

Sommario

1.	IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N. 231 E SUCCESSIVE MODIFICAZIONI	2
1.1	La responsabilità amministrativa dell'ente: finalità del D.lgs 231/2001.	2
1.2	Enti interessati dal D.lgs 231/2001.	2
1.3	Reati commessi all'estero.	2
1.4	Responsabilità dell'ente: presupposti.	2
1.5	Cause di esclusione della responsabilità amministrativa in ipotesi di reato commesso da soggetti in posizione apicale: adozione del modello di organizzazione e di gestione e organismo di vigilanza.	3
1.6	Cause di esclusione della responsabilità amministrativa in ipotesi di reato commesso da soggetti sottoposti all'altrui vigilanza: osservanza degli obblighi di direzione o vigilanza – adozione del modello di organizzazione e di gestione.	3
1.7	Le tipologie di reati previsti dal D.lgs. 231/2001.	4
1.8	Sanzioni amministrative previste dal D.lgs 231/2001.	5
1.9	La sanzione pecuniaria.	5
1.10	Le sanzioni interdittive.	6
1.11	La confisca.	7
1.12	La pubblicazione della sentenza di condanna.	7
1.13	Procedimento di accertamento e di applicazione delle sanzioni amministrative.	8
1.14	Reiterazione, pluralità di illeciti e prescrizione.	8
1.15	Vicende modificative dell'ente.	8
2.	IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	8
2.1.	TECNOVA S.R.L.	8
2.2	Finalità del modello.	9
2.3.	Caratteristiche del modello.	10
2.4.	Destinatari del modello.	11
2.5.	Metodologia di elaborazione del modello.	11
2.6.	Il Codice etico.	12
2.7.	Aree potenzialmente a rischio e reati rilevanti per TECNOVA SRL ai sensi del D.lgs. 231/2001.	12
2.8.	Sistema sanzionatorio.	14
2.9.	L'Organismo di vigilanza e controllo. Nomina, composizione, durata e revoca.	15
	Compiti e funzioni.	16
	Funzionamento dell'O.d.V.	18
2.10.	Comunicazione e formazione.	19
3.	IL WHISTLEBLOWING	20
4.	ALLEGATI	20
	PARTE SPECIALE	20

R	DATA	DESCRIZIONE
---	------	-------------

0	Prima emissione
---	-----------------

VERIFICA	APPROVAZIONE
AQU –	DIR –

1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N. 231 E SUCCESSIVE MODIFICAZIONI

1.1 La responsabilità amministrativa dell'ente: finalità del D.lgs 231/2001.

Con il decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231, intitolato *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’art. 11 della L. 20 settembre 2000, n. 300”*, il legislatore ha introdotto nel nostro ordinamento giuridico la responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato.

Finalità del D.lgs 231/2001 è il coinvolgimento dell'ente attraverso l'imposizione di sanzioni in danno all'ente, nell'ipotesi in cui siano stati commessi, nell'interesse o a vantaggio dell'ente medesimo, determinati reati previsti dalla norma in oggetto.

Si precisa che la responsabilità dell'ente non esclude la responsabilità penale della persona fisica che ha materialmente commesso il reato, né eventuale responsabilità civile, ma si aggiunge ad essa.

Con il D.lgs 231/2001 il legislatore italiano ha inteso adeguarsi alle Convenzioni internazionali sottoscritte dallo Stato, e in particolare alla Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari della Comunità Europea, alla Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione di funzionari pubblici sia della Comunità Europea che degli Stati membri e alla Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

Vi sono state in seguito modifiche legislative al D.lgs 231/01.

1.2 Enti interessati dal D.lgs 231/2001.

Ai sensi dell'art. 2 del D.lgs. 231/2001, le disposizioni di cui al decreto legislativo stesso si applicano agli enti forniti di personalità giuridica, alle società e alle associazioni anche prive di personalità giuridica. Non si applicano invece allo Stato, agli enti pubblici territoriali, agli altri enti pubblici non economici e agli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

1.3 Reati commessi all'estero.

La responsabilità di cui al D.lgs 231/2001 sussiste, ai sensi dell'art. 4 del D.lgs 231/2001, anche in relazione ai reati commessi all'estero da enti aventi nel territorio dello Stato la sede principale, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto. Nei casi in cui la legge prevede che il colpevole sia punito a richiesta del Ministro della giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti di quest'ultimo.

1.4 Responsabilità dell'ente: presupposti.

Dispone l'art. 5 del D.lgs 231/2001 che l'ente è responsabile quando i reati, previsti dal medesimo decreto legislativo, siano commessi nell'interesse o a vantaggio dell'ente stesso e siano commessi da:

a) da soggetti in 'posizione apicale', ovvero sia che rivestano 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 e il controllo dello stesso;

oppure

b) da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti in posizione apicale.

L'ente non risponde se i soggetti di cui sopra hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

L'art. 8 del D.lgs 231/2001 inoltre precisa che la responsabilità dell'ente sussiste anche quando l'autore del reato non è stato identificato o non è imputabile e anche nell'ipotesi in cui il reato si estingua per una causa diversa dall'amnistia.

1.5 Cause di esclusione della responsabilità amministrativa in ipotesi di reato commesso da soggetti in posizione apicale: adozione del modello di organizzazione e di gestione e organismo di vigilanza.

Il D.lgs. 231/2001 prevede, all'art. 6, che se il reato venga commesso da persone in posizione apicale, l'ente possa andare esente da responsabilità, non subendo in tal modo le sanzioni previste del decreto legislativo medesimo, ove sussistano le seguenti condizioni:

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

b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli di curare il loro aggiornamento sia stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;

c) le persone abbiano commesso il reato escludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;

d) non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di vigilanza di cui alla precedente lettera b).

Sussistendo le suddette condizioni, l'ente può quindi andare esente dalla responsabilità amministrativa.

Si prevede inoltre, nel medesimo art. 6, che il modello di organizzazione e di gestione per la prevenzione dei reati debba assumere precise caratteristiche e precisamente detto modello debba:

a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;

b) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;

c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;

d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;

e) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

I modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sull'idoneità dei modelli a prevenire i reati. Negli enti di piccole dimensioni i compiti dell'organismo di vigilanza, indicati nella lettera b) di cui sopra, possono essere svolti direttamente dall'organo dirigente.

