



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE
GESTIONE E CONTROLLO
D.LGS. N. 231/01

Versione 01 - Sottoposto per approvazione al Consiglio di Amministrazione del
19 dicembre 2023

*(Il presente documento è un estratto del MOG Elringklinger, la versione
completa è disponibile presso l'Ufficio del Personale dell'azienda)*

Elringklinger Italia S.r.l. • Via Verga, 49 - 10036 Settimo Torinese (TO) –
Tel. +39.011.802.21.11 • Fax +39.011.897.75.52 •
PEC elringklinger_italia@pec.it

R.E.A. TO - 749253 - Reg. Imp. / Cod. Fisc. 05957050015

Sommario

SEZIONE DI PARTE GENERALE	6
DEFINIZIONI	7
CAPITOLO I.....	9
1. Il decreto legislativo n. 231/01 e la normativa rilevante	9
2. La funzione del M.O.G.	19
3. Linee Guida di Confindustria.....	20
CAPITOLO II - LA COSTRUZIONE DEL MODELLO	27
1 - Principi ed elementi ispiratori del Modello di Elringklinger Italia	27
2. L'Organismo di Vigilanza.....	36
3. Verifiche sull'adeguatezza del Modello.....	44
CAPITOLO III - LA DIFFUSIONE DEL MODELLO	44
1. Formazione ed informazione dei Dipendenti	45
2. Informazione ai Consulenti ed ai Partner	46
3. Informazione agli Amministratori.....	47
CAPITOLO IV - IL MODELLO ORGANIZZATIVO DI ELRINGKLINGER ITALIA	47
1. Ambiente Generale di Controllo	47
2. I Processi Sensibili di Elringklinger Italia	53
SEZIONE DI PARTE SPECIALE A	57
REATI	57
CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE	57
1. Le fattispecie dei delitti contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 del D.Lgs. n. 231/01)	58
1.1 La Pubblica Amministrazione.....	58
1.2 Breve descrizione delle singole fattispecie contemplate nel D.Lgs. n. 231/01 agli artt. 24 e 25.....	62
2. Processi Sensibili nei reati contro la Pubblica Amministrazione e contro l'Amministrazione della Giustizia	73
3. Principi specifici di comportamento	74
4. Le attività di verifica dell'Organismo di Vigilanza.....	77
SEZIONE DI PARTE SPECIALE B	78

REATI IN MATERIA DI	78
SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO.....	78
1. Le fattispecie dei reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25 septies del D.Lgs. n. 231/01)	79
2. Processi sensibili nell'ambito dei Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro.....	82
2.1 Il sistema in linea generale	84
2.2 Principi generali di comportamento e misure preventive	85
2.3 Principi specifici di comportamento e misure preventive.....	88
2.4 I contratti di appalto	95
2.5 Le procedure aziendali poste a supporto del Sistema di Gestione	97
3. Le attività di verifica dell'Organismo di Vigilanza.....	97
SEZIONE DI PARTE SPECIALE C	99
REATI AMBIENTALI.....	99
1. Le fattispecie dei reati ambientali (art. 25 undecies del D.Lgs. n. 231/01).....	100
2. Processi sensibili nell'ambito dei Reati Ambientali	116
2.1 Il sistema in linea generale	117
2.2 Principi generali di comportamento e misure preventive	118
2.3 Principi specifici di comportamento e misure preventive.....	119
3. Le attività di verifica dell'Organismo di Vigilanza.....	120
SEZIONE DI PARTE SPECIALE D	122
REATI INFORMATICI	122
E IN MATERIA DI.....	122
TUTELA DEL DIRITTO D'AUTORE.....	122
1. Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24 bis del D.Lgs. n. 231/01).....	123
2. I delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25 novies del D.Lgs. n. 231/01)	127
3. Processi Sensibili nell'ambito dei reati di criminalità informatica	132
3.1. Principi specifici di comportamento	133

