

NOBILIS®

The Best Technology for Water

***“CARLO NOBILI S.P.A.
RUBINETTERIE”***

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

ai sensi del D. Lgs 231/01

*Approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 12 Luglio 2010
Aggiornato con delibera del Consiglio di Amministrazione del
14/05/2021*

PARTE GENERALE

- INDICE -

1. PREMESSA

1.1 Carlo Nobili S.p.A.5
1.2 L'assetto societario5
1.3 L'organigramma6

2. QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

2.1 Il decreto legislativo 231/017
2.2 Le fattispecie di reato previste dal D. Lgs. 231/018
2.3 L'adozione del "Modello di organizzazione, gestione e controllo" quale possibile esimente dalla responsabilità amministrativa	14
2.4 L'applicazione del D. Lgs. 231/01 da parte di Carlo Nobili S.p.A.....	16

3. POLITICA AZIENDALE E SISTEMA DI CONTROLLO

3.1 La politica di Carlo Nobili S.p.A.....	16
3.2 La certificazione di qualità o altre certificazioni	16
3.3 Il sistema informativo.....	17
3.4 Il codice etico	18
3.5 Le procedure	18

4. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI CARLO NOBILI S.P.A.

4.1 Adozione e modifica del modello	18
4.2 La struttura del Modello di Carlo Nobili S.p.A	19
4.3 Caratteristiche del modello	19
4.4 Identificazione dei processi sensibili in relazione ad alcune tipologie di reato	20
4.5 Individuazione dei reati considerati a "rischio non rilevante"	21
4.6 Creazione di protocolli specifici e azioni di miglioramento del sistema di controllo preventivo.....	21

5. LA DIFFUSIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO

5.1 Formazione ed informazione dei dipendenti.....	22
5.2 Informazione ad Amministratori e Sindaci.....	22
5.3 Informazione ai Soggetti Terzi	23

6. L'ORGANISMO DI VIGILANZA (OdV)

6.1 Individuazione e requisiti dell'Organismo di Vigilanza	23
6.2 Durata in carica, sostituzione e revoca dell'Organismo.....	24
6.3 Funzioni e poteri dell'Organismo di vigilanza	24
6.4 Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.....	26

6.5 Reporting dell'Organismo di Vigilanza nei confronti degli organi sociali.....	27
6.6 Verifiche sull'adeguatezza del Modello	27
6.7 Conservazione delle informazioni	28

7. IL SISTEMA DISCIPLINARE

7.1 Funzione del sistema disciplinare	28
7.2 Violazioni del Modello e del Codice Etico	29
7.3 Misure nei confronti dei Dipendenti in posizione non dirigenziale.....	29
7.4 Misure nei confronti dei Dirigenti	30
7.5 Misure nei confronti di Amministratori e Sindaci	30

ALLEGATO 1: CODICE ETICO

1. PREMESSA

1.1 CARLO NOBILI S.P.A.

CARLO NOBILI S.P.A. è una delle più affermate aziende italiane produttrici di rubinetteria sanitaria destinata ad un vasto mercato, nazionale ed internazionale, attento agli aspetti di qualità, design ed innovazione.

L'azienda, grazie alle innovazioni tecniche ed umane, ha raggiunto degli obiettivi primari per il consolidamento della propria immagine di azienda leader in termini di qualità e sicurezza.

L'aspetto primario è quello di avere un ciclo completo di produzione supportato da impianti e macchinari tecnicamente all'avanguardia i quali consentono produzioni elevate con un livello qualitativo costante. In parallelo la certificazione del Sistema Qualità in accordo alle norme ISO 9001 alle quali vanno aggiunte le certificazioni di prodotto a livello internazionale quali ad esempio NF, KIWA, SAI, Global, CSA ed SVGW.

Inoltre, la scelta e la progettazione degli impianti viene sempre effettuata riponendo la massima attenzione alle tematiche relative alla sicurezza, all'ambiente ed all'ecologia. A tal fine la Società ha adottato altresì un Sistema di Gestione della Sicurezza e dell'Ambiente.

All'interno dello stabilimento di Suno vengono svolte tutte le attività che concorrono alla realizzazione del prodotto quali le lavorazioni meccaniche, le fasi di smerigliatura e lucidatura delle superfici, la cromatura galvanica con l'ausilio di due impianti, l'assemblaggio, il collaudo finale e la spedizione del prodotto finito.

1.2 L'assetto societario

CARLO NOBILI S.P.A. è una società per azioni amministrata da un Consiglio di Amministrazione composto da quattro componenti; gli amministratori restano in carica tre anni fino all'approvazione del bilancio relativo al terzo esercizio.

Il Presidente convoca il Consiglio di Amministrazione, ne fissa l'ordine del giorno, ne coordina i lavori e assicura il contributo di tutto il consiglio alla gestione della Società.

Il Consiglio di Amministrazione ha in modo esclusivo la responsabilità della gestione dell'impresa ed è investito dei più ampi poteri essendo ad esso demandato di compiere tutti gli atti che ritenga opportuni per l'attuazione dell'oggetto sociale, esclusi quelli che per legge sono inderogabilmente riservati all'assemblea ordinaria dei soci e ferme le autorizzazioni statutariamente affidate all'assemblea medesima.

Il Consiglio di Amministrazione ha nominato tre Amministratori Delegati attribuendo ai medesimi poteri nell'ambito della gestione dell'impresa, determinando il contenuto, i limiti e le modalità di esercizio della delega.

Gli Amministratori Delegati devono curare che l'assetto organizzativo, amministrativo e contabile della Società sia adeguato alla natura e alle dimensioni dell'impresa e devono riferire al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale, sull'andamento generale della gestione e sulla sua prevedibile evoluzione.

La firma e la rappresentanza sociale di fronte ai terzi ed in giudizio spettano al Presidente del Consiglio di Amministrazione nonché agli Amministratori Delegati nell'ambito dei poteri ad essi delegati.

Il controllo legale dei conti della società spetta al Collegio Sindacale, composto da un presidente, due sindaci effettivi e due sindaci supplenti.

1.3 L'organigramma

Al fine di rendere immediatamente chiaro il ruolo e le responsabilità di ciascuno nell'ambito del processo decisionale aziendale CARLO NOBILI S.P.A. ha messo a punto un prospetto sintetico nel quale è schematizzata l'intera propria struttura organizzativa (Organigramma).