1.6 Cause di esclusione della responsabilità amministrativa in ipotesi di reato commesso da soggetti sottoposti all'altrui vigilanza: osservanza degli obblighi di direzione o vigilanza – adozione del modello di organizzazione e di gestione.

Ove invece i reati previsti dal D.lgs. 231/2001 siano commessi da soggetti sottoposti all'altrui direzione, l'art. 7 del decreto legislativo dispone che l'ente sia responsabile se la commissione del reato sia stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza.

In tal caso però la adozione, prima della commissione di un reato, di un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi, esclude, *ex lege*, l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza. Pertanto, l'adozione di tale modello di organizzazione, gestione e controllo costituisce esimente dalla responsabilità per l'ente medesimo.

L'art. 7 del D.lgs. 231/2001 dispone inoltre che il modello, in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione nonché al tipo di attività svolta, debba prevedere misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

Si precisa che l'efficace attuazione del modello richiede:

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

1.7 Le tipologie di reati previsti dal D.lgs. 231/2001.

La responsabilità amministrativa degli enti può sorgere, sussistendone le condizioni di legge, in ipotesi di commissione dei reati previsti dal medesimo D.lgs 231/2001 e ss. mm. e precisamente in ipotesi di:

- indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello stato o di un ente pubblico o dell'Unione Europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello stato o di un ente pubblico, frode nelle pubbliche forniture (art. 24);
- delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis);
- delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter);
- peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio (art. 25);
- falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis);
- delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1);
- reati societari (art. 25-ter);

- delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater);
- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater.I);
- delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinques);
- abusi di mercato (art. 25-sexies);
- omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies);
- ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-octies);
- delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25-octies1);
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies);
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies).
- reati ambientali (art. 25-undecis);
- impiego di lavoratori irregolari (art. 25-duodecies);
- reati di razzismo e xenofobia (art. 25 terdecies);
- frode in competizioni postive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25 quaterdecies);
- whistleblowing (art. 6);
- reati tributari (art. 25 quinquedecies);
- contrabbando (art. 25 sexiesdecies);
- delitti contro il patrimonio culturale (art. 25-septiesdecies);
- riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-duodevicies)
- reati transnazionali (l. 146/2006);

Le sanzioni amministrative previste dal D.lgs. 231/2001, si applicano, come disposto dall'art. 26, anche in ipotesi di delitto tentato, ma in misura ridotta da un terzo alla metà.

1.8 Sanzioni amministrative previste dal D.lgs 231/2001.

Le sanzioni per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato sono:

- a) la sanzione pecuniaria;
- b) le sanzioni interdittive;
- c) la confisca;
- d) la pubblicazione della sentenza.

1.9 La sanzione pecuniaria.

Dispone l'art. 10 del D.lgs.231/2001 che la sanzione pecuniaria si applica sempre. Essa viene determinata per quote in un numero non inferiore a cento né superiore a mille. L'importo di una quota va da un minimo di euro 258 (lire cinquecentomila) ad un massimo di euro 1.549 (lire tre milioni). Non è ammesso il pagamento in misura

ridotta.

Ai sensi dell'art. 11 del D.lgs 231/2001, nella commisurazione della sanzione pecuniaria il giudice determina il numero delle quote tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'ente nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

Si prevede altresì che l'importo della quota venga fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente, al fine di assicurare l'efficacia della sanzione. Anche nei casi, previsti dall'art. 12 del D.lgs. in cui la sanzione pecuniaria è applicata in misura ridotta, l'importo della quota è sempre di euro 103 (lire duecentomila). Ex art. 12 D.lgs 231/2001, le sanzioni pecuniarie sono ridotte della metà e non possono comunque essere superiore ad euro 103.291 (lire duecento milioni) se: a) l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo; b) il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.

La sanzione è ridotta da un terzo alla metà se, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado: a) 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; b) è stato adottato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Nel caso in cui concorrano entrambe le condizioni previste dalle lettere del precedente comma, la sanzione è ridotta dalla metà ai due terzi. In ogni caso, la sanzione pecuniaria non può essere inferiore a euro 10.329 (lire venti milioni).

Ai sensi dell'art. 27 D.lgs. 231/2001, l'ente risponde con il suo patrimonio o con il fondo comune dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria. I crediti dello Stato derivanti dagli illeciti amministrativi dell'ente hanno privilegio secondo le disposizioni del codice di procedura penale sui crediti dipendenti da reato. La sanzione pecuniaria si intende equiparata alla pena pecuniaria.

1.10 Le sanzioni interdittive.

Le sanzioni interdittive, ex art. 9, comma 2, D.lgs. 231/2001, sono:

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

Ai sensi dell'art. 13 D.lgs. 231/2001, le sanzioni interdittive si applicano per i reati per cui sono espressamente previste e quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- a) l'ente abbia tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato sia stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione se, in questo caso, la commissione del reato sia stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;

b) in caso di reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive hanno una durata da tre mesi a due anni.

Le sanzioni interdittive non si applicano nei casi, di riduzione della sanzione pecuniaria, previsti dall'art. 12, comma 1, D.lgs 231/2001.

Ex art. 14 D.lgs. 231/2001, le sanzioni interdittive hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente. Il giudice ne determina il tipo e la durata sulla base dei criteri indicati previsti dall'art. 11 del D.lgs 231/2001, tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso. Il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione può anche essere limitato a determinati tipi di contratto o a determinate amministrazioni. L'interdizione dall'esercizio di un'attività comporta la sospensione ovvero la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali allo svolgimento dell'attività. Le sanzioni interdittive possono essere applicate congiuntamente.

L'interdizione dall'esercizio dell'attività si applica soltanto quando l'irrogazione di altre sanzioni interdittive risulta inadeguata.

Il D.lgs 231/2001, all'art. 15, stabilisce che, se sussistono i presupposti per l'applicazione di una sanzione interdittiva determinante l'interruzione dell'attività dell'ente, il giudice, in luogo dell'applicazione della sanzione, possa disporre la prosecuzione dell'attività dell'ente da parte di un commissario per un periodo pari alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata, e ciò quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- a) l'ente svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività;
- b) l'interruzione dell'attività dell'ente può provocare, tenuto conto delle sue dimensioni e delle condizioni economiche del territorio in cui è situato, rilevanti ripercussioni sull'occupazione.

