammi aziendali e dal sistema delle deleghe.

Questa fase preliminare si è, pertanto, proposta l'obiettivo di identificare i processi aziendali esposti maggiormente ai rischi di reato (c.d. *risk assessment*) e di verificare la tipologia e l'efficacia dei controlli esistenti al fine di garantire l'obiettivo di conformità alla legge.

Dall'analisi dei rischi condotta dalla Società ai fini dell'attuazione del D.lgs 231/01 è emerso che le attività maggiormente sensibili, per le quali sono state predisposte e adottate le parti speciali, riguardano le seguenti categorie di reati:

- A. REATI IN MATERIA DI IGIENE E SICUREZZA SUL LAVORO – ART. 25 *SEPTIES*
- B. REATI AMBIENTALI – ART. 25 *UNDECIES*
- C. REATI NEI RAPPORTI CON LE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI – ARTT. 24, 25 E 25 *DECIES*;
- D. REATI SOCIETARI – ART. 25 *TER*
- E. REATI IN MATERIA DI CRIMINALITÀ INFORMATICA E VIOLAZIONE DEL DIRITTO DI AUTORE – ART.24 *BIS* E 25 *NOVIES*.
- F. REATI TRIBUTARI E AUTORICICLAGGIO – ARTT. 25 *OCTIES* E 25 *QUINQUIESDECIES*

In ogni caso, il Modello potrà essere implementato con ulteriori parti speciali relative a reati di nuova introduzione nel D.lgs. 231/01 oppure con la previsione di nuove aree sensibili con riferimento alle fattispecie criminose rilevanti.

4.7 Individuazione dei reati considerati a rischio non rilevante

Si riporta di seguito una sintesi della valutazione dei rischi relativa alle categorie di reati per i quali non si è proceduto a redigere una specifica parte speciale.

In relazione a tali categorie di reati, la Società ritiene che i principi codificati nel presente Modello e nel Codice Etico costituiscano in ogni caso idonei strumenti di prevenzione e gestione del relativo rischio.

REATI PRESUPPOSTO	VALUTAZIONE DEL RISCHIO
Reati di criminalità organizzata (art. 24 <i>ter</i>)	I reati richiamati in tale area di rischio non appaiono ragionevolmente configurabili in relazione alla realtà aziendale di GEM MATTHEWS INTERNATIONAL S.r.L.
Reati di criminalità organizzata transnazionale (legge n. 146/2006)	I reati richiamati in tale area di rischio non appaiono ragionevolmente configurabili in relazione alla realtà aziendale di GEM MATTHEWS INTERNATIONAL S.r.L.
Reati c.d. di falso nummario (art. 25 <i>bis</i>)	Con riguardo a tale categoria di reati, non si ravvisano rilevanti profili di rischio in relazione alla realtà aziendale di GEM MATTHEWS INTERNATIONAL S.r.L. ed al suo ambito di attività.
Reati contro l'industria ed il commercio (art. 25 <i>bis</i> .1 e art. 12 legge n. 9/2013)	Con riguardo a tale categoria di reati, non si ravvisano rilevanti profili di rischio in relazione alla realtà aziendale di GEM MATTHEWS INTERNATIONAL S.r.L. ed al suo ambito di attività. La Società non ha inoltre preso in considerazione i reati presupposto previsti dall'art. 12 legge n. 9/2013, perché afferenti esclusivamente agli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva.
Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25 <i>quater</i>)	I reati richiamati in tale area di rischio non appaiono ragionevolmente configurabili in relazione alla realtà aziendale di GEM MATTHEWS INTERNATIONAL S.r.L.
Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25 <i>quater</i> .1)	I reati richiamati in tale area di rischio non appaiono ragionevolmente configurabili in

	relazione alla realtà aziendale di GEM MATTHEWS INTERNATIONAL S.r.L.
Reati contro la personalità individuale (art. 25 <i>quinquies</i>)	I reati richiamati in tale area di rischio non appaiono ragionevolmente configurabili in relazione alla realtà aziendale di GEM MATTHEWS INTERNATIONAL S.r.L.
Reati di abuso e manipolazione di mercato (art. 25 <i>sexies</i>)	Con riguardo a tale categoria di reati, non si ravvisano rilevanti profili di rischio in relazione alla realtà aziendale di GEM MATTHEWS INTERNATIONAL S.r.L. ed al suo ambito di attività.
Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 <i>duodecies</i>)	Con riguardo a tale categoria di reati, non si ravvisano rilevanti profili di rischio in relazione alla realtà aziendale di GEM MATTHEWS INTERNATIONAL S.r.L. ed al suo ambito di attività.
Reati di razzismo e xenofobia (art. 25 <i>terdecies</i>)	I reati richiamati in tale area di rischio non appaiono ragionevolmente configurabili in relazione alla realtà aziendale di GEM MATTHEWS INTERNATIONAL S.r.L.