4. Processi Sensibili nell'ambito dei reati in materia di violazione del diritto d'autore.....	136
4.1 Principi specifici di comportamento	137
5. Le attività di verifica dell'Organismo di Vigilanza.....	138
SEZIONE DI PARTE SPECIALE E	140
REATI SOCIETARI.....	140
REATI TRIBUTARI	140
CONTRABBANDO	140
1. Le fattispecie dei reati societari (art. 25 ter del D.Lgs. n. 231/01)	141
2. Reati tributari (art. 25 quinquiesdecies del D.Lgs. n. 231/2001)	146
3. Contrabbando (art. 25 sexiesdecies del D.Lgs. n. 231/2001).....	151
4. Processi Sensibili nell'ambito dei reati societari, tributari e in materia di contrabbando.....	158
5. Principi specifici di comportamento	160
6. Le attività di verifica dell'Organismo di Vigilanza.....	166
SEZIONE DI PARTE SPECIALE F	168
REATI CONTRO INDUSTRIA, COMMERCIO, PROPRIETÀ INDUSTRIALE, MARCHI E BREVETTI.....	168
1. Delitti in tema di “falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni distintivi” e i delitti contro l'industria e il commercio (artt. 25 bis e 25 bis 1 del D.Lgs. n. 231/01).....	169
2. Processi Sensibili nell'ambito dei reati di falsità in strumenti o segni di riconoscimento (contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni) e dei reati contro l'industria ed il commercio.....	174
3. Principi specifici di comportamento	176
4. Le attività di verifica dell'Organismo di Vigilanza.....	179
SEZIONE DI PARTE SPECIALE G.....	180
ASSOCIAZIONE PER DELINQUERE.....	180
RICETTAZIONE, RICICLAGGIO, IMPIEGO DI DENARO, BENI O UTILITÀ DI PROVENIENZA ILLECITA, AUTORICICLAGGIO.....	180
REATI IN MATERIA DI STRUMENTI DI PAGAMENTO DIVERSI DAI CONTANTI	180

1. Le fattispecie dei delitti di criminalità organizzata (art. 24 ter del D.Lgs. n. 231/01).....	181
2. Le fattispecie dei reati transnazionali (Legge n. 146 del 16 marzo 2006).....	182
3. Le fattispecie dei reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25 octies del D.Lgs. n. 231/01).....	185
4. Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25 octies 1 del D.Lgs. n. 231/2001)	187
5. Processi Sensibili nell'ambito delle fattispecie contemplate nella presente Sezione di Parte Speciale	189
6. Principi specifici di comportamento	190
7. Le attività di verifica dell'Organismo di Vigilanza.....	194
SEZIONE DI PARTE SPECIALE H.....	195
IMPIEGO DI CITTADINI DI PAESI TERZI IL CUI SOGGIORNO È IRREGOLARE.....	195
1. Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 duodecies del D.Lgs. n. 231/01)	196
2. Processi sensibili nell'ambito dei Reati di Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare	197
3. Principi specifici di comportamento	198
4. Le attività di verifica dell'Organismo di Vigilanza.....	198

SEZIONE DI PARTE GENERALE

DEFINIZIONI

- “Attività a Rischio”: fase del Processo Sensibile all’interno della quale si possono presentare presupposti/potenzialità per la commissione di un reato;
- “CCNL”: Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro attualmente in vigore ed applicato da Elringklinger Italia S.r.l.;
- “Regolamento Aziendale” e “Codice Etico”: documenti di riferimento per l’attuazione di comportamenti e disposizioni che Elringklinger Italia ha definito per i propri dipendenti;
- “Consulenti”: coloro che agiscono in nome e/o per conto di Elringklinger Italia sulla base di un mandato o di altro rapporto di collaborazione anche coordinata;
- “Destinatari”: Organi Sociali, Dipendenti, Consulenti e Partner (da intendersi inclusi fornitori, clienti e ulteriori terze parti destinate a cooperare con l’azienda nell’ambito dei Processi Sensibili);
- “Dipendenti”: tutti i dipendenti di Elringklinger Italia (compresi i dirigenti);
- “D.Lgs. n. 231/01”: il decreto legislativo n. 231 dell’8 giugno 2001 e successive modifiche;
- “Linee Guida di riferimento”: le Linee Guida e raccomandazioni per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231/01 formulate dalle Associazioni di categoria, con particolare riguardo alle Linee Guida approvate da Confindustria in data 7 marzo 2002 e successive modifiche ed integrazioni;
- “Elringklinger Italia”: società cui si riferisce il Modello di Organizzazione e Gestione che all’interno del documento sarà indifferentemente denominata anche Società;
- “Modello di Organizzazione e Gestione e Controllo”: il Modello Organizzativo previsto dal D.Lgs. n. 231/01 (per brevità, nel presente documento, anche “Modello” o MOG);