Il giudice indica i compiti ed i poteri del commissario, tenendo conto della specifica attività in cui è stato posto in essere l'illecito da parte dell'ente. Nell'ambito dei compiti e dei poteri indicati dal giudice, il commissario cura l'adozione e l'efficace attuazione dei modelli di organizzazione e di controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi. Il profitto derivante dalla prosecuzione dell'attività viene però confiscato.

Inoltre, la prosecuzione dell'attività da parte del commissario non può essere disposta quando l'interruzione dell'attività consegue all'applicazione in via definitiva di una sanzione interdittiva.

Il medesimo D.lgs. 231/2001 dispone, all'art. 16, l'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività se l'ente abbia tratto dal reato un profitto di rilevante entità e sia già stato condannato almeno tre volte negli ultimi sette anni alla interdizione temporanea dall'esercizio dell'attività. 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 è già stato condannato alla stessa sanzione almeno tre volte negli ultimi sette anni. 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 è sempre disposta l'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività.

Ferma l'applicazione delle sanzioni pecuniarie, ai sensi dell'art. 17, le sanzioni interdittive non si applicano quando, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, concorrono le seguenti condizioni:

- a) 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;

b) 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;

c) l'ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca.

Le sanzioni interdittive possono essere disposte, ai sensi dell'art. 45 D.lgs. 231/2001, anche in via cautelare sussistendone i presupposti ivi previsti.

In forza del disposto dell'art. 23 D.lgs. 231/2001 costituisce reato l'inosservanza delle sanzioni interdittive cui segue altresì la sanzione amministrativa ulteriore ivi prevista.

1.11 La confisca.

Come disposto dall'art. 19 D.lgs 231/2001, con la sentenza di condanna viene sempre disposta la confisca del prezzo o del profitto del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato. Se non è possibile la confisca del prezzo o del profitto del reato, può essere operata la confisca per equivalente, di somme di denaro o di altra utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato.

1.12 La pubblicazione della sentenza di condanna.

Ai sensi dell'art. 18 D.lgs 231/2001, può essere disposta, una sola volta, per estratto o per intero, la pubblicazione della sentenza di condanna dell'ente, su uno o più giornali, indicati dal giudice e/o mediante affissione nel comune dove l'ente ha sede principale. La pubblicazione della sentenza è eseguita, a spese dell'ente e a cura della cancelleria del giudice.

1.13 Procedimento di accertamento e di applicazione delle sanzioni amministrative.

Il D.lgs. 231/2001 disciplina, negli artt. 34 e ss., la modalità di accertamento e di applicazione delle sanzioni previste dal medesimo decreto legislativo, mediante un sostanziale richiamo, e fatto salvo quanto ivi disposto, al codice di procedura penale.

1.14 Reiterazione, pluralità di illeciti e prescrizione.

Il D.lgs. 231/2001 prevede, agli artt. 20, 21 e 22, disposizioni particolari in materia di reiterazione, pluralità di illeciti e prescrizione.

1.15 Vicende modificative dell'ente.

Il D.lgs. 231/2001 si applica, nei modi previsti dallo stesso decreto legislativo, dagli artt. 28 e ss., anche in ipotesi di trasformazione, fusione, scissione dell'ente e di cessione di azienda.

Si allega al presente modello il testo del D.lgs. 231/2001 che viene quivi richiamato e che costituisce parte

integrante dello stesso.

2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

2.1. TECNOVA S.R.L.

Tecnova S.R.L. è stata fondata nel 1983 ad Oleggio (NO) dal Sig. Antonio Massaro, attuale Presidente e Amministratore Delegato, diventando negli anni un riferimento globale con oltre 3.000 impianti di riciclaggio installati in tutto il mondo.

L'azienda è specializzata nella produzione e commercio di linee di estrusione per il riciclo della plastica, sia scarti interni/industriali che scarti post consumo provenienti dalle linee di lavaggio, offrendo soluzioni per tutti i principali materiali termoplastici, in tutte le forme in cui si presentano: film, rimacinato, fibra, schiuma, ecc.

Qualità, affidabilità e semplicità di utilizzo delle macchine sono i valori di cui si nutre la filosofia aziendale, grazie ai quali Tecnova S.r.l. è diventata una realtà di spicco a livello globale.

Le macchine sono realizzate internamente utilizzando lo stato dell'arte in termini di tecnologia, materiali e personale per garantire i massimi livelli di qualità, produttività, efficienza e affidabilità.

La notevole esperienza con i materiali più difficili da lavorare, con elevate percentuali di umidità e inchiostro, e la costante innovazione dei profili delle coclee garantiscono alle macchine elevata produttività, alto potere di degasaggio ed elevata capacità di miscelazione.

Nello specifico, la Società si occupa prevalentemente di:

- produzione, costruzione e commercio di macchine e strumenti per riciclaggio post-industriale;
- produzione, costruzione e commercio di macchine e strumenti per il riciclaggio post-consumo;
- vendita di macchinari usati (si tratta di linee di riciclo originali Tecnova, generalmente recenti e con poche ore di funzionamento);
- produzione e commercio di accessori per macchinari (es. silo, estrusori, pellettizzatori, cambiaschermo, calibratori, stampi per materie plastiche);
- rigenerazione e trasformazione di impianti per la lavorazione delle materie plastiche.

L'azienda occupa circa 37 dipendenti con una prevalenza di contratti a tempo indeterminato.

La Società è di proprietà dei sigg. Massaro Marco, Massaro Maria Cristina e Massaro Livia Paola.

L'azienda assume la forma giuridica di società a responsabilità limitata.

Il sistema amministrativo è organizzato in un Consiglio di Amministrazione di numero quattro membri, compreso il Presidente del Cda.

Il Presidente, sig. Massaro Antonio, è stato nominato con atto del 30.10.2020 e con durata in carica a tempo indeterminato; è altresì consigliere, nominato con atto del 30.10.2020 ed avente eguale durata.

Il Presidente riveste la qualifica di datore di lavoro, ai sensi della normativa vigente in materia di sicurezza sul lavoro.

Come Presidente spetta l'uso della firma sociale, ha la rappresentanza legale verso terzi e in qualsiasi sede e giurisdizione.

Non è previsto in organo di controllo all'interno dell'azienda.

2.2 Finalità del modello.

Nell'ambito di un sistema di controllo preventivo già esistente in TECNOVA SRL (di seguito, la "Società") e nel perseguimento, già in essere in TECNOVA SRL, dei valori di efficienza, correttezza e lealtà nella conduzione di tutta l'attività aziendale, la Società ha svolto tutto quanto necessario per adeguarsi completamente a quanto disposto dal D.lgs. 231/2001.