4.8 Creazione di protocolli specifici e azioni di implementazione del sistema di controllo preventivo

In seguito all'attività di definizione dei processi sensibili sono stati elaborati i protocolli necessari a prevenire la commissione di reati presupposto ai sensi del D.Lgs.231/01.

Con riferimento a tali processi, sono state pertanto esaminate le procedure di gestione e di controllo in essere e sono state definite, ove ritenuto opportuno, le eventuali implementazioni necessarie nel rispetto dei seguenti principi:

- separazione funzionale delle attività operative e di controllo;
- documentabilità delle operazioni a rischio e dei controlli posti in essere per impedire la commissione di reati;

- ripartizione ed attribuzione dei poteri autorizzativi e decisionali, delle competenze e responsabilità, basate su principi di trasparenza, chiarezza e verificabilità e coerenti con l'attività in concreto svolta.

L'obiettivo che GEM MATTHEWS INTERNATIONAL S.r.L. si prefigge è di garantire standard ottimali di trasparenza e tracciabilità dei processi e delle attività nel cui ambito potrebbero essere commessi i reati previsti dal decreto.

Le procedure di comportamento indicate nel Modello si integrano, evidentemente, con le altre linee guida organizzative, con gli organigrammi, il sistema di attribuzione dei poteri e le procure aziendali – in quanto funzionali al Modello – già utilizzati o operanti nell'ambito della Società, che non si è ritenuto necessario modificare ai fini del D.Lgs. 231/01.

Qualora nell'ambito della prassi applicativa delle procedure dovessero emergere fattori critici l'Azienda provvederà ad un puntuale adattamento delle stesse per renderle conformi alle esigenze sottese all'applicazione del decreto.

Per una disamina delle procedure si rinvia alle singole Parti Speciali.

5. DIFFUSIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO

Ai fini dell'efficacia del presente Modello, è obiettivo di GEM MATTHEWS INTERNATIONAL S.r.L. garantire una corretta conoscenza, sia alle risorse già presenti in azienda sia a quelle da inserire, delle regole di condotta ivi contenute, con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nei Processi Sensibili secondo le modalità di seguito indicate.

La diffusione è improntata ai principi di completezza, tempestività, accuratezza, accessibilità e continuità, al fine di consentire ai destinatari, diversi per ruolo e responsabilità, consapevolezza sui principi di comportamento e di controllo della Società.

In particolare, il Modello è reso disponibile al personale, dipendenti e soggetti che pur non rivestendo la qualifica formale di dipendenti operano in forza di contratti, anche occasionalmente, per il conseguimento degli obiettivi di GEM MATTHEWS INTERNATIONAL S.r.L. e sui quali la Società sia in grado di esercitare direzione o vigilanza.

Dell'avvenuta adozione del Modello, è data comunicazione in azienda attraverso la consegna a tutti i dipendenti di un opuscolo informativo in cui sono contenute le informazioni essenziali in forma di estratto.

Copia integrale del Modello, sia della Parte Generale, delle Parti Speciali e delle Procedure, è salvata sulla cartella aziendale, accessibile a tutti, denominata "Modello 231".

Tutta la documentazione è disponibile a richiesta per la consultazione.

5.1 Formazione e informazione dei dipendenti

L'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al D.Lgs. 231/2001 e dei principi del Modello è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'avere delle eventuali funzioni di rappresentanza della Società.

La formazione può avvenire in occasione dell'inizio del rapporto di lavoro, nell'ambito della formazione in tema di salute e sicurezza sul lavoro oppure attraverso un corso specifico o attraverso corsi di aggiornamento.

Tutti i programmi di formazione, hanno un contenuto minimo comune consistente nell'illustrazione dei principi del D.Lgs. 231/01, degli elementi costitutivi il Modello, delle singole fattispecie di reato previste dal D.Lgs. 231/01 e dei comportamenti considerati sensibili in relazione al compimento dei reati contemplati dal decreto.

In aggiunta a questa matrice comune ogni programma di formazione è modulato al fine di fornire ai suoi fruitori gli strumenti necessari per il pieno rispetto del dettato del D.Lgs. 231/2001 in relazione all'ambito di operatività e alle mansioni dei soggetti destinatari del programma stesso.

La partecipazione ai programmi di formazione sopra descritti è obbligatoria e gli argomenti relativi alla diffusione della normativa D.Lgs. 231/01 sono erogati in ambito di formazione con relativa firma di presenza.

A completamento delle attività di formazione è prevista la compilazione di questionari e di dichiarazioni attestanti l'avvenuta formazione.

5.2 Informazione alla Società di revisione

Dell'avvenuta adozione del Modello viene data notizia alla Società di revisione.

5.3 Informazione a collaboratori, consulenti e soggetti terzi

GEM MATTHEWS INTERNATIONAL S.r.l. promuove la conoscenza e l'osservanza del Codice Etico anche tra i partners commerciali e finanziari, i consulenti, i collaboratori a qualsiasi titolo ed in generale a chiunque abbia rapporti professionali con la Società.