- “Processo o Attività Sensibile”: processo o attività astrattamente esposte a un rischio di realizzazione di reato presupposto;
- “Organismo di Vigilanza”: organismo preposto alla vigilanza e alla verifica sul funzionamento e sull’osservanza del Modello e al relativo aggiornamento;
- “Partner”: soggetti con i quali Elringklinger Italia addivenga ad una qualunque forma di collaborazione pattiziamente regolata ovvero la/le controparte/i contrattuale/i di Elringklinger Italia, sia persone fisiche sia persone giuridiche (ad esempio fornitori, clienti, agenti, ecc...) ove destinate a cooperare in modo continuativo con l’azienda nell’ambito dei Processi Sensibili;
- “Reati presupposto”: i Reati contemplati dal catalogo tassativo previsto dal D.Lgs. n. 231/01, artt. 24 ss..

CAPITOLO I

1. Il decreto legislativo n. 231/01 e la normativa rilevante

Il presente Modello di organizzazione, gestione e controllo (il Modello) dà attuazione all'art. 6 del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231.

Il Modello si compone di una parte generale, volta a disciplinarne la funzione, l'ambito di operatività, i soggetti destinatari, il sistema sanzionatorio, i poteri e le funzioni dell'Organismo di Vigilanza. Seguono distinte Sezioni di Parte Speciale che contengono i principi e le regole interne di organizzazione, gestione e controllo deputate alla prevenzione dei rischi di commissione di quei reati indicati dal Decreto che possono essere commessi nell'ambito dello svolgimento delle attività della Società.

Oltre a quanto di seguito espressamente stabilito, sono parte integrante del presente documento tutte le disposizioni, i provvedimenti interni, gli atti e le procedure operative che di questo documento costituiscono attuazione.

Affinché i destinatari del presente Modello possano meglio comprenderne i contenuti e le finalità, si ritiene utile illustrare brevemente la disciplina contenuta nel Decreto.

Il D.Lgs. n. 231/2001 introduce e disciplina la responsabilità amministrativa da reato degli enti. Il Decreto, che dà attuazione alla normativa di origine comunitaria sulla lotta contro la corruzione, costituisce una assoluta novità per il nostro ordinamento, che non conosceva, fino al 2001, forme di responsabilità penale o amministrativa per i soggetti collettivi, i quali potevano al massimo essere chiamati a pagare, in via solidale, multe, ammende e sanzioni amministrative inflitte ai propri rappresentanti legali, amministratori o dipendenti. L'ambito di operatività del Decreto è piuttosto vasto e colpisce tutti gli enti forniti di personalità giuridica, le società, le associazioni anche prive di

personalità giuridica, gli enti pubblici economici, gli enti privati concessionari di un pubblico servizio.

Sono, invece, esclusi lo Stato, gli enti pubblici territoriali, gli enti pubblici non economici, gli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale (per esempio i partiti politici e i sindacati).

La norma non fa riferimento agli enti non aventi sede in Italia. Tuttavia, a tal proposito, alcune ordinanze del GIP del Tribunale di Milano (ord. 13 giugno 2007; v. anche GIP Milano, ord. 27 aprile 2004, e Tribunale di Milano, ord. 28 ottobre 2004) hanno sancito, in base al principio di territorialità, la sussistenza della giurisdizione del giudice italiano in relazione a reati commessi da enti esteri in Italia. Il medesimo principio è stato poi ribadito anche in sede di legittimità, in sentenze che hanno recentemente confermato che in tema di responsabilità da reato degli enti, se il reato presupposto è stato commesso sul territorio italiano, sussiste la giurisdizione nazionale per l'illecito amministrativo della persona giuridica pur avente esclusiva sede all'estero, perché il luogo di commissione dell'illecito è quello in cui si consuma il reato presupposto (Cass. Pen., Sez. IV, sentenza n. 32899 dell'8/1/2021; nello stesso senso anche Cass. Pen., Sez. IV, sentenza n. 11626 dell'11/2/2020).