Nell'Organigramma, in particolare, sono specificate:

- le aree in cui si suddivide l'attività aziendale;
- le linee di dipendenza gerarchica dei singoli enti aziendali;
- i soggetti che operano nelle singole aree ed il relativo ruolo organizzativo.

L'organigramma è oggetto di ufficiale comunicazione a tutto il personale della Società tramite apposite comunicazioni organizzative ed è puntualmente aggiornato in funzione dei cambiamenti effettivamente intervenuti nella struttura organizzativa.

2. QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

Nella predisposizione del seguente Modello, CARLO NOBILI S.P.A. ha fatto riferimento alla normativa sotto elencata ritenuta utile alla redazione del presente documento di gestione e controllo aziendale.

Norme generiche

- D. Lgs. 231/2001

Norme relative alla sicurezza sul lavoro

- D. Lgs. 81/08 - Testo Unico sulla Sicurezza del Lavoro

Norme relative al sistema di gestione

- UNI EN ISO 9001:2000
- BS OHSAS 18001:2007
- UNI EN ISO 14001:2015

Linee guida di Confindustria per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/01 (edizione aggiornata al marzo 2014)

2.1 Il decreto legislativo 231/01

Il decreto legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001, emanato in attuazione della legge delega 29 settembre 2000 n. 300, disciplina la responsabilità amministrativa degli Enti forniti di personalità giuridica e delle società e associazioni anche prive di personalità giuridica.

Con il decreto in questione è stata introdotta per la prima volta nell'ordinamento nazionale la responsabilità amministrativa degli enti che si aggiunge a quella 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.

In particolare, il decreto legislativo 231/01 prevede un sistema sanzionatorio articolato in sanzioni pecuniarie ed interdittive piuttosto gravose a seconda del reato realizzato.

Le **sanzioni pecuniarie** sono applicate per quote in numero non inferiore a cento né superiore a mille. L'importo di ciascuna quota va da un minimo di € 258 ad un massimo di € 1549 salvo i meccanismi di riduzione della sanzione in presenza di specifiche circostanze disciplinate dal legislatore.

Le **sanzioni interdittive** (interdizione dall'esercizio dell'attività, divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito, esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi, sussidi e revoca di quelli già concessi, divieto di pubblicizzare beni e servizi) si applicano in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste.

Completano il quadro delle sanzioni amministrative la **confisca** e la **pubblicazione della sentenza di condanna**.

La sanzione amministrativa può essere applicata alla società esclusivamente dal giudice penale nel contesto garantistico del processo penale 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 della società nei soli casi in cui il reato sia stato commesso esclusivamente al fine di perseguire un interesse proprio o di terzi.

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.

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:

- 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;
- persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente;
- persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali.

2.2 Le fattispecie di reato previste dal D.lgs. 231/01

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 ed elencati negli artt. da 24 a 25 *quinquiesdecies* del Decreto stesso.

Le fattispecie di reato, il cui novero è stato ampliato da diversi interventi normativi, possono essere così comprese per comodità espositiva nelle seguenti categorie:

- ***Reati contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25):***
 - Indebita percezione di contributi, finanziamenti o altre erogazioni da parte dello Stato o di altro Ente pubblico (art. 316-ter c.p.);
 - Truffa in danno dello Stato o di altro Ente pubblico (art. 640, co. 1 c.p.);
 - Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640 bis c.p.);
 - Frode informatica in danno dello Stato o di altro Ente Pubblico (art. 640 ter c.p.);
 - Malversazione a danno dello Stato o di altro Ente Pubblico (art. 316-bis c.p.);
 - Concussione (art. 317 c.p.);
 - Corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.);
 - Corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio (art. 319 c.p.);
 - Circostanze aggravanti (art. 319-bis c.p.);
 - Corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.);
 - Induzione indebita a dare e promettere utilità (art. 319-quater c.p.);
 - Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.);
 - Pene per il corruttore (art. 321 c.p.);
 - Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.);
 - Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri delle Corti internazionali o degli organi delle Comunità europee o di assemblee parlamentari internazionali o di organizzazioni internazionali e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (art. 322-bis c.p.);
 - Traffico di influenze illecite (art. 346-bis c.p.).

- ***Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24 bis)***
(Articolo aggiunto dalla L. 18 marzo 2008 n. 48, art. 7)
 - Falsità in un documento informatico pubblico o avente efficacia probatoria (art. 491-bis c.p.);
 - Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-ter c.p.);
 - Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-quater c.p.);
 - Diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615-quinquies c.p.);
 - Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quater c.p.);
 - Installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quinquies c.p.);
 - Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-bis c.p.);

- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-ter c.p.);
 - Danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-quater c.p.);
 - Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635-quinquies c.p.);
 - Frode informatica del certificatore di firma elettronica (art. 640-quinquies c.p.);
 - Violazione delle norme in materia di Perimetro di sicurezza nazionale cibernetica (art. 1, comma 11, D.L. 21 settembre 2019, n. 105).
- ***Reati di criminalità organizzata (art. 24 ter)***
(Articolo aggiunto dalla L. 15 luglio 2009, n. 94, art. 2, co. 29)
 - Associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
 - Associazioni di tipo mafioso anche straniere (art. 416-bis c.p.);
 - Scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-ter c.p.);
 - Sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.);
 - Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 DPR 9 ottobre 1990, n. 309)
 - Delitti commessi avvalendosi delle condizioni previste dal predetto articolo 416-bis ovvero al fine di agevolare l'attività delle associazioni previste dallo stesso articolo;
 - Illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo escluse quelle previste dall'articolo 2, comma terzo, della legge 18 aprile 1975, n. 110 (art. 407, co. 2, lett. a), numero 5), c.p.p.).
 - ***Reati c.d. di falso nummario (art. 25 bis)***
(Articolo aggiunto dal D.L. 25 settembre 2001 n. 350, art. 6, D.L. convertito con modificazioni dalla legge n. 409 del 23/11/2001; articolo integrato dalla Legge 23 Luglio 2009, n. 99, art.15)
 - Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.);
 - Alterazione di monete (art. 454 c.p.);
 - Spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.);
 - Spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.);
 - Falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.);
 - Contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.);
 - Fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.);
 - Uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.);
 - Contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.);
 - Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.).