Al fine di garantire la conoscenza e l'informazione sulla politica e sulle procedure adottate dalla Società, è facoltà della stessa di inserire nei contratti con i soggetti terzi una clausola specifica con la quale le parti contraenti si impegnano a rispettare i principi del Codice Etico.

6. L'ORGANISMO DI VIGILANZA (OdV)

6.1 Individuazione e requisiti dell'OdV

L'esenzione della Società dalla responsabilità amministrativa, come previsto dall'art. 6 I comma lettere b) e d) del D.Lgs. 231/2001, prevede anche l'obbligatoria istituzione di un Organismo

dell'ente, dotato sia di un autonomo potere di controllo che consenta di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del modello, sia di un autonomo potere di iniziativa, a garanzia del costante aggiornamento dello stesso.

In attuazione di quanto previsto dalla disposizione citata il Consiglio di Amministrazione della GEM MATTHEWS INTERNATIONAL S.r.L. ha individuato un Organo di Vigilanza monocratico, nella persona del consulente legale.

Inoltre, nel caso in cui si rendesse necessaria una competenza professionale di tipo specifico, l'OdV potrà avvalersi dell'ausilio di consulenti nominati a sua discrezione.

L'Organismo di Vigilanza, in linea con le disposizioni del Decreto, con le Linee Guida delle principali associazioni di categoria e con la giurisprudenza in materia, possiede le seguenti caratteristiche:

- autonomia e indipendenza:
i requisiti di autonomia e indipendenza sono fondamentali e presuppongono che i membri dell'OdV non siano direttamente coinvolti nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo e che non abbiano mansioni operative che possano condizionare e contaminare la visione d'insieme sull'attività aziendale che ad essi si richiede. A garanzia dell'indipendenza nell'esercizio delle proprie funzioni è previsto che l'Organismo di Vigilanza riferisca al massimo vertice aziendale ovvero al Consiglio di Amministrazione.
- onorabilità:
i membri dell'OdV non hanno riportato sentenze penali, anche non definitive, di condanna o di patteggiamento per reati previsti dal D.lgs 231/01 ovvero la condanna ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche o delle imprese.
- professionalità ed imparzialità:
i membri dell'OdV possiedono competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che sono chiamati a svolgere. Tali caratteristiche, unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio;
- continuità d'azione:
i membri dell'OdV svolgono in modo costante le attività necessarie per la vigilanza del Modello.
- disponibilità dei mezzi organizzativi e finanziari:
a dimostrazione dell'effettiva indipendenza, l'OdV possiede un proprio fondo spese, di cui potrà chiedere integrazione, ove necessario, e di cui potrà disporre per ogni esigenza funzionale al corretto svolgimento dei compiti. Tale budget è approvato, nell'ambito del complessivo budget aziendale, dal Consiglio di Amministrazione.

La definizione degli aspetti attinenti alle modalità di svolgimento dell'incarico dell'OdV, quali la calendarizzazione delle attività, la verbalizzazione delle riunioni e la disciplina dei flussi informativi da parte delle funzioni aziendali interessate è rimessa allo stesso OdV, il quale disciplina il proprio funzionamento interno mediante un apposito regolamento.

6.2 Durata in carica, sostituzione e revoca dei membri dell'Organismo

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

L'Organismo di Vigilanza resta in carica per 3 anni.

La revoca dell'incarico potrà avvenire per giusta causa, per impossibilità sopravvenuta o allorquando vengano meno in capo ai membri dell'OdV i requisiti di imparzialità, autonomia, indipendenza e onorabilità.

Per giusta causa di revoca dovrà intendersi:

- l'interdizione o l'inabilitazione, ovvero una grave infermità che renda il soggetto inidoneo a svolgere le proprie funzioni di vigilanza, o un'infermità che, comunque, comporti l'assenza dal luogo di lavoro per un periodo superiore a sei mesi;
- un grave inadempimento dei propri doveri così come definiti nel presente Modello;
- una sentenza di condanna della Società ai sensi del Decreto, passata in giudicato, ovvero un procedimento penale concluso tramite c.d. "patteggiamento", ove risulti dagli atti l'"omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'Organismo di Vigilanza, ad esso addebitabile, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d) del Decreto;
- una sentenza di condanna passata in giudicato, per aver personalmente commesso uno dei reati previsti dal Decreto;
- una sentenza di condanna passata in giudicato, ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- la violazione del dovere di riservatezza relativo all'identità delle funzioni aziendali che segnalano condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 o violazioni del Modello.