1.1. Caratteristiche e natura della responsabilità degli enti

La nuova responsabilità attribuita agli enti si fonda sul seguente modello punitivo: il legislatore individua alcune tipologie di reati, i cui autori sono sempre persone fisiche, che possono essere commessi nell'interesse o a vantaggio dell'ente; individua poi un particolare legame tra autore del reato ed ente, tale per cui si possa desumere che l'autore del reato abbia agito nell'ambito delle attività svolte per l'ente; fa derivare dal legame tra persona fisica-ente e dal legame tra reato-interesse dell'ente una responsabilità diretta di quest'ultimo;

sceglie un particolare sistema punitivo per l'ente, che prescindendo da quello comunque applicabile alla persona fisica.

La responsabilità dell'ente sorge quindi se:

- è commesso un reato a cui il Decreto collega la responsabilità dell'ente (reato presupposto);
- il reato è stato commesso da un soggetto che ha un particolare legame con l'ente (soggetto apicale o sottoposto alla sua direzione e vigilanza);
- esiste un interesse o un vantaggio per l'ente nella commissione del reato.

La natura di questa nuova forma di responsabilità dell'ente è di genere misto e può definirsi come una responsabilità che coniuga i tratti essenziali del sistema penale con quelli del sistema amministrativo. L'ente risponde di un illecito amministrativo ed è punito con una sanzione amministrativa, ma il meccanismo di irrogazione delle sanzioni è basato sul processo penale, l'Autorità competente a contestare l'illecito è il Pubblico Ministero e l'Autorità competente ad irrogare le sanzioni è il Giudice penale.

La responsabilità amministrativa dell'ente è autonoma rispetto a quella della persona fisica che commette il reato e sussiste, quindi, anche se l'autore del reato non è stato identificato o se il reato si sia estinto per una causa diversa dall'amnistia.

La responsabilità dell'ente, in ogni caso, si aggiunge e non sostituisce quella della persona fisica autrice del reato.

1.2. Fattispecie di reato individuate dal Decreto e dalle successive modificazioni

La responsabilità dell'ente sorge nei limiti previsti dalla legge. Il primo e fondamentale limite consiste nel numero chiuso dei reati per i quali l'ente può essere chiamato a rispondere.

Ciò significa che l'ente non può essere sanzionato per qualsiasi reato commesso nell'ambito dello svolgimento delle sue attività, bensì soltanto per i reati selezionati dal legislatore ed espressamente indicati dalla legge.

Il Decreto, nella sua versione originaria, modificata da successive integrazioni, nonché le leggi che espressamente richiamano la disciplina del Decreto, indica agli artt. 24 ss. i reati (c.d. reati presupposto) che possono far sorgere la responsabilità dell'ente.

L'elenco dei reati presupposto è suscettibile di essere ulteriormente ampliato in futuro. Si osserva, fin da subito, che in ragione delle modalità di commissione di ciascun reato presupposto e delle attività tipiche svolte dalla Società, non tutti i reati presupposto indicati dal Decreto sono rilevanti per la Società, bensì soltanto quelli che saranno indicati successivamente.

1.3. Criteri di imputazione della responsabilità all'ente

Se è commesso uno dei reati-presupposto, l'ente può essere punito solo se si verificano certe condizioni, che vengono definite criteri di imputazione del reato all'ente. Tali criteri possono essere distinti in "oggettivi" e "soggettivi". La prima condizione oggettiva è che il reato sia stato commesso da parte di un soggetto legato all'ente da un rapporto qualificato. Deve, quindi, sussistere un collegamento rilevante tra l'individuo autore del reato ed ente.