Il presente modello intende:

- prevenire efficacemente gli illeciti previsti dal D.lgs. 231/2001, mediante l'adozione di specifici protocolli diretti a formare ed attuare la volontà dell'ente in relazione ai reati da prevenire e mediante altresì la predisposizione di modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei medesimi reati;
- predisporre e disciplinare una adeguata ed efficiente vigilanza sull'adozione, sul funzionamento e sull'aggiornamento dello stesso modello, mediante l'istituzione e la regolamentazione di un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di controllo e di iniziativa;
- predisporre e disciplinare obblighi di informazione verso il suddetto organismo;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello;
- rispettare tutte le prescrizioni previste dal medesimo decreto legislativo 231/2001.

Il modello si propone le seguenti finalità:

- determinare la consapevolezza in tutti coloro che operano in nome e per conto della Società che la commissione di illeciti previsti dal D.lgs. 231/2001 è passibile di sanzioni penali comminabili nei loro stessi confronti e di sanzioni amministrative irrogabili all'azienda;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate dalla Società, atteso che le stesse sono contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici ai quali TECNOVA SRL si attiene;
- consentire alla Società, mediante un'azione di monitoraggio sulle aree di attività potenzialmente a rischio, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi.

Il presente modello è stato adottato nella convinzione che la sua adozione, al di là delle prescrizioni di legge, possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti dei destinatari (intesi come di seguito) dello stesso, affinché assumano comportamenti corretti, leali ed efficienti nello svolgimento della propria attività nell'ambito dell'azienda.

2.3. Caratteristiche del modello.

Il presente modello di organizzazione, gestione e controllo è costituito da un sistema strutturato ed organico di procedure di organizzazione e di gestione e di procedure e di attività di controllo, da svolgersi anche e principalmente in via preventiva.

Esso è tale da non poter essere violato se non eludendone fraudolentemente le disposizioni.

Il modello tiene conto delle *Linee guida per la costruzione dei modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo* elaborate da Confindustria ed approvate il 7 marzo 2002 e successive modifiche, e altresì delle specifiche iniziative già in essere all'interno di TECNOVA SRL finalizzate al controllo preventivo e al perseguimento dei valori di efficienza, correttezza e lealtà nella conduzione di tutta l'attività aziendale.

I criteri cui il presente modello si ispira sono i seguenti:

- consentire lo sviluppo di attività di impresa in modo corretto, leale, nel rispetto della legge e conforme agli obiettivi prefissati dal CDA;
- garantire un adeguato livello di separazione di funzioni nonché l'assenza dell'identità soggettiva tra le attività operative e quelle di autorizzazione e controllo, al fine di impedire il verificarsi di situazioni di conflitto di interesse;
- assicurare l'attribuzione di poteri e ruoli in modo coerente con la professionalità specifica dei soggetti e con le responsabilità organizzative e gestionali;
- garantire che la gestione delle risorse finanziarie avvenga nel pieno rispetto della normativa vigente e che ogni movimentazione finanziaria sia preventivamente autorizzata e accuratamente registrata;
- prevedere procedure fondate sui principi di coerenza, logicità e congruità delle operazioni e dell'attività;
- garantire la documentabilità e tracciabilità delle attività di monitoraggio e controllo effettuato sulle procedure operative e sulle operazioni amministrativo- contabili;
- garantire che i dati e informazioni rilevanti siano trattate nel rispetto della normativa sulla privacy e della riservatezza;
- garantire la diffusione del presente modello e del Codice etico ai destinatari;
- garantire la formazione e l'aggiornamento continuo dei destinatari, con iniziative articolate in considerazione della tipologia dei destinatari medesimi.

Le procedure previste dal presente modello si integrano con le altre linee guida organizzative, con gli organigrammi, i regolamenti, gli ordini di servizio, il sistema di attribuzione di poteri e le procure aziendali in essere nell'ambito di TECNOVA SRL che non sono stati modificati dal modello medesimo.

Il modello si compone di una parte generale e di parti speciali.

La parte generale contiene i principi fondamentali del modello applicabili alla Società.

Le parti speciali identificano le aree di attività potenzialmente a rischio dei reati di cui al D.lgs. 231/2001 e contengono principi di condotta, modalità di gestione e attività di controllo, applicate in relazione a ogni attività potenzialmente a rischio, allo scopo di riduzione il rischio di commissione di reato.

Il Codice etico – di cui si veda *infra* – costituisce parte integrante del presente modello e viene allegato a quest'ultimo.

2.4. Destinatari del modello.

Le disposizioni del presente modello e di tutti i suoi allegati si applicano a:

- amministratori e membri degli organi sociali di TECNOVA SRL;
- lavoratori dipendenti di TECNOVA SRL;
- dirigenti di TECNOVA SRL;
- agenti, collaboratori, fornitori, partners commerciali e comunque soggetti aventi relazioni d'affari con la Società.

Le disposizioni del presente modello e dei suoi allegati sono obbligatorie e vincolante ed eventuali infrazioni alle medesime devono essere comunicate come specificato in seguito e sono soggette alle sanzioni come parimenti esposto in seguito.

2.5. Metodologia di elaborazione del modello.

Il presente modello è stato approvato dal CDA in data 10.4.2023

La Società ha provveduto a:

- individuare le aree di attività nelle quali potrebbero, in astratto, compiersi i reati di cui al D.lgs. 231/2001 o crearsi situazione di fatto potenzialmente idonee ad agevolare la commissione dei reati medesimi;
- procedere alla analisi dei rischi potenziali in tal senso;
- valutare l'esistente sistema aziendale di organizzazione e gestione e di controlli preventivi;
- procedere, ove necessario, all'adeguamento del sistema aziendale e/o alla sua integrazione, al fine di prevenire e comunque contrastare efficacemente il compimento dei reati di cui al D.lgs. 231/2001.

È stato così elaborato e definito il presente modello.

Il modello continuerà ad essere costantemente adeguato in relazione all'eventuale modificarsi della normativa vigente, all'eventuale verificarsi di violazioni dello stesso, agli eventuali mutamenti nell'organizzazione o nell'attività aziendale e in considerazione delle indicazioni provenienti dall'Organismo di vigilanza.