6.3 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

I compiti propri dell'OdV possono essere riassunti a livello generale nelle seguenti attività:

- A) vigilare sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte dei Destinatari;
- B) valutare la reale efficacia ed adeguatezza del Modello a prevenire la commissione dei reati previsti nel decreto ed oggetto di valutazione aziendale;
- C) proporre agli Organi competenti eventuali aggiornamenti del Modello che dovessero emergere a seguito dell'attività di verifica e controllo, allo scopo di adeguarlo ai mutamenti normativi o alle modifiche della struttura aziendale;
- D) ricevere segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del Modello, assicurando la riservatezza sull'identità del segnalante.

Per un efficace svolgimento delle proprie funzioni all'OdV è assegnato il compito di:

- condurre ricognizioni periodiche sulla mappa delle aree a rischio reato al fine di adeguarla ai mutamenti dell'attività o della struttura aziendale;
- controllare i sistemi interni di gestione, che abbiano attinenza con il Modello al fine di rilevare l'esistenza di eventuali criticità;
- con il coordinamento delle funzioni aziendali di volta in volta coinvolte, effettuare periodicamente verifiche ispettive di tipo campionario volte all'accertamento del rispetto di quanto previsto dal Modello, in particolare verificare che le procedure ed i controlli previsti all'interno dello stesso siano eseguiti e documentati in maniera conforme e che i principi etici siano rispettati, se del caso anche utilizzando professionisti esterni;
- concordare con il responsabile dell'Area interessata le opportune azioni correttive ove a seguito delle verifiche si rilevi una condizione di criticità;
- condurre attività di indagine per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del Modello a seguito di segnalazioni pervenutegli;
- promuovere, d'intesa con la funzione competente, idonee iniziative dirette alla diffusione e conoscenza del Modello da parte di tutto il personale anche attraverso appositi incontri di formazione;
- fornire le informazioni di cui viene a conoscenza nell'ambito dello svolgimento delle proprie mansioni al Responsabile dell'azione disciplinare qualora ritenga sussistenti gli estremi per l'avvio di un procedimento disciplinare.
- all'esito di ogni attività ispettiva, informativa e propositiva redigere verbale analitico il cui contenuto è riportato in apposito libro.

È compito dell'OdV:

- definire un piano programmatico della attività su base annuale da comunicare al Consiglio di Amministrazione;
- documentare le attività di controllo e verifica svolte e conservare tutta la documentazione prodotta nel corso delle suddette;
- verificare le eventuali evoluzioni normative e/o giurisprudenziali rilevanti ai fini dell'applicazione del Modello e, più in generale, del Decreto, informandone tempestivamente il Consiglio di Amministrazione.

Nello svolgimento della sua attività, è previsto che l'OdV:

- possa emanare disposizioni ed ordini di servizio intesi a regolare l'attività dell'Organismo di Vigilanza nonché il flusso informativo da e verso lo stesso;

- possa avvalersi dell'ausilio di tutte le strutture della Società ovvero di consulenti esterni, nei limiti del budget approvato;
- possa interpellare tutti i soggetti che rivestono specifiche funzioni all'interno della Società onde ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal D.Lgs. 231/2001 e dal presente Modello;
- sia autorizzato ad acquisire ed a trattare tutte le informazioni, i dati, i documenti e la corrispondenza inerenti le attività svolte nelle singole aree aziendali e ritenuti necessari per lo svolgimento delle sue attività, nel rispetto delle vigenti normative in tema di trattamento di dati personali;
- sia sufficientemente tutelato contro eventuali forme di ritorsione a suo danno che potrebbero avvenire a seguito dello svolgimento o della conclusione di accertamenti intrapresi dallo stesso;
- adempia all'obbligo di riservatezza che gli compete a causa dell'ampiezza della tipologia di informazioni di cui viene a conoscenza per via dello svolgimento delle sue mansioni.

6.4 Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

6.4.1 Obblighi di segnalazione

A tutela dell'integrità della Società, tutte le funzioni di GEM MATTHEWS INTERNATIONAL S.r.L. hanno l'obbligo di segnalare all'OdV le condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e le violazioni del Modello di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte (c.d. "segnalazioni").

In ogni caso, ogni soggetto operante per conto della Società ha l'obbligo di trasmettere all'OdV altresì tutte le informazioni ritenute utili ad agevolare l'attività di vigilanza sull'efficacia del Modello, o relative ad eventi che potrebbero generare violazioni del Modello, dei suoi principi generali e di controllo e del Codice Etico in relazione ai reati previsti dal D.Lgs 231/01, nonché in ordine alla loro inidoneità, inefficacia e ad ogni altro aspetto potenzialmente rilevante a tali fini.

Le segnalazioni dei reati di rilevanza 231 e delle violazioni del Modello devono essere circostanziate e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti e devono offrire il maggior numero di elementi al fine di consentire all'OdV di effettuare le dovute verifiche.

L'OdV prende in considerazione anche le segnalazioni anonime, ove queste siano adeguatamente circostanziate, ove cioè siano in grado di far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati.

Non saranno prese in considerazione segnalazioni fondate su mere voci o sospetti.