- ***Reati contro l'industria e il commercio (art. 25 bis.1)***
(Articolo aggiunto dalla Legge 23 Luglio 2009, n. 99, art.15)
 - Turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.);
 - Illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513-bis c.p.);
 - Frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.);
 - Frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.);
 - Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.);
 - Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.);
 - Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517-ter c.p.);
 - Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-quater c.p.);

- ***Reati societari (art. 25 ter):***
(Articolo aggiunto dal D.Lgs. 11 aprile 2002 n. 61, art. 3)
 - False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.);
 - Fatti di lieve entità (art. 2621-bis c.c.);
 - False comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c.);
 - Impedito controllo (art. 2625 c.c.);
 - Indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.);
 - Illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.);
 - Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.);
 - Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.);
 - Omessa comunicazione del conflitto di interessi (art. 2629-bis c.c.);
 - Formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.);
 - Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.);
 - Corruzione tra privati (art. 2635 c.c.);
 - Istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635-bis c.c.);
 - Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.);
 - Aggiotaggio (art. 2637 cod. civ.);
 - Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità di pubblica vigilanza (art. 2638 c.c.);

- ***Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25 quater)***
(Articolo aggiunto dalla L. 14 gennaio 2003 n. 7, art. 3)

- ***Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25 quater 1)***
 - Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583 bis c.p.).

- ***Reati contro la personalità individuale (art. 25 quinquies)***
 - Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.);

- Prostituzione minorile (art. 600 bis c.p.);
- Pornografia minorile (art. 600 ter c.p.);
- Detenzione di materiale pornografico (art. 600 quater c.p.);
- Pornografia virtuale (art. 600 quater 1 c.p.);
- Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600 quinquies c.p.);
- Tratta di persone (art. 601 c.p.);
- Acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.);
- Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603 bis c.p.);
- Adescamento di minorenni (art. 609 undecies c.p.).

- ***Reati di abuso e manipolazione di mercato (art. 25 sexies)***
(Articolo aggiunto dalla L. 18 aprile 2005 n. 62, art. 9)

- Abuso di informazioni privilegiate di cui agli art. 184 D. Lgs. 58/1998;
- Manipolazione di mercato di cui agli art. 185 D. Lgs. 58/1998.

- ***Reati transnazionali*** previsti dalla legge n. 146 del 16 marzo 2006.

L'art. 3 della legge definisce reato transnazionale il reato punito con la pena della reclusione non inferiore nel massimo a quattro anni, qualora sia coinvolto un gruppo criminale organizzato, nonché: a) sia commesso in più di uno Stato; b) ovvero sia commesso in uno Stato, ma una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo avvenga in un altro Stato; c) ovvero sia commesso in uno Stato, ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più di uno Stato; d) ovvero sia commesso in uno Stato ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato.

- Associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
- Associazioni di tipo mafioso anche straniere (art. 416-bis c.p.);
- Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater del testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 23 gennaio 1973, n. 43);
- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 9 ottobre 1990, n. 309);
- Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, commi 3, 3-bis, 3-ter e 5, del testo unico di cui al D.Lgs. 25 luglio 1998, n. 286);
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.);
- Favoreggiamento personale (art. 378 c.p.).

- ***Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro (art. 25 septies)***
(Inseriti dalla legge 3 agosto 2007, n. 123)

- Omicidio colposo (art. 589 c.p.);
- Lesioni personali colpose (art. 590 c.p.).

- ***Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25 octies)***

(Articolo aggiunto dal D.Lgs. 21 novembre 2007 n. 231, art. 63, co. 3)

- Ricettazione (art. 648 c.p.);
- Riciclaggio (art. 648-bis c.p.);
- Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-ter c.p.);
- Autoriciclaggio (art. 648 ter.1 c.p.).

- ***Reati in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25 novies)***

(Articolo aggiunto dalla Legge 23 luglio 2009 n. 99, art. 15)

Reati previsti dalla legge sul diritto d'autore n. 633/1941 agli artt. 171 primo comma lettera a *bis*) e terzo comma, 171-*bis*, 171-*ter*, 171-*septies* e 171-*octies*.

- Messa a disposizione del pubblico, in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta, o di parte di essa (art. 171, L. 633/1941 comma 1 lett a) *bis*);
- Reati di cui al punto precedente commessi su opere altrui non destinate alla pubblicazione qualora ne risulti offeso l'onore o la reputazione dell'autore (art. 171, L. 633/1941 comma 3);
- Abusiva duplicazione, per trarne profitto, di programmi per elaboratore; importazione, distribuzione, vendita o detenzione a scopo commerciale o imprenditoriale o concessione in locazione di programmi contenuti in supporti non contrassegnati dalla SIAE; predisposizione di mezzi per rimuovere o eludere i dispositivi di protezione di programmi per elaboratori (art. 171-bis l. 633/1941 comma 1);
- Riproduzione, trasferimento su altro supporto, distribuzione, comunicazione, presentazione o dimostrazione in pubblico, del contenuto di una banca dati; estrazione o reimpiego della banca dati; distribuzione, vendita o concessione in locazione di banche di dati (art. 171-bis l. 633/1941 comma 2);
- Abusiva duplicazione, riproduzione, trasmissione o diffusione in pubblico con qualsiasi procedimento, in tutto o in parte, di opere dell'ingegno destinate al circuito televisivo, cinematografico, della vendita o del noleggio di dischi, nastri o supporti analoghi o ogni altro supporto contenente fonogrammi o videogrammi di opere musicali, cinematografiche o audiovisive assimilate o sequenze di immagini in movimento; opere letterarie, drammatiche, scientifiche o didattiche, musicali o drammatico musicali, multimediali, anche se inserite in opere collettive o composite o banche dati; riproduzione, duplicazione, trasmissione o diffusione abusiva, vendita o commercio, cessione a qualsiasi titolo o importazione abusiva di oltre cinquanta copie o esemplari di opere tutelate dal diritto d'autore e da diritti connessi; immissione in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta dal diritto d'autore, o parte di essa (art. 171-ter l. 633/1941);
- Mancata comunicazione alla SIAE dei dati di identificazione dei supporti non soggetti al contrassegno o falsa dichiarazione (art. 171-septies l. 633/1941);
- Fraudolenta produzione, vendita, importazione, promozione, installazione, modifica, utilizzo per uso pubblico e privato di apparati o parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato effettuate via etere, via satellite, via cavo, in forma sia analogica sia digitale (art. 171-octies l. 633/1941).