La responsabilità amministrativa a carico dell'ente può sussistere solo se l'autore del reato appartiene a una di queste due categorie:

- soggetti in "posizione apicale", quali, ad esempio, il legale rappresentante, l'amministratore, il direttore generale o il direttore di un'unità organizzativa autonoma, nonché le persone che esercitano, anche di fatto, la gestione dell'ente. Si tratta, in sostanza, di coloro che hanno un potere autonomo di prendere decisioni in nome e per conto della Società. Si ritiene che appartengano a questa categoria anche tutti i

soggetti delegati dagli amministratori ad esercitare attività di gestione o direzione della Società o di sue sedi distaccate;

- soggetti “subordinati”, tutti coloro che sono sottoposti alla direzione e vigilanza dei soggetti apicali; tipicamente, i lavoratori dipendenti, ma anche soggetti non appartenenti al personale dell’ente, ai quali sia stato affidato un incarico da svolgere sotto la direzione e la sorveglianza dei soggetti apicali. Quello che conta ai fini dell’appartenenza a questa categoria non è l’esistenza di un contratto di lavoro subordinato, bensì l’attività in concreto svolta. È evidente l’esigenza della legge di evitare che l’ente possa sfuggire a responsabilità, delegando a collaboratori esterni attività nell’ambito delle quali può essere commesso un reato. Assumono infine rilievo ai fini del presente Modello di organizzazione, gestione e controllo anche i mandati o i rapporti contrattuali con soggetti non appartenenti al personale della Società, qualora questi soggetti agiscano in nome, per conto o nell’interesse della stessa.

La seconda condizione oggettiva è che il reato deve essere commesso nell’interesse o a vantaggio dell’ente.

Il reato deve, quindi, riguardare l’attività della società, ovvero la società deve avere avuto un qualche beneficio, anche potenziale, dal reato. Le due condizioni sono alternative ed è sufficiente che sussista almeno una delle due:

- l’“interesse” sussiste quando l’autore del reato ha agito con l’intento di favorire la Società, indipendentemente dalla circostanza che poi tale obiettivo sia stato conseguito;
- il “vantaggio” sussiste quando la Società ha tratto, o avrebbe potuto trarre, dal reato un risultato positivo, economico o di altra natura.

La legge non richiede che il beneficio ottenuto o sperato dall’ente sia necessariamente di natura economica: la responsabilità sussiste non soltanto allorché il comportamento illecito abbia determinato un vantaggio patrimoniale, ma anche nell’ipotesi in cui, pur in assenza di tale concreto risultato, il reato trovi ragione nell’interesse della società.

Anche il miglioramento della posizione sul mercato dell'ente, l'occultamento di una situazione di crisi finanziaria, la conquista di un'area territoriale nuova sono risultati che coinvolgono gli interessi della Società, senza procurarle un immediato beneficio economico.

L'ente non risponde se il fatto di reato è stato commesso indipendentemente e talvolta anche contro l'interesse della Società, ovvero nell'interesse esclusivo dell'autore del reato o nell'interesse esclusivo di terzi.

I criteri soggettivi di imputazione del reato all'ente, invece, stabiliscono le condizioni in base alle quali il reato è all'ente rimproverabile.

Il reato non è rimproverabile all'ente se l'ente - prima della commissione del reato - abbia adottato ed efficacemente attuato un Modello di Organizzazione e Gestione idoneo a prevenire la commissione di reati della specie di quello che è stato realizzato.

Volgendo in positivo il dettato normativo, si può affermare che l'ente risponde del reato solo in caso di mancata adozione ovvero mancato rispetto di standard doverosi attinenti alla sua organizzazione e allo svolgimento della sua attività: difetto riconducibile ad una politica di impresa sbagliata oppure a deficit strutturali dell'organizzazione aziendale.

Non potendo l'ente esprimere una propria volontà di delinquere saranno i suoi rappresentanti, i suoi amministratori o la sua organizzazione ad esprimere e concretizzare la sua partecipazione colpevole nella commissione del reato.

Affinché il reato non gli sia imputato sotto il profilo soggettivo, l'ente deve dimostrare di aver fatto tutto quanto in proprio potere per organizzarsi, gestirsi e controllare che nell'esercizio dell'attività di impresa non possa essere commesso un reato previsto dal Decreto.

Per questa ragione, il Decreto prevede l'esclusione della responsabilità solo se l'ente dimostra:

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

- che il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (Organismo di Vigilanza);
- che non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte del predetto organismo.