La modalità di trasmissione di tali informazioni dovrà essere diretta e dovrà avvenire in forma scritta.

È stato attivato un indirizzo di posta elettronica intestato all'OdV al quale le funzioni aziendali possono inviare le loro segnalazioni: **ODVGEM@MATWEU.COM**

Si precisa che, al fine di facilitare i flussi di segnalazioni ed informazioni i membri dell'OdV hanno altresì messo a disposizione i propri indirizzi di posta elettronica personali, nonché i rispettivi contatti telefonici.

Qualora all'esito dell'attività di accertamento interno condotta dall'OdV ovvero al termine di un procedimento penale, civile o amministrativo, risulti l'infondatezza della segnalazione e risulti altresì che la stessa è stata effettuata con dolo o colpa grave, il segnalante è sanzionato, a seguito di procedimento disciplinare, secondo quanto indicato nel capitolo seguente.

Nel caso l'OdV ravvisi elementi di non manifesta infondatezza del fatto, inoltra la mera segnalazione del fatto, mantenendo la riservatezza sull'identità del segnalante, per l'adozione dei provvedimenti conseguenti:

- al responsabile dell'area in cui si è verificato il fatto per l'acquisizione di elementi istruttori;
- al responsabile del procedimento disciplinare, per eventuali profili di responsabilità disciplinare.

Le altre figure aziendali informano l'OdV dell'adozione di eventuali provvedimenti di propria competenza.

6.4.2 Tutela del segnalante

A norma dell'art. 6, comma 2 *bis* D. Lgs. 231/2001, inoltre, tutte le funzioni aziendali e tutti coloro che operano per la Società sono tenuti ad assicurare la riservatezza sull'identità delle funzioni aziendali che segnalano condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 o violazioni del Modello.

Tale riservatezza deve essere assicurata durante tutte le fasi della gestione della segnalazione, al fine di scongiurare qualunque atto di ritorsione o di discriminazione, diretta o indiretta, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

In osservanza del dovere di riservatezza, le informazioni acquisite dall'OdV saranno trattate in modo tale da garantire:

- (a) il rispetto della riservatezza dell'identità della persona segnalante e della segnalazione inoltrata;
- (b) il non verificarsi di atti di ritorsione, penalizzazione o discriminazione nei confronti dei segnalanti;
- (c) la tutela dei diritti di soggetti in relazione ai quali sono state effettuate segnalazioni.

Ogni informazione, segnalazione o report è conservata a cura dell'OdV in un archivio strettamente riservato.

Qualora, nell'ambito di un procedimento disciplinare, la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione è utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso del segnalante alla rivelazione della sua identità.

In tale ipotesi, il responsabile del procedimento disciplinare viene a conoscenza dell'identità del segnalante solo dopo che quest'ultimo ha prestato il consenso alla rivelazione della sua identità.

Gravano in ogni caso sul responsabile del procedimento disciplinare gli stessi doveri di comportamento, volti alla tutela della riservatezza del segnalante, cui sono tenuti i membri dell'OdV.

È severamente vietato a qualunque funzione aziendale, di ogni ordine e grado, porre in essere atti di ritorsione o di discriminazione, diretti o indiretti, nei confronti di altra funzione aziendale che abbia segnalato condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 o violazioni del Modello, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

Sono pertanto da considerarsi in ogni caso nulli e privi di qualsiasi effetto giuridico sia il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante, sia il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante.

Qualunque funzione aziendale che intraprenda iniziative ritorsive o discriminatorie contro il segnalante o comunque, in generale, violi il dovere di riservatezza e le misure di tutela dell'identità del segnalante integra un illecito disciplinare ed è pertanto sanzionabile secondo quanto indicato nel capitolo seguente.

Le funzioni aziendali che subiscono misure ritorsive o discriminatorie in conseguenza della segnalazione di reati presupposto o di violazioni del Modello possono denunciare tali misure all'Ispettorato Nazionale del lavoro, personalmente ovvero attraverso le organizzazioni sindacali dagli stessi indicate.

L'OdV valuterà le segnalazioni ricevute con discrezione e responsabilità, trattando i dati e i documenti oggetto della segnalazione nel rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali.

A tal fine potrà ascoltare l'autore della segnalazione o il responsabile della presunta violazione ed effettuare le indagini opportune.

La violazione del dovere di riservatezza e delle misure di tutela dell'identità del segnalante è giusta causa di revoca dei componenti dell'OdV.