Il potere di integrarlo e/o di modificarlo spetta al CDA.

Al fine della completa attuazione dei principi e delle disposizioni contenute nel presente modello, nel pieno rispetto e in coerenza con questi ultimi, la Società potrà predisporre procedure, che vanno ad aggiungersi a quelle richiamate dal modello stesso. Anche tali procedure sono rese disponibili ai destinatari, i quali riceveranno adeguata formazione ed informazione.

I processi di analisi, di elaborazione e di aggiornamento sono raccolti ed archiviati in documenti conservati presso la Società.

2.6. Il Codice etico.

Il Codice etico societario è parte essenziale ed integrante del modello.

Il Codice etico intende definire con chiarezza i valori che TECNOVA SRL riconosce, accetta e condivide, nella convinzione che l'etica nella conduzione degli affari sia da perseguire quale condizione di successo per l'impresa.

Il Codice etico stabilisce, quale principio imprescindibile dell'operato della Società, il rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti e in esso sono espressi i principi etici fondamentali - quali, ad esempio, lealtà, correttezza, responsabilità - che sono elementi essenziali e funzionali per il corretto svolgimento delle attività d'impresa e altresì della collaborazione con la Società ad ogni livello e devono permeare ogni processo del lavoro quotidiano.

Al Codice etico devono attenersi tutti i destinatari nello svolgimento quotidiano delle proprie attività lavorative e dei propri incarichi.

I principi in esso contenuti sono altresì un utile riferimento interpretativo nella concreta applicazione del presente modello.

Il Codice etico ha efficacia cogente per i destinatari e si rivolge a tutti coloro che hanno rapporti di lavoro

dipendente o di collaborazione, a qualsiasi titolo, con la Società, compresi amministratori e sindaci ove presenti (ad. es., fornitori, partners commerciali, consulenti, ecc.).

La violazione delle disposizioni del Codice etico è sanzionata come segue in considerazione della tipologia dei destinatari del presente modello.

Il Codice etico è stato consegnato ai componenti degli organi sociali, a tutti i lavoratori dipendenti, agli agenti, ai collaboratori, ai fornitori, ai partners commerciali e comunque a tutti coloro che hanno relazioni d'affari con la Società.

In particolare, l'osservanza del Codice etico societario costituisce parte integrante dei contratti di collaborazione, fornitura e, più in generale, dei contratti aventi ad oggetto relazioni d'affari con la Società.

2.7. Aree potenzialmente a rischio e reati rilevanti per TECNOVA SRL ai sensi del D.lgs. 231/2001.

Nel rispetto delle disposizioni del D.lgs. 231/2001, secondo la metodologia di elaborazione del modello sopra descritta e, in particolare, grazie all'attività di mappatura del rischio dei reati potenzialmente verificabili all'interno della realtà societaria condotta, sono stati identificati come rilevanti per la Società i seguenti reati:

- Reati contro la pubblica amministrazione (delitti contro il patrimonio della P.a. e delitti inerenti al rapporto con la P.a.);
- Delitti informatici, trattamento illecito dei dati;
- Delitti di criminalità organizzata;
- Reati contro la fede pubblica;
- Reati societari;
- Reati contro l'industria ed il commercio;
- Omicidio colposo e lesioni gravi e gravissime;
- Reati ambientali;
- Diritti in materia di violazione di diritti d'autore;
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria;
- Ricettazione, riciclaggio ed autoriciclaggio;
- Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti;
- Reati contro la personalità individuale (in particolare, la fattispecie criminosa inerente allo sfruttamento del lavoro);
- Reati tributari.
- Impiego di lavoratori irregolari;
- Contrabbando;
- Delitti contro il patrimonio culturale

Nella parte speciale, per ciascun reato rilevante, sono indicate le aree potenzialmente a rischio di commissione di tali reati e i principi di comportamento, le procedure e le attività di controllo per prevenire e contrastare la commissione dei reati medesimi.

In considerazione dell'attività svolta dalla Società e dell'analisi svolta, secondo la metodologia sopra descritta,

sono apparsi remoti i seguenti reati:

- Reati di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico;
- Reati di adescamento di minorenni;
- Reati di abusi di mercato;
- Reati di mutilazione organi genitali femminili;
- Reati di razzismo e xenofobia;
- Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommesse e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati.

L'analisi, condotta secondo la metodologia descritta nel presente modello, è stata compiuta dall'Azienda in collaborazione con lo studio legale dell'avvocato Riccardo Lanzo, analizzando la documentazione aziendale interna rilevante e compiendo plurimi incontri e colloqui con responsabili e dipendenti di TECNOVA SRL.

2.8. Sistema sanzionatorio.

Il presente modello e tutti gli allegati al modello medesimo (compreso il Codice etico) sono obbligatori e cogenti per tutti i destinatari.

Scopo del sistema sanzionatorio è comminare sanzioni per la violazione delle disposizioni del modello e dei suoi allegati. Finalità di tale sistema è quindi rendere effettiva ed efficace l'attuazione del modello medesimo e dei suoi allegati, assumendo sia funzione preventiva, agendo da deterrente alla commissione di violazioni, sia funzione repressiva nei confronti di violazioni compiute.

È ferma volontà della Società di perseguire qualsiasi violazione del presente modello, del Codice etico e degli allegati al modello stesso.

Si precisa espressamente che l'applicazione delle sanzioni prescinde dalla concreta commissione di un reato e dall'eventuale instaurazione di un procedimento penale: obiettivo delle sanzioni qui previste è infatti quella di reprimere qualsiasi violazione di disposizioni del presente modello e del Codice etico. Le violazioni al modello, del Codice etico e degli allegati al modello stesso ledono invero il rapporto di fiducia instaurato con la Società e determinano l'applicazione delle sanzioni quivi previste, a prescindere dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale e/o civile, dall'eventuale esito di quest'ultimo procedimento e dalla valutazione effettuata dall'Autorità giudiziaria.

L'applicazione delle sanzioni deve essere proporzionale alla violazione commessa e viene valutata tenendo conto della gravità della violazione, della tipologia di rapporto con la Società (ad esempio, rapporto di lavoro subordinato, di collaborazione, dirigenziale, di fornitura, ecc.), intenzionalità della violazione o grado di negligenza, imprudenza o imperizia, comportamento complessivo del soggetto, eventuale recidiva e comunque di tutti gli elementi rilevanti nella fattispecie concreta.