- ***Reati contro l'attività giudiziaria (art. 25 decies)***

(Articolo aggiunto dalla L. 3 agosto 2009 n. 116, art. 4)

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

- ***Reati ambientali (art. 25 undecies D. Lgs. n. 231/2001)***

- Inquinamento ambientale (art. 452 bis c.p.);
- Disastro ambientale (art. 452 quater c.p.);
- Delitti colposi contro l'ambiente (art. 452 quinquies c.p.);
- Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452 sexies c.p.);
- Circostanze aggravanti (art. 452 octies c.p.);
- Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727-bis c.p.);
- Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733 bis c.p.);
- Importazione, esportazione, detenzione, utilizzo per scopo di lucro, acquisto, vendita, esposizione o detenzione per la vendita o per fini commerciali di specie protette (L. n. 150/1992, art. 1, art. 2, art. 3bis e art. 6);
- Scarichi di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose; scarichi sul suolo, nel sottosuolo e nelle acque sotterranee; scarico nelle acque del mare da parte di navi od aeromobili (D. Lgs. n. 152/2006, art. 137);
- Attività di gestione di rifiuti non autorizzata (D. Lgs. n. 152/2006, art. 256);
- Inquinamento del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali o delle acque sotterranee (D. Lgs. n. 152/2006, art. 257);
- Traffico illecito di rifiuti (D. Lgs. n. 152/2006, art. 259);
- Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (D. Lgs. 152/2006, art. 258);
- Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 452-quaterdecies c.p.);
- False indicazioni sulla natura, sulla composizione e sulle caratteristiche chimico-fisiche dei rifiuti nella predisposizione di un certificato di analisi di rifiuti; inserimento nel SISTRI di un certificato di analisi dei rifiuti falso; omissione o fraudolenta alterazione della copia cartacea della scheda SISTRI – area movimentazione nel trasporto di rifiuti (D. Lgs. n. 152/2006, art. 260 bis);
- Sanzioni (D. Lgs. n. 152/2006, art. 279);
- Inquinamento doloso provocato da navi (D. Lgs. n. 202/2007, art. 8);
- Inquinamento colposo provocato da navi (D. Lgs. n. 202/2007, art. 9);
- Cessazione e riduzione dell'impiego delle sostanze lesive (L. n. 549/1993, art. 3).

- ***Impiego di cittadini di Paesi Terzi il cui soggiorno è irregolare (Art. 25 duodecies D. Lgs. 231/2001)***

- Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, comma 3, 3 bis, 3 ter e comma 5, D. Lgs. n. 286/1998);
- Impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 22, comma 12 bis, D. Lgs. n. 286/1998).

- ***Razzismo e xenofobia (Art. 25 terdecies D. Lgs. 231/2001)***

- Propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale, etnica e religiosa (art. 604 bis c.p.)

- *Frodi in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (Art. 25 quaterdecies D. Lgs. 231/2001)*
 - Frodi in competizioni sportive (art. 1, L. n. 401/1989)
 - Esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommessa (art. 4, L. n. 401/1989)
- *Reati tributari (Art. 25 quinquiesdecies D. Lgs. 231/2001)*
 - Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 2 D. Lgs. 74/2000);
 - Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art. 3 D. Lgs. 74/2000);
 - Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 8 D. Lgs. 74/2000);
 - Occultamento o distruzione di documenti contabili (art. 10 D. Lgs. 74/2000);
 - sottrazione fraudolenta al pagamento delle imposte (art. 11 D. Lgs. 74/2000).

2.3 L'adozione del "Modello di organizzazione, gestione e controllo" quale possibile esimente dalla responsabilità amministrativa

Il decreto legislativo 231/01 prevede una forma specifica di esonero dalla responsabilità amministrativa qualora la società dimostri di aver adottato tutte le misure organizzative opportune e necessarie al fine di prevenire la realizzazione dei reati da parte dei soggetti ad essa appartenenti.

L'art. 6 del decreto stabilisce infatti che, in caso di commissione di uno dei reati contemplati dal decreto, l'Ente non è riconosciuto colpevole 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 poter essere considerato efficace allo scopo e precisamente:

- 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 privato idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;

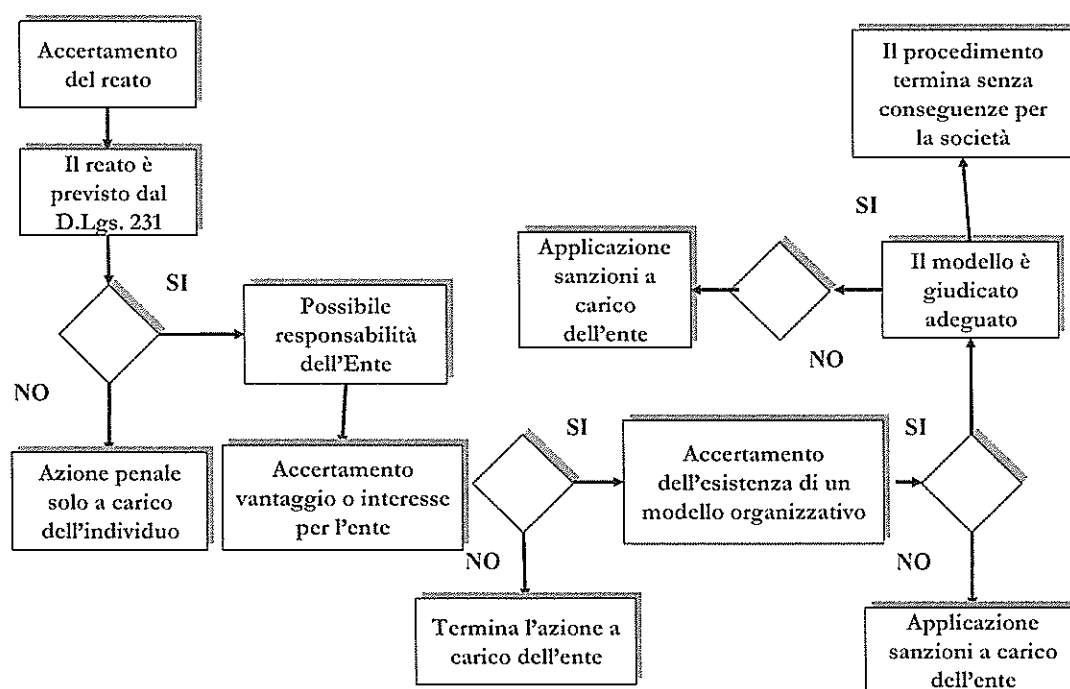
- 7) prevedere uno o più canali che consentono di presentare segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del Modello, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte (c.d. “whistleblowing”)

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.