6.4.3 Obblighi di informazione

Oltre alle segnalazioni di cui sopra, devono essere obbligatoriamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza, oltre a quanto previsto nelle singole Parti Speciali, a livello generale le informazioni concernenti (c.d. "informazioni"):

1. le anomalie o atipicità riscontrate nello svolgimento delle attività lavorative, con riferimento alle aree a rischio individuate nel Modello;
2. la violazione delle procedure previste nel Modello;
3. i provvedimenti 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 di cui al D.Lgs 231/2001 riguardanti la Società e i destinatari del modello, direttamente o indirettamente;
4. visite, ispezioni e accertamenti avviati da parte degli enti competenti (a titolo meramente esemplificativo: ASL, INPS, INAIL, Guardia di Finanza, etc.) e, alla loro conclusione, eventuali rilievi e sanzioni comminate;
5. relazioni interne dalle quali emergano responsabilità da parte di soggetti aziendali per le ipotesi di reato previste dal decreto;
6. i rapporti di audit inerenti aree e/o processi sensibili ai sensi del Decreto;
7. i procedimenti disciplinari svolti, le eventuali sanzioni irrogate o i provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni, nel caso in cui rientrino nell'ambito di applicazione del Decreto;
8. rilevate carenze organizzative o procedurali idonee a determinare il concreto pericolo di commissione di reati rilevanti ai fini del Decreto;
9. mancata collaborazione da parte delle Aree Aziendali (in particolare, rifiuto di fornire all'Organismo documentazione o dati richiesti, ovvero ostacolo alla sua attività);
10. esistenza di procedimenti penali nei confronti di soggetti che operano per conto della Società, ovvero di procedimenti a carico della società in relazione a reati rilevanti ai sensi del Decreto;
11. l'esito degli accertamenti disposti a seguito dell'avvio di indagini da parte dell'Autorità Giudiziaria in merito a reati rilevanti ai sensi del Decreto;
12. qualunque informazione ritenuta utile ed opportuna ai fini dello svolgimento delle funzioni dell'OdV.

Rientrano inoltre negli obblighi di informativa nei confronti dell'OdV anche le notizie correlate a:

- modifiche alla composizione degli organi sociali;
- cambiamenti nella struttura organizzativa aziendale;
- variazioni delle deleghe e delle procure assegnate.

Inoltre, a seguito delle comunicazioni ricevute da parte dell'OdV, le funzioni interessate dovranno prontamente attivarsi per eliminare le criticità indicate provvedendo, qualora sia necessario, a modificare o aggiornare le parti del modello interessate. Dovranno poi dare tempestiva comunicazione delle soluzioni adottate all'OdV.

Per ulteriori obblighi di segnalazione nei confronti dell'OdV nell'ambito delle aree sensibili disciplinate nelle singole sezioni si rinvia alle **Parti Speciali** del presente modello nonché alla procedura "**Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza**".

6.5 Reporting dell'OdV nei confronti degli Organi Sociali

L'Organismo di Vigilanza ha l'obbligo di tenere informato il Consiglio di Amministrazione sul piano programmatico delle attività che intende svolgere, sulle attività concluse nel periodo, sui risultati raggiunti e sulle azioni intraprese a seguito dei riscontri rilevati.

È assegnata all'OdV una linea di reporting su base periodica, almeno semestrale, nei confronti del Consiglio di Amministrazione, tramite invio di una relazione informativa, salvo assumere carattere d'immediatezza in presenza di problematiche o gravi rilievi tali per cui si renda necessario darne urgente comunicazione.

È inoltre prevista una informativa continuativa nei confronti del Consiglio di Amministrazione sulla normale operatività dell'Organismo, quali verifiche svolte, attività formative, evoluzioni della normativa di riferimento ecc.

L'OdV potrà a tal fine essere convocato in qualsiasi momento per motivi urgenti dal Consiglio di Amministrazione e potrà a sua volta presentare richiesta in tal senso ogni qualvolta ne ravvisi la necessità.

Le riunioni con gli Organi interessati devono essere verbalizzate e copie dei verbali sono custodite dall'OdV.

Nell'ambito del reporting semestrale vengono affrontati, a titolo non esaustivo, i seguenti aspetti:

- controlli e verifiche svolti dall'Organismo di Vigilanza ed esito degli stessi;
- stato di avanzamento di eventuali progetti di implementazione e revisione di processi sensibili;
- eventuali innovazioni legislative o modifiche organizzative che richiedano aggiornamenti nell'identificazione dei rischi o variazioni del Modello;
- eventuali sanzioni disciplinari irrogate dagli organi competenti a seguito di violazioni del Modello;
- eventuali segnalazioni ricevute da soggetti interni ed esterni nel corso del periodo in ordine a presunte violazioni al Modello o al Codice Etico ovvero in ordine alla commissione di reati presupposto, sempre nel rispetto del dovere di riservatezza sull'identità del segnalante;
- eventuali iniziative di formazione sul Modello e sul decreto 231/01;
- altre informazioni ritenute significative;
- valutazione di sintesi sull'aggiornamento ed effettiva applicazione del Modello per verificarne l'efficacia e l'adeguatezza in relazione ai reati da prevenire.

6.6 Verifiche sull'adeguatezza del modello

L'OdV può effettuare periodicamente specifiche verifiche sulla reale capacità del Modello di prevenire i reati.