Le condizioni appena elencate devono concorrere congiuntamente affinché la responsabilità dell'ente possa essere esclusa. L'esenzione da colpa della Società dipende quindi dall'adozione ed attuazione efficace di un modello di prevenzione dei reati e dalla istituzione di un Organismo di Vigilanza sul Modello.

All'Organismo di Vigilanza è assegnata la responsabilità di sorvegliare la conformità dell'attività agli standard e alle procedure definite nel Modello.

Il Modello opera quale causa di non punibilità dell'ente sia che il reato presupposto sia commesso da un soggetto apicale sia che sia stato commesso da un soggetto subordinato. Tuttavia, il Decreto è molto più rigoroso riguardo alla colpevolezza dell'ente e lascia meno possibilità di difesa se il reato è commesso da un soggetto apicale.

In questa ipotesi, infatti, il Decreto introduce una sorta di presunzione relativa di responsabilità dell'ente: oltre alle tre condizioni sopra indicate, l'ente deve anche dimostrare che le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello.

Nell'ipotesi di reati commessi da soggetti in posizione subordinata, l'ente può essere chiamato a rispondere invece solo qualora si accerti che la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza.

Si tratta, in questo caso, di una vera e propria colpa di organizzazione: la Società ha acconsentito indirettamente alla commissione del reato, non presidiando le attività e i soggetti a rischio di commissione di un reato presupposto.

L'adozione e attuazione del Modello non costituisce un adempimento obbligatorio ai sensi di legge: tuttavia, alla luce dei citati criteri di imputazione del reato all'ente, il Modello è l'unico strumento a disposizione per dimostrare la propria non colpevolezza e, in definitiva, per non subire le sanzioni stabilite dal Decreto. È dunque un interesse della Società dotarsi di un modello efficace e farlo rispettare.

1.4. Indicazioni del Decreto in ordine alle caratteristiche del Modello di organizzazione, gestione e controllo

Il Decreto non disciplina analiticamente la natura e le caratteristiche del Modello, ma si limita a dettare alcuni principi di ordine generale.

La mera adozione del Modello non è condizione di per sé sufficiente per escludere la responsabilità della società. Il Modello opera, infatti, quale causa di non punibilità solo se:

- efficace, ossia solo se ragionevolmente idoneo a prevenire il reato o i reati commessi;
- effettivamente attuato, ovvero se il suo contenuto trova applicazione nelle procedure aziendali e nel sistema di controllo interno.

Quanto all'efficacia del Modello, il Decreto prevede che esso abbia il seguente contenuto minimo:

- siano individuate le attività della società nel cui ambito possono essere commessi reati;
- siano previsti specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della società, in relazione ai reati da prevenire;
- siano individuate le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati;

- sia introdotto un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;
- siano previsti obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione, nonché al tipo di attività svolta, siano previste misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

Con riferimento all'efficace attuazione del Modello, il Decreto prevede la necessità di una verifica periodica e di un aggiornamento del Modello, qualora emergano significative violazioni delle prescrizioni in esso contenute ovvero qualora intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività della società. Il Modello è quindi un complesso di principi, strumenti e condotte che regolano l'organizzazione e la gestione dell'impresa, nonché gli strumenti di controllo.

Esso varia e tiene conto della natura e delle dimensioni dell'impresa e del tipo di attività che essa svolge. Le regole e le condotte previste dal presente Modello servono, innanzitutto, a garantire che l'attività svolta dalla Società rispetti la legge e il Codice di Condotta. Queste regole devono consentire alla Società di individuare eventuali criticità suscettibili di pregiudicare l'efficacia del Modello Organizzativo, ovvero tali da agevolare la commissione di fattispecie di reato presupposto ricomprese nel catalogo previsto dal Decreto. Individuate tali criticità, il Modello deve poterle eliminare attraverso una adeguata revisione e tramite ogni opportuno adeguamento del sistema di controllo interno.

1.5. Le sanzioni

L'ente ritenuto responsabile per la commissione di uno dei reati presupposto può essere condannato a quattro tipi di sanzioni, diverse per natura e per modalità di esecuzione:

1) la sanzione pecuniaria