Secondo quanto disposto dall’art. 6, quando il reato è commesso da persone che rivestono posizioni apicali, l’Ente, per essere esonerato da responsabilità deve provare che si sono verificate le condizioni in esso richiamate ed, in particolare, l’elusione fraudolenta del Modello.

Qualora il reato venga commesso dai soggetti subordinati “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.

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



2.4 L'applicazione del D.Lgs 231/01 da parte di CARLO NOBILI S.P.A.

Alla luce delle indicazioni fornite dal D.Lgs. 231/01 CARLO NOBILI S.P.A. ha ritenuto conforme alla propria politica aziendale procedere all'attuazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo seguendo l'iter procedimentale esaminato nei capitoli seguenti.

In particolare, si è provveduto ad illustrare la realtà aziendale sotto il profilo strutturale ed organizzativo prestando particolare attenzione alla descrizione del sistema di gestione e controllo.

Per la creazione del Modello la Società ha proceduto a valutare i rischi di commissione dei reati contemplati dal decreto individuando le aree sensibili e creando specifici protocolli che saranno analizzati nelle parti speciali del Modello.

Per ottemperare alle esigenze del decreto in esame è stato, inoltre, istituito un Organismo di Vigilanza dotato di poteri e competenze professionali necessarie ad assolvere alle funzioni previste dalla legge.

È stato, infine, istituito un sistema disciplinare per garantire il rispetto del Modello da parte di tutti i soggetti interessati e previsto un meccanismo di diffusione del documento ai vari livelli aziendali e nei confronti di terzi.

Nel rispetto dei principi di trasparenza e correttezza nella conduzione degli affari sociali la CARLO NOBILI S.P.A ha adottato, altresì, un Codice Etico espressione dei valori e principi cui l'attività aziendale si ispira.

Il Modello ed il Codice Etico rappresentano validi veicoli per sensibilizzare tutti coloro che agiscono in nome e per conto della Società affinché orientino i loro comportamenti al rispetto della legge e dei principi generali di condotta.

3 POLITICA AZIENDALE E SISTEMA DI CONTROLLO

3.1 La Politica di CARLO NOBILI S.P.A.

La politica aziendale di CARLO NOBILI S.P.A. pone, tra i suoi obiettivi, il rispetto delle prescrizioni contenute nel D.Lgs 231/01 che disciplina la responsabilità amministrativa degli Enti.

Ciò viene perseguito con volontà imprenditoriale, mettendo a disposizione le risorse necessarie e il raggiungimento di tali obiettivi viene valorizzato da un'attenta gestione di tutti i processi, vigilando sulla loro efficacia e garantendo con gli opportuni sistemi di controllo un livello di prevenzione del rischio che risponda alle esigenze del D.Lgs 231/01.

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/o 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 la individuazione delle attività sensibili e la loro conseguente proceduralizzazione.

Nella predisposizione del presente Modello si è tenuto conto del sistema di controllo già operante in azienda ove giudicato idoneo a soddisfare le finalità di prevenzione dei rischi di commissione dei reati contemplati dal D.Lgs 231/01.

Sono stati pertanto valutati i seguenti elementi:

- La struttura organizzativa (si veda cap. 1)
- Il sistema di certificazioni
- Il Sistema informativo
- Il Codice etico

3.2 La certificazione di qualità o altre certificazioni

La CARLO NOBILI S.P.A. si è dotata di un sistema di gestione per la qualità conforme allo standard internazionale ISO 9001:2008 “Sistemi di gestione per la qualità” e certificato da un Ente Terzo e accreditato.

La Società è dotata di certificazioni in diversi paesi:

- Spagna: certificazione AENOR;
- CANADA: certificazione CSA INTERNATIONAL;
- Netherlands: certificazione KIWA;
- Francia: certificazione AFNOR;
- Australia: certificazione WATERMARK;
- Belgio: certificazione BELGAQUA;
- USA e California: certificazione IAPMO RESEARCH AND TESTING;

Il sistema di gestione per la qualità prevede al suo interno le attività di controllo necessarie a verificare la conformità agli standard ISO 9001:2008 “Sistemi di gestione per la qualità”.

Tale sistema assicura infatti la conformità ai requisiti normativi di riferimento dei diversi processi aziendali (ad es. gestione produzione, vendite, acquisti, risorse umane, ecc.). Per ognuno di tali processi si è provveduto a definire procedure gestionali e operative che vengono rigidamente osservate nello svolgimento delle attività aziendali. Sono previsti inoltre controlli operativi nelle varie fasi di processo, che vengono opportunamente registrati.

Il sistema di gestione per la qualità viene sottoposto a periodico riesame e aggiornamento da parte della direzione al fine assicurare il rispetto dei requisiti e la soddisfazione del cliente, oltre l'evoluzione del Sistema Qualità Aziendale, il miglioramento del Servizio prestato.

La Società è inoltre strutturata in conformità al sistema BS OHSAS 18001:2007, ma al momento della redazione del presente Modello non risulta certificata e alla norma UNI EN ISO 14001. La società, con riferimento al Sistema di Gestione Ambientale, ha ottenuto la relativa certificazione.

3.3 Il sistema informativo

Il sistema informativo costituisce un elemento che garantisce l'efficienza e funzionalità del sistema di controllo.

Il sistema informativo utilizzato è METODO EVOLUS della società Metodo SpA, sistema gestionale che include tutte le funzionalità operative delle varie aree aziendali, dalla contabilità fornitori/clienti ai vari processi produttivi e conseguenti fasi di avanzamento, dalla gestione commerciale/logistica alla completa movimentazione dei materiali nelle rispettive operazioni di ricevimento, trasformazione e vendita del prodotto.