A tal fine viene svolta un'attività di verifica di tutte le segnalazioni ricevute nel corso dell'anno, delle azioni intraprese dall'OdV, delle verifiche a campione eventualmente intraprese e della sensibilizzazione dei destinatari del Modello rispetto all'applicazione dello stesso.

L'OdV può avvalersi del supporto delle funzioni interne che di volta in volta si rendano necessarie, le quali sono tenute all'osservanza degli stessi doveri di riservatezza che gravano sui componenti dell'OdV.

Le verifiche ed il loro esito sono inserite nei report previsti dal Modello.

6.7 Conservazione delle informazioni

Le informazioni, le segnalazioni ed i *report* previsti dal Modello Organizzativo vengono conservati dall'Organismo di Vigilanza in un apposito *data base* (informatico o cartaceo) strettamente riservato per un periodo di 10 anni.

L'accesso ai dati del *data base* è consentito esclusivamente all'Organismo di Vigilanza e a persone da questi delegate e autorizzate.

Tali ultimi soggetti, nel consultare le informazioni contenute nel *data base*, sono tenuti ad osservare gli stessi doveri di comportamento, volti alla tutela della riservatezza dei segnalanti, cui sono tenuti i membri dell'OdV; eventuali violazioni di tali doveri costituiscono, per i soggetti appartenenti alla Società, illecito disciplinare e comportano la responsabilità prevista dal capitolo seguente.

7. IL SISTEMA DISCIPLINARE

7.1 Funzione del sistema disciplinare. Principi generali

Il Modello per essere rispondente ai requisiti previsti dal decreto legislativo 231/01 deve prevedere altresì, ai sensi dell'art. 6 comma 2 lett. e) e 7 comma 4 lett. b), un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure in esso indicate.

La violazione delle regole di comportamento e delle misure previste dal Modello da parte di un lavoratore dipendente o dei dirigenti della stessa costituisce un inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 2104 c.c. e dell'art. 2106 c.c.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale avviato dall'autorità giudiziaria, in quanto le regole di condotta e le procedure interne sono vincolanti per i destinatari, indipendentemente dall'effettiva realizzazione di un reato.

L'eventuale irrogazione della sanzione disciplinare, dovrà essere, per quanto possibile, ispirata ai principi di tempestività, immediatezza ed equità.

7.2 Violazioni del Modello e del Codice Etico

Ai fini dell'applicazione del sistema disciplinare sono considerati, a titolo esemplificativo comportamenti sanzionabili:

- 1) la commissione di reati previsti dal D.Lgs. 231/01;
- 2) la violazione di disposizioni e di procedure interne previste dal Modello (ad esempio la non osservanza dei protocolli, l'omissione di comunicazioni all'OdV in merito a informazioni prescritte, omissione di controlli, etc.);
- 3) l'adozione, nell'espletamento di attività connesse ai «processi sensibili», di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello;
- 4) le violazioni delle norme generali di condotta contenute nel Codice Etico;
- 5) le violazioni del dovere di riservatezza e delle misure di tutela dell'identità delle funzioni aziendali che segnalano reati presupposto o violazioni del Modello;

- 6) iniziative ritorsive o discriminatorie, quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, licenziamenti ritorsivi o discriminatori o mutamenti di mansioni, contro funzioni aziendali che segnalano reati presupposto o violazioni del Modello;
- 7) segnalazioni rivelatesi infondate ed effettuate con dolo o colpa grave all'esito dell'attività di accertamento interno condotta dall'OdV ovvero all'esito delle risultanze di un procedimento penale, civile o amministrativo.

7.3 Misure nei confronti dei dipendenti in posizione non dirigenziale

La violazione da parte dei dipendenti delle singole regole comportamentali di cui al presente Modello costituisce illecito disciplinare.

L'art. 2104 c.c. individuando il dovere di «obbedienza» a carico del lavoratore dispone che il prestatore di lavoro debba osservare nello svolgimento delle proprie mansioni le disposizioni impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo dai quali gerarchicamente dipende.

Il rispetto delle prescrizioni del presente Modello e del Codice Etico rientra nel generale obbligo del lavoratore di rispettare le disposizioni stabilite dalla direzione per soddisfare le esigenze tecniche, organizzative e produttive della Società.

Le sanzioni irrogabili rientrano tra quelle previste dalla normativa vigente ovvero dalla contrattazione collettiva applicata che, nel caso specifico, è rappresentato dal CCNL per i metalmeccanici e dalle disposizioni previste dalla legge 30 maggio 1970 n. 300 (*Statuto dei lavoratori*) e, ove di pertinenza, di qualunque altro provvedimento normativo in materia.

Le infrazioni verranno accertate ed i conseguenti procedimenti disciplinari avviati secondo quanto previsto nella normativa suindicata.