Le sanzioni disciplinare potranno essere applicate nelle seguenti violazioni, indicate in via esemplificative e non tassative:

- mancato rispetto del presente modello, del Codice etico e delle procedure aziendali a cui il modello fa

riferimento;

- mancato rispetto delle procedure aziendali riguardanti l'evidenza dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione, conservazione e controllo degli atti relativi alle procedure aziendali riferibili al presente modello, in modo da impedire la trasparenza e verificabilità delle stesse;
- violazione e/o elusione del sistema di controllo, posto in essere mediante la sottrazione, distruzione o alterazione della documentazione prevista dalle procedure aziendali riferibili al presente modello ovvero impedendo ai soggetti preposti e all'O.d.V. il controllo o l'accesso alle informazioni e alla documentazione;
- inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e al sistema delle deleghe;
- omessa vigilanza da parte dei superiori gerarchici sui propri sottoposti circa la corretta e l'effettiva applicazione del presente modello, del Codice etico e di tutti gli allegati al presente modello;
- inosservanza dell'obbligo di informativa all'O.d.V. e/o al diretto superiore gerarchico in relazione a eventuali violazioni del presente modello poste in essere dai destinatari del modello medesimo;
- mancata comunicazione/formazione/aggiornamento al personale interno ed esterno operante nelle potenziali aree a rischio così come individuate dalle parti speciali del presente modello
- mancato rispetto del divieto di compiere atto di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- mancato rispetto del divieto di violare le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o con colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

Le sanzioni sono diverse in relazione alla tipologia dei destinatari.

In particolare:

a) per quanto riguarda gli amministratori: la Società valuta con rigore le infrazioni al presente modello poste in essere da coloro che rappresentano il vertice societario e ne manifestano l'immagine all'interno della società e all'esterno della medesima. Invero, la formazione e il consolidamento di un'etica aziendale sensibile ai valori espressi nel Codice etico presuppone che tali valori siano acquisiti e rispettati primariamente da coloro che guidano le scelte aziendali, in modo da costituire esempio e stimolo per tutti coloro che in qualsiasi modo operano per la Società. A seconda della gravità dell'infrazione, il CDA, adotta le misure ritenute più idonee nell'ambito della vigente normativa, compresa la revoca dell'incarico conferito al soggetto.

In ogni caso, è fatta salva la facoltà delle società di proporre azioni di responsabilità e risarcitorie.

b) per quanto riguarda i lavoratori dipendenti: l'inosservanza delle disposizioni del presente modello, del Codice etico e degli allegati al modello stesso importa l'applicazione di sanzioni disciplinari, a carico dei destinatari, le quali sanzioni verranno applicate nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 della legge 300/1970 ed eventuali norme speciali applicabili. Qualora venga accertata una o più delle violazioni sopra indicate, in ragione della sua gravità ed eventuale reiterazione, sono comminati, sulla base degli specifici CCNL di categoria applicati, i seguenti provvedimenti disciplinari:

- rimprovero verbale o scritto;
- multa;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 5 giorni;
- licenziamento.

c) per quanto riguarda i dirigenti: vale quanto descritto in relazione ai lavoratori dipendenti con riferimento

specifico al Ccnl dirigenti applicabile.

d) per quanto riguarda collaboratori, fornitori e/o soggetti aventi relazioni d'affari con la Società quale che sia il rapporto, anche temporaneo, che li lega alle stesse, l'inosservanza delle disposizioni del presente modello, dei suoi allegati e del Codice etico e delle procedure aziendali riferibili al modello stesso potrà, se del caso, costituire inadempimento delle obbligazioni contrattuali assunte, con ogni conseguenza di legge, anche in ordine alla risoluzione del contratto e/o dell'incarico e potrà comportare il risarcimento dei danni subiti dalla Società.

e) per quanto riguarda i membri dell'Organo di Vigilanza e Controllo, nel caso in cui il rapporto con la Società sia di lavoro subordinato, si applicheranno le disposizioni di cui ai punti b) o c) che precedono, nel caso in cui, invece, il rapporto sia di collaborazione/consulenza, varrà quanto previsto al punto d) che precede.

Il sistema disciplinare è soggetto a costante verifica e valutazione e, se del caso, aggiornamento e modifica.

2.9. L'Organismo di vigilanza e controllo.

Il D.Lgs. 231/2001, nel prevedere l'esonero da responsabilità dell'ente all'adozione ed efficace attuazione di un modello di organizzazione, gestione e controllo, idoneo a prevenire la commissione degli illeciti considerati da tale normativa, ha previsto l'obbligatoria istituzione di un organismo dell'ente, dotato di un autonomo potere di controllo – in modo da vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del presente modello - sia di un autonomo potere di iniziativa - al fine del costante aggiornamento dello stesso.

Detto organismo deve assumere, ai fini di un'effettiva ed efficace attuazione del presente modello, le seguenti caratteristiche:

- autonomia ed indipendenza, che sono fondamentali affinché tale organismo non sia coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività ispettiva e di controllo; deve invero operare con carattere di essere garantita l'autonomia del medesimo organo da ogni forma di interferenza e/o di condizionamento da parte di qualunque componente dell'ente (e, in particolare, dell'organo dirigente);
- professionalità, ovvero possedere competenze specifiche necessarie per l'espletamento delle delicate funzioni ad esso attribuite nonché un'approfondita conoscenza della struttura organizzativa dell'ente;
- continuità di azione, ovvero sia dedicarsi costantemente, mediante l'esercizio dei poteri che gli spettano, alla vigilanza del rispetto del presente modello, monitorare lo stesso e assicurarne il costante aggiornamento.

Nomina, composizione, durata e revoca.

L'O.d.V. è un organo monocratico formato da un componente esterno all'azienda, nominato dal CDA.

Il componente dell'O.d.V. deve possedere requisiti di onorabilità – analoghi a quelli dei soci – e di professionalità adeguati al ruolo da ricoprire e deve operare con carattere di essere esente da cause di incompatibilità e motivi di conflitto di interesse con altre funzioni e/o incarichi aziendali tali che possano minarne l'indipendenza e la libertà di azione e di giudizio. La sussistenza e la permanenza di tali requisiti soggettivi sono verificati dal CDA sia preventivamente alla nomina sia periodicamente durante tutto il periodo in cui il componente dell'O.d.V. medesimo resterà in carica.