3.4 Il Codice Etico

Il Codice Etico (*Allegato 1 parte Generale*), che costituisce parte essenziale del Modello, esprime i principi di “deontologia aziendale” ovvero l’insieme dei valori, dei doveri e delle responsabilità che sono perseguiti da Carlo Nobili S.p.A. nella conduzione degli affari e delle attività aziendali.

A tal fine sono state individuate 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.)

I criteri di condotta enunciati nel Codice Etico hanno lo scopo di indirizzare i comportamenti dei destinatari affinché li uniformino a criteri di correttezza, lealtà e trasparenza al fine di soddisfare le esigenze che l’applicazione del Modello intende perseguire.

A tal fine sono state individuate alcune regole comportamentali cui i destinatari del codice etico devono attenersi sia nei rapporti interni alla Società che nelle relazioni con soggetti esterni.

3.5 Le Procedure

La Società, inoltre, ha adottato un sistema di Procedure che rappresentano uno strumento efficace per la prevenzione dei reati presupposto della responsabilità amministrativa dell’Ente.

Le attività sensibili, infatti, devono essere regolamentate in modo coerente e congruo attraverso un sistema di procedure ed altri strumenti normativi aziendali, così che in ogni momento si possano identificare le modalità operative di svolgimento delle attività, dei relativi controlli e le responsabilità di chi ha operato.

Al momento di adozione del presente Modello le procedure implementate dalla Società sono le seguenti:

- gestione dei rapporti ordinari con la Pubblica Amministrazione;
- verifiche ispettive da parte di Enti Pubblici;
- ciclo attivo/ciclo passivo;
- flussi monetari e finanziari.

4 IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI CARLO NOBILI S.P.A.

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 di CARLO NOBILI S.P.A. con apposita delibera.

Considerato che il presente Modello costituisce «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 eventuali successive modifiche e integrazioni del Modello stesso sono di prerogativa del Consiglio di Amministrazione della Società o dell’Amministratore delegato espressamente autorizzato dal Consiglio stesso.

In particolare occorrerà provvedere a modificare ed integrare il Modello al verificarsi di circostanze particolari quali, a livello esemplificativo e non esaustivo, 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, oppure nei casi in cui si renda necessario procedere alla revisione delle procedure richiamate nel Modello.

Le modifiche di carattere non sostanziale verranno comunicate al Consiglio di Amministrazione con cadenza annuale e da questi ratificate.

L'Organismo di Vigilanza, coadiuvandosi con le funzioni aziendali 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 La struttura del Modello di CARLO NOBILI S.P.A.

Il Modello di organizzazione, gestione e controllo della Società è costituito da una Parte Generale e dalle Parti Speciali dedicate all'approfondimento delle tipologie di reati considerati "a rischio".

La **Parte Speciale "A"** trova applicazione per le tipologie specifiche di reati previste ai sensi dell'artt. 24 e 25 del Decreto, ossia per i reati realizzabili nei rapporti con la Pubblica Amministrazione.

La **Parte Speciale "B"** è riconducibile alle fattispecie di reato previste dall'art. 25-ter, ossia relativamente ai reati societari.

La **Parte Speciale "C"** è rivolta alle fattispecie di reato riconducibili all'art. 25-septies, ovvero ai reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene.

La **Parte Speciale "D"** si riferisce ai reati c.d. informatici e in materia di violazione del diritto d'autore.

La Parte Speciale "E" si riferisce ai delitti di criminalità organizzata, induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria e transnazionali.

La Parte Speciale "F" si riferisce ai reati in materia di ricettazione, riciclaggio, impiego di beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio;

La Parte Speciale "G" si riferisce ai delitti contro l'industria e il commercio e in materia di falsità.

La Parte Speciale "H" si riferisce ai reati ambientali;

La Parte "I" si riferisce ai reati di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare e ai reati contro la personalità individuale;

La Parte "L" si riferisce ai reati tributari.

Dette Parti Speciali, oltre ad esplicitare le singole fattispecie di reato, comprendono anche le principali *Aree di Attività a Rischio* come definito successivamente.

Il Modello potrà essere implementato con ulteriori parti speciali relative a reati già previsti dal decreto oppure di nuova introduzione nel D.Lgs. 231/01 qualora, a seguito del processo di valutazione dei rischi, la Società dovesse rilevare l'esistenza di aree sensibili con riferimento alle fattispecie criminose prese in considerazione.

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.

4.3 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 l'Azienda per la creazione del Modello, oltre a quanto precedentemente indicato, sono:

a) i requisiti indicati dal D.Lgs. 231/2001 e dalle Linee guida di Confindustria, in particolare:

l'attribuzione ad un Organismo di Vigilanza (analizzato al successivo capitolo 6), 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;

previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del Codice Etico e delle disposizioni contenute nel Modello;

previsione di obblighi di informazione nei confronti dell'Organo di Vigilanza;

la previsione di un canale per le segnalazioni c.d. "*whistleblowing*".

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

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.

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

Il lavoro di analisi del contesto aziendale è stato attuato attraverso il previo esame della documentazione Aziendale (organigrammi, attività della società, processi principali, disposizioni organizzative, procedure aziendali etc..) ed una serie di interviste con i soggetti «chiave» risultanti

dall'organigramma aziendale (in particolare l'Amministratore Delegato ed i dipendenti aziendali nelle aree ritenute esposte a maggior rischio di commissione di reato).

Questa fase preliminare si è pertanto proposta l'obiettivo di identificare i processi Aziendali esposti maggiormente ai rischi di reato e di verificare la tipologia e l'efficacia dei controlli esistenti al fine di garantire l'obiettivo di conformità alla legge.

I «processi sensibili» identificati all'esito della fase valutativa in esame sono descritti analiticamente nelle Parti Speciali del presente modello alle quali si rinvia.

4.5 Individuazione dei reati considerati a “rischio non rilevante”

A seguito dell'attività di mappatura dei “processi sensibili” si ritiene che il rischio di commissione dei reati sottoelencati sia di rilevanza assente o trascurabile sia per la natura dell'attività svolta da CARLO NOBILI S.P.A. sia per la difficoltà di ipotizzare un interesse o vantaggio concorrente dell'Azienda in caso di realizzazione della condotta criminosa da parte di soggetti ad essa appartenenti:

- Reati con finalità di terrorismo ed eversione dell'ordinamento democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali (art. 25-quater)
- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater.1)
- Taluni reati contro la personalità individuale (art. 25-quinquies)
- Abusi di mercato (art. 25-sexies).
- Taluni reati in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies)
- Reati di razzismo e xenofobia (art 25-terdecies)
- Frodi sportive (art. 25 quaterdecies).