I lavoratori saranno pertanto passibili dei provvedimenti previsti dall'art. 23 e ss. del CCNL indicato e precisamente:

- richiamo verbale;
- ammonizione scritta;
- multa;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni;
- licenziamento per mancanze ai sensi dell'art. 25 (con o senza preavviso).

In particolare si prevede, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, che:

(a) incorre nei provvedimenti del richiamo verbale o dell'ammonizione scritta, a seconda della gravità dell'infrazione, il lavoratore che violi il Codice Etico o adotti, nell'espletamento della sua attività, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello (ad es. che non osservi le procedure prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.);

(b) incorre nei provvedimenti della multa o della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a tre giorni il lavoratore che, nel violare il Codice Etico o adottando, nell'espletamento della sua attività, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, nonché compiendo atti contrari all'interesse della Società, ponga in essere comportamenti ritenuti più gravi di quelli sanzionati alla lettera a);

(c) incorre nel provvedimento del licenziamento con preavviso il lavoratore che adotti, nell'espletamento della sua attività, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso e diretto in modo univoco al compimento di un reato;

(d) incorre nel provvedimento del licenziamento senza preavviso il lavoratore che adotti, nell'espletamento della sua attività, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso e tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società, anche solo in sede cautelare, di misure previste dal Decreto.

Restano ferme – e si intendono qui richiamate – tutte le previsioni di cui all'art. 23 del CCNL, tra cui:

- l'obbligo – in relazione all'applicazione di qualunque provvedimento disciplinare – della previa contestazione dell'addebito al dipendente e dell'ascolto di quest'ultimo in ordine alla sua difesa;
- l'obbligo – salvo per il richiamo verbale – che la contestazione sia fatta per iscritto e che il provvedimento non sia emanato se non decorsi 5 giorni dalla contestazione dell'addebito (nel corso dei quali il dipendente potrà presentare le sue giustificazioni);
- l'obbligo di motivare al dipendente e comunicare per iscritto la comminazione del provvedimento;
- la rilevanza, ai fini della graduazione della sanzione, di precedenti disciplinari a carico del dipendente e l'intenzionalità del comportamento.

Le tipologie e l'entità delle sanzioni applicate in ciascun caso di violazione saranno proporzionate alla gravità delle mancanze; in particolare si terrà conto della gravità della condotta, anche alla luce dei precedenti disciplinari del lavoratore, delle mansioni dallo stesso svolte e dalle circostanze in cui è maturata e si è consumata l'azione o l'omissione.

Il sistema disciplinare è soggetto a costante verifica da parte della Funzione del Personale che è la funzione responsabile della concreta applicazione delle misure disciplinari delineate su eventuale segnalazione dell'OdV e sentito il superiore gerarchico dell'autore della condotta censurata.

7.4 Misure nei confronti dei dirigenti

La violazione, da parte dei dirigenti, delle procedure previste dal presente Modello o l'adozione, nell'espletamento delle attività nell'ambito dei «processi sensibili», di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello o del Codice Etico e la commissione di reati previsti dal D.Lgs 231/2001, tenuto conto anche della particolare natura fiduciaria del rapporto di lavoro, determineranno l'applicazione delle misure idonee in conformità a quanto previsto dalla normativa vigente e dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro della categoria applicato.

7.5 Misure nei confronti di Amministratori, Sindaci e Revisori contabili

Alla notizia di violazioni del Modello di Organizzazione e di Gestione e del Codice Etico da parte dei componenti del Consiglio di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza è tenuto ad informare tempestivamente l'intero Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale, per l'adozione degli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'Assemblea dei Soci al fine di adottare le misure più idonee.

Quanto ai Sindaci e Revisori contabili, si precisa, ovviamente, qualora presenti nella Società.

Alla notizia di violazioni del Modello di Organizzazione e di Gestione e del Codice Etico da parte di uno o più dei membri del Collegio Sindacale, l'Organismo di Vigilanza comunica al Consiglio di Amministrazione la notizia della violazione commessa da parte di uno o più componenti del Collegio Sindacale. Il Consiglio di Amministrazione convoca con urgenza l'Assemblea dei soci per disporre l'eventuale revoca ai sensi dell'art. 2400, 2° comma, cod. civ.

Alla notizia di violazioni del Modello di Organizzazione e di Gestione (per quanto applicabile) da parte dei revisori, l'Organismo di Vigilanza è tenuto ad informare tempestivamente il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale per l'adozione degli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'Assemblea dei Soci al fine di adottare le misure più idonee.

7.6 Misure nei confronti di collaboratori, consulenti e soggetti terzi

La Società ha facoltà di inserire nei contratti stipulati con soggetti terzi (ad es. partners commerciali e finanziari, consulenti, collaboratori) clausole che sanzionino comportamenti da questi posti in essere in violazione del Codice Etico, laddove applicabile.

L'inosservanza dei principi previsti nella presente Parte Generale è passibile di sanzione disciplinare secondo quanto indicato alla sezione "Sistema disciplinare".