Costituisce causa di ineleggibilità o di revoca per giusta causa del componente dell'O.d.V. la sentenza di

condanna o di patteggiamento non irrevocabile, con particolare riferimento a illeciti previsti dal D.lgs. 231/2001. L' O.d.V. dura in carica fino al termine del mandato dal CDA che lo ha nominato.

Il venir meno anche di uno solo dei requisiti di onorabilità, professionalità, assenza di incompatibilità e/o conflitto di interesse di cui sopra, in costanza di mandato, determina la decadenza dell'incarico.

L'eventuale revoca del componente dell'O.d.V. è di competenza dal CDA.

In caso di revoca o decadenza, il CDA provvede tempestivamente alla sostituzione del componente revocato o decaduto, previo accertamento dei requisiti soggettivi sopra indicati.

L'O.d.V. riporta direttamente al CDA.

Compiti e funzioni.

Per lo svolgimento delle proprie funzioni, l'O.d.V. dispone di adeguate risorse finanziarie sulla base di un preventivo annuale, approvato dal CDA, su proposta dell'O.d.V. stesso.

Nell'espletamento dei propri compiti, l'O.d.V. può giovare – sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità – della collaborazione di tutte le strutture della Società e anche di consulenti esterni. In presenza di situazioni eccezionali ed urgenti, l'O.d.V. può impegnare risorse eccedenti i propri poteri di spesa, con l'obbligo di darne immediata informazione al CDA.

Le attività poste in essere dall'O.d.V. non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale. Il CDA è in ogni caso chiamato a verificare che l'O.d.V. svolga i compiti che gli sono stati affidati, in quanto sul CDA grava in ultima istanza la responsabilità del funzionamento e dell'efficacia del presente modello organizzativo. Il CDA ha la facoltà di delegare i suoi compiti ad uno o più dei suoi membri.

Il componente dell'O.d.V., nonché i soggetti dei quali esso si avvale a qualsiasi titolo, sono tenuti all'obbligo di riservatezza in relazione a tutte le informazioni delle quali sono venuti a conoscenza nell'esercizio delle loro funzioni o attività.

L'O.d.V. ha i seguenti compiti:

- vigilare sull'osservanza delle prescrizioni del presente modello e delle procedure aziendali ad esso riferibili da parte dei destinatari, rilevando e segnalando le eventuali inadempienze e/o scostamenti comportamentali e i settori che risultano più a rischio, anche in considerazione delle violazioni eventualmente verificatesi;
- vigilare sulla reale efficacia ed effettiva capacità del presente modello di prevenire ed impedire la commissione degli illeciti di cui al D.Lgs. 231/2001, in relazione alle singole strutture aziendali e alla concreta attività svolta;
- garantire il mantenimento nel tempo dei requisiti di efficienza e funzionalità del presente modello;
- vigilare sull'opportunità di procedere ad un aggiornamento del presente modello ove si riscontrino esigenze di adeguamento e/o integrazione dello stesso in relazione a mutate condizioni normative, modifiche dell'assetto organizzativo aziendale o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa ovvero in caso di significative violazioni delle prescrizioni del presente modello e/o delle procedure aziendali ad esso riferibili;
- acquisire dai destinatari del presente modello la documentazione e le informazioni ritenute utili per assolvere ai propri compiti e alle proprie responsabilità;
- verificare che siano svolte opportune iniziative di informazione e formazione dei destinatari sui principi, i valori e le regole di comportamento contenute nel presente modello e nelle procedure ad esso riferibili, anche sulla base delle richieste di chiarimento e delle segnalazioni di volta in volta pervenute;

- verificare l'adeguatezza delle iniziative di informazione e formazione svolte sui principi, i valori e le regole di comportamento contenute nel presente modello e nelle procedure aziendali ad esso riferibili, nonché del livello di conoscenza acquisito dai destinatari, con particolare riferimento a coloro che operano nell'ambito delle aree di attività a rischio;
- svolgere una periodica attività di reporting nei confronti degli organi sociali;
- raccogliere, elaborare e conservare le segnalazioni e le informazioni rilevanti trasmesse dalle varie funzioni aziendali con riferimento al presente modello e alle procedure aziendali ad esso riferibili e conservare le risultanze dell'attività effettuata e la relativa reportistica;
- procedere in qualsiasi momento ogni attività di verifica, ispezione e controllo ritenuta opportuna, finalizzata alla verifica dell'applicazione e/o dell'adeguatezza del presente modello;
- evidenziare alle funzioni aziendali competenti e al CDA l'opportunità di procedere a modifica e/o integrazione e/o adeguamento del presente modello e delle procedure aziendali ad esso riferibili nonché le opportune eventuali azioni correttive
- evidenziare alle funzioni aziendali competenti e al CDA ogni violazione riscontrata e altresì il pericolo di eventuale violazione al presente modello e delle procedure aziendali ad esso riferibili, evidenziando le opportune eventuali azioni correttive;
- verificare che le eventuali azioni correttive proposte siano adeguatamente intraprese dalle funzioni aziendali competenti e/o al CDA;
- dare i chiarimenti e/o i suggerimenti opportuni in presenza di problematiche interpretative e/o quesiti sul presente modello e sulle procedure aziendali ad esso riferite.

Funzionamento dell'O.d.V.

L'O.d.V. assume le proprie decisioni validamente ogni volta che ne ravvisa la necessità.

Ulteriori aspetti operativi riguardanti il funzionamento dell'O.d.V. potranno essere disciplinati in un apposito regolamento.

Obblighi di informazione nei confronti dell'O.d.V.

L'O.d.V. è destinatario di tutte le segnalazioni e le informazioni ritenute utili al fine di consentire allo stesso lo svolgimento dei propri compiti e funzioni.

I destinatari del presente modello sono quindi tenuti ad informare in modo dettagliato e tempestivo l'O.d.V. con riferimento ad ogni violazione o sospetto di violazione del modello medesimo, del Codice etico, di tutte le procedure aziendali riferibili al modello e di tutti gli allegati al modello stesso nonché in ordine alla loro inidoneità, inefficacia e a ogni altro aspetto potenzialmente rilevante.