4 .6 Creazione di protocolli specifici e azioni di miglioramento del sistema di controllo preventivo

Nell'ambito dello sviluppo delle attività di definizione dei protocolli necessari a prevenire le fattispecie di rischio–reato rilevate nell'attività di mappatura, sono stati individuati alcuni processi nel cui ambito, in linea di principio, potrebbe configurarsi la possibilità di commettere i reati richiamati dal D. Lgs.231/01.

Con riferimento a tali processi, sono state pertanto rilevate le procedure di gestione e di controllo in essere e sono state definite, ove ritenuto opportuno, le eventuali implementazioni necessarie, con riferimento al 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 CARLO NOBILI S.P.A. si prefigge è di garantire standard ottimali di trasparenza e tracciabilità dei processi e delle attività nel cui ambito potrebbero potenzialmente essere commessi i reati previsti dal decreto.

Le procedure di comportamento riconducibili al Modello si integrano, evidentemente, con le altre linee guida organizzative, con gli organigrammi, il sistema di attribuzione dei poteri – 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 CARLO NOBILI S.P.A. 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.

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 o meno funzioni di rappresentanza della Società.

La formazione dovrà avvenire in occasione dell'inizio del rapporto di lavoro e dovrà essere rinnovata periodicamente.

Tutti i programmi di formazione, avranno 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 sarà 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 ed 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 vengono erogati in ambito di formazione con relativa firma di presenza.

Il Modello di organizzazione, gestione e controllo è, infine, inserito sul sito intranet aziendale.

5.2 Informazione ad Amministratori e Sindaci

Il presente Modello viene formalmente consegnato a ciascun Amministratore e Sindaco, i quali dichiarano di impegnarsi a rispettarlo.

5.3 Informazione ai Soggetti Terzi.

CARLO NOBILI S.P.A. 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 mettendo a disposizione il Codice Etico sul sito aziendale e prevedendo apposite disposizioni contrattuali.

6. L'ORGANISMO DI VIGILANZA (OdV)

6.1 Individuazione e requisiti dell'Organismo di Vigilanza

L'esenzione della Società dalla responsabilità amministrativa, come previsto dall'art. 6, comma primo, 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 di Carlo Nobili S.p.A. ha provveduto a nominare un Organo di Vigilanza a composizione collegiale.

L'Organismo di Vigilanza nel caso in cui si rendesse necessaria una competenza professionale di tipo specifico potrà avvalersi dell'ausilio di consulenti nominati a sua discrezione.

Tale Organismo, 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 l'Organismo di Vigilanza non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo e che non abbia mansioni operative che possano condizionare e contaminare la visione d'insieme sull'attività aziendale che ad esso 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:
l'Organismo di Vigilanza non ha 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:
l'Organismo di Vigilanza possiede competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere. Tali caratteristiche, unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio.
- continuità d'azione:
l'Organismo di Vigilanza svolge in modo costante le attività necessarie per la vigilanza del Modello.
- disponibilità dei mezzi organizzativi e finanziari:

a dimostrazione dell'effettiva indipendenza, l'Organismo di Vigilanza possiede un proprio budget, 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.

6.2 Durata in carica, sostituzione e revoca dell'Organismo

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

L'Organismo di Vigilanza durerà in carica per tre esercizi e scadrà in occasione dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'ultimo esercizio della sua carica.

Qualora le caratteristiche dell'OdV dovessero venir meno nel corso dell'incarico il CdA procederà alla revoca dell'incarico ed alla sua sostituzione con soggetto diverso che presenti i requisiti richiesti.

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

Per giusta causa di revoca dovrà intendersi a titolo esemplificativo:

- l'interdizione o l'inabilitazione, ovvero una grave infermità che renda l'Organismo di Vigilanza 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, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d) del Decreto;
- una sentenza di condanna passata in giudicato, a carico dell'Organismo di Vigilanza per aver personalmente commesso uno dei reati previsti dal Decreto;
- una sentenza di condanna passata in giudicato, a carico dell'Organismo di Vigilanza 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.

Nei casi sopra descritti, il Consiglio di Amministrazione provvederà a nominare il nuovo Organismo di Vigilanza in sostituzione di quello cui sia stato revocato il mandato.

Nel caso in cui sia stata emessa una sentenza di condanna, il Consiglio di Amministrazione, nelle more del passaggio in giudicato della sentenza, potrà altresì disporre – sentito il Collegio Sindacale - la sospensione dei poteri dell'Organismo di Vigilanza e la nomina di un Organismo di Vigilanza *ad interim*.

La rinuncia da parte dell'Organismo di Vigilanza può essere esercitata in qualsiasi momento e deve essere comunicata al Consiglio di Amministrazione per iscritto unitamente alle motivazioni che l'hanno determinata.

6.3 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

I compiti propri dell'Organismo di Vigilanza possono essere riassunti a livello generale nelle seguenti attività:

1. vigilare sull'osservanza del Modello da parte dei destinatari;
2. valutare la reale efficacia ed adeguatezza del Modello a prevenire la commissione dei reati previsti nel decreto ed oggetto di valutazione aziendale;
3. 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.

Per un efficace svolgimento delle proprie funzioni, all'Organismo di Vigilanza 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 in modo idoneo a 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 pervenute;
- promuovere 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.

Nello svolgimento della sua attività è previsto che l'Organismo di Vigilanza:

- possa avvalersi dell'ausilio di tutte le strutture della Società ovvero di consulenti esterni;
- 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 dalle 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.

La definizione degli aspetti attinenti alle modalità di svolgimento dell'incarico l'Organismo di Vigilanza, 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 Organismo di Vigilanza ed è disciplinata all'interno del Regolamento dell'OdV.

6.4 Flussi informativi e segnalazioni (c.d. “*whistleblowing*”) nei confronti dell’Organismo di Vigilanza

Ogni Amministratore, Sindaco, dirigente, dipendente di Carlo Nobili S.p.A. ha l’obbligo di trasmettere all’Organismo di Vigilanza tutte le informazioni ritenute utili ad agevolare l’attività di vigilanza sull’efficacia del Modello, o relative ad eventi che potrebbero generare o abbiano generato violazioni del Modello, dei suoi principi generali 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.

La modalità di trasmissione di tali informazioni potrà essere diretta oppure per il tramite dei soggetti apicali sotto la cui responsabilità opera il soggetto dichiarante, ma in ogni caso dovrà avvenire in forma scritta.

Al fine di facilitare l’acquisizione delle informazioni necessarie allo svolgimento dei suoi compiti l’Organismo di Vigilanza predisponde apposita modulistica dandone apposita diffusione.

Ogni informazione, segnalazione, report, ecc., è conservata a cura dell’Organismo di Vigilanza in un archivio strettamente riservato.

A tal proposito devono essere comunicate all’Organismo di Vigilanza le seguenti informazioni:

1. i provvedimenti e/o le notizie aventi ad oggetto l’esistenza di un procedimento penale, anche nei confronti di ignoti, relativo a fatti di interesse per la Società;
2. i provvedimenti e/o le notizie aventi ad oggetto l’esistenza di procedimenti amministrativi o controversie civili di rilievo relativi a richieste o iniziative di Autorità indipendenti, dell’amministrazione finanziaria, di amministrazioni locali, ai contratti con la Pubblica Amministrazione, alle richieste e/o gestione di finanziamenti pubblici;
3. le richieste di assistenza legale inoltrate alla Società dal personale in caso di avvio di procedimenti penali o civili nei loro confronti;
4. i rapporti predisposti dai responsabili delle funzioni aziendali nell’ambito della loro attività di controllo dai quali possano emergere fatti che presentino profili rilevanti ai fini del rispetto del Modello;
5. operazioni straordinarie e/o modifiche statutarie e/o organizzative in grado di incidere sulla concreta operatività aziendale;
6. modifiche alla composizione degli organi sociali;
7. cambiamenti nella struttura aziendale;
8. variazione delle deleghe/procura assegnate.

La Legge n. 179/2017, entrata in vigore il 29 dicembre 2017, oltre a modificare la disciplina del *whistleblowing* per il settore pubblico, ha apportato alcune modifiche al D. Lgs. 231/2001 aggiungendo tre nuovi commi all’art. 6 ed introducendo delle disposizioni per la tutela del dipendente che segnali illeciti nel settore privato.

In particolare, a seguito della novella legislativa, i Modelli Organizzativi devono prevedere:

1. uno o più canali che consentono ai soggetti apicali o sottoposti all’altrui direzione e vigilanza, di presentare, a tutela dell’integrità dell’ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del Modello Organizzativo di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte. Tali canali garantiscono la riservatezza dell’identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;
2. almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell’identità del segnalante;

3. il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente alla segnalazione;
4. nel sistema disciplinare, sanzioni nei confronti di chi violi le misure a tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate.

La Società, pertanto, ha implementato un canale per la segnalazione di condotte potenzialmente illecite che prevede che le segnalazioni di condotte illecite o di violazioni del Modello debbano essere trasmesse all'Organismo di Vigilanza, tramite casella e-mail dedicata o posta ordinaria (presso la sede della Società – alla c.a. dell'Organismo di Vigilanza).

In ogni caso, l'Organismo di Vigilanza si impegna a tutelare la riservatezza dell'identità del segnalante nelle fasi di gestione della segnalazione.

L'Organismo di Vigilanza valuterà se prendere in considerazione le segnalazioni anonime.

Le informazioni acquisite dall'Organismo di Vigilanza saranno trattate in modo tale da garantire:

- (a) il rispetto della riservatezza dell'identità del segnalante e della riservatezza 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 in mala fede e successivamente risultate infondate ferma restando in tal caso la possibilità di esperire le azioni opportune nei confronti di coloro che intenzionalmente hanno effettuato la falsa segnalazione.

L'Organismo di Vigilanza valuterà le segnalazioni ricevute con discrezione e responsabilità.

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

Per ulteriori obblighi di segnalazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza nell'ambito delle aree sensibili disciplinate nelle singole sezioni si rinvia alle parti speciali del presente modello.

6.5 Reporting dell'Organismo di Vigilanza 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'Organismo di Vigilanza una linea di *reporting* su base periodica, almeno annuale, 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.

L'Organismo di Vigilanza 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 devono essere custodite dall'Organismo di Vigilanza.

6.6 Verifiche sull'adeguatezza del modello

L'Organismo di Vigilanza 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'Organismo di Vigilanza, delle verifiche a campione eventualmente intraprese e della sensibilizzazione dei destinatari del Modello rispetto all'applicazione dello stesso. L'Organismo di Vigilanza può avvalersi del supporto delle funzioni interne che di volta in volta si rendano necessarie.

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

6.7 Conservazione delle informazioni

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

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

7 SISTEMA DISCIPLINARE

7.1 Funzione del sistema disciplinare

Il Modello per essere rispondente ai requisiti previsti dal D.Lgs. 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 e/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'Organismo di Vigilanza 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.

Le sanzioni previste dal sistema disciplinare si applicano anche ai casi di violazioni delle norme poste a tutela del segnalante (o "whistleblower") quali ad esempio atti di ritorsione effettuati nei confronti del segnalante medesimo in ragione della segnalazione o violazioni delle norme poste a tutela della riservatezza dell'identità del segnalante stesso.

Le sanzioni disciplinari qui previste si applicano altresì ai casi di segnalazioni rivelatesi infondate ed effettuate con dolo o colpa grave.

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, dalla legge 30 maggio 1970 n. 300 (*Statuto dei lavoratori*) e dalla contrattazione collettiva applicata, che nel caso specifico è rappresentata dal **CCNL per gli addetti all'industria metalmeccanica**.

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. 8, Titolo VII, Sezione quarta del CCNL per gli addetti all'industria metalmeccanica, 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. 10 (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 adottati, 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. 8, Titolo VII, Sezione quarta 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.

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 e Sindaci

In caso di violazione del presente Modello o delle regole di condotta contenute nel Codice Etico da parte degli Amministratori o dei Sindaci, il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale

della Carlo Nobili S.p.A. provvederanno ad assumere le iniziative ritenute idonee secondo le indicazioni previste dalla vigente normativa.