In particolare, in via esemplificativa e non esaustiva, i destinatari sono tenuti a trasmettere tempestivamente all'O.d.V. le informazioni relative a:

- criticità che emergono dall'attività di controllo poste in essere dalle funzioni aziendali addette;
- provvedimenti e/o notizie provenienti da qualsiasi Autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini o l'esistenza di un procedimento penale anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al D. Lgs. 231/2001;
- comunicazioni interne ed esterne riguardanti qualsiasi fattispecie che possa essere messa in collegamento con ipotesi di reato di cui al D. Lgs. 231/2001;

- richieste di assistenza legale inoltrate da dirigenti e/o da dipendenti nei confronti dei quali l'Autorità giudiziaria procede per i reati previsti dal D.lgs. 231/2001;
- commissioni di inchiesta o relazioni/comunicazioni interne dalle quali emergono responsabilità per le ipotesi di reato di cui al D. Lgs. 231/2001;
- notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del presente modello con evidenza - nell'ambito dei procedimenti disciplinari svolti - delle eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- le informazioni eventualmente specificate nelle parti speciali che seguono.

All'O.d.V. devono altresì essere comunicate le seguenti informazioni, parimenti indicate in via esemplificativa e non esaustiva:

- notizie relative a cambiamenti organizzativi (es. organigrammi, procedure);
- aggiornamenti del sistema delle deleghe e dei poteri;
- operazioni significative o atipiche relative alle aree di rischio individuate nella parte speciale;
- mutamenti nelle situazioni di rischio o potenzialmente a rischio;
- eventuali comunicazioni della società di revisione riguardanti aspetti che possono indicare carenze nel sistema dei controlli interni;
- copia dei verbali delle riunioni dei soci;
- copia delle comunicazioni all'Autorità di vigilanza (es.: Autorità per le garanzie nelle comunicazioni; Autorità garante per la concorrenza e del mercato; Autorità Garante per la protezione dei dati personali; CONSOB; ecc. ecc.).

Viene lasciata la facoltà all'O.d.V. di integrare quanto sopra e comunque di richiedere ogni altra informazione che riterrà necessaria.

Le segnalazioni devono essere effettuate in forma scritta (anche tramite e-mail all'indirizzo: odv@tecnovarecycling.it).

Chi volesse conservare l'anonimato potrà indirizzare le proprie segnalazioni, a mezzo posta o raccomandata A/R, alla sede societaria in Via Verbano n. 56/A – 28047 Oleggio (NO).

L'O.d.V. garantisce i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante.

L'O.d.V. valuta le segnalazioni ricevute con discrezionalità e responsabilità.

A tal fine, può ascoltare l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione.

Ogni informazione, segnalazione, *report*, previsti nel presente modello sono conservati dall'O.d.V. in un apposito archivio riservato (informatico o cartaceo) per un periodo di 10 anni. L'accesso all'archivio è consentito esclusivamente al CDA, oltre che all'O.d.V..

2.10. Comunicazione e formazione.

Allo scopo di dare efficace attuazione al presente modello, la Società ha definito ed attuato uno specifico piano di comunicazione, formazione ed informazione finalizzato ad assicurare la più ampia divulgazione ai destinatari del modello medesimo, delle procedure aziendali ad esso riferibili, del Codice etico e degli allegati al modello.

Detto piano è gestito dalle competenti funzioni aziendali che si coordinano con l'O.d.V..

Con riferimento attiene alla comunicazione, il presente modello è consegnato, unitamente alle procedure ad esso riferibili, al Codice etico, agli allegati al medesimo modello, ai destinatari, i quali devono sottoscrivere apposita dichiarazione di presa visione degli stessi.

Il modello, le procedure ad esso riferibili, il Codice etico, gli allegati al medesimo modello, sono pubblicati nel sito internet societario e altresì sul sistema intranet aziendale.

Con riferimento alla formazione, la Società ha previsto una specifica attività di formazione riguardante le disposizioni normative in tema di responsabilità amministrativa degli enti e specificatamente i principi contenuti nel presente modello e nelle procedure aziendali ad esso riferibili, nel Codice etico e negli allegati al medesimo modello.

Tale attività di formazione è ideata e realizzata in relazione ai ruoli, alle funzioni e alle responsabilità rivestite dai singoli destinatari nonché al livello di rischio dell'area di attività o del processo aziendale in cui gli stessi operano.

Essa si concretizza, a seconda dei casi, in corsi da tenersi in aula e/o nella distribuzione di un apposito corso di formazione in modalità e-learning – presente nella intranet aziendale - periodicamente aggiornato e in incontri mirati al fine di illustrare le modalità operative connesse all'esercizio delle attività quotidiane nelle singole aree di attività ritenute a rischio.

L'attività di formazione è adeguatamente documentata e la partecipazione agli incontri formativi è obbligatoria e documentata attraverso la richiesta della firma di presenza.

Inoltre, specifiche iniziative di comunicazione e di formazione sono svolte con riferimento all'attività di prevenzione degli infortuni sul lavoro e, in generale, dei rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori.

Sui temi della prevenzione e protezione dai rischi in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro la Società organizza periodicamente, nel rispetto delle leggi vigenti in materia, corsi di formazione obbligatori, diversi a seconda dei fruitori (es. Responsabili e addetti del Servizio di prevenzione e protezione, incaricati per la gestione delle emergenze, rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, etc.) nonché ulteriori iniziative di formazione rivolte a lavoratori che svolgono specifiche mansioni in virtù della particolare attività lavorativa esercitata.

3. IL WHISTLEBLOWING

Sono previsti canali di comunicazione, i quali consentono di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del D.lgs 231/01 o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui sono venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte. Tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione.

Invero, sono previsti canali di informazione diretta all'Organismo di vigilanza.

Esistono canali alternativi, informatici e cartacei.

È specificamente vietato compiere atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

Le misure disciplinari e sanzionatorie previste dal presente modello sono applicabili anche nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

4. ALLEGATI

PARTE SPECIALE

- 231 parte speciale reati PA
- 231 parte speciale reati informatici
- 231 parte speciale reati di criminalità organizzata
- 231 parte speciale reati societari
- 231 parte speciale reati contro la fede pubblica
- 231 parte speciale delitti contro l'industria e il commercio
- 231 parte speciale delitti personalità
- 231 parte speciale sicurezza lavoro
- 231 parte speciale ricettazione e riciclaggio (compresi i delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti)
- 231 parte speciale delitti contro il diritto autore
- 231 parte speciale induzione a rendere dichiarazioni
- 231 parte speciale reati ambientali
- 231 parte speciale reati tributari
- 231 parte speciale contrabbando
- 231 parte speciale Impiego di lavoratori irregolari
- 231 parte speciale reati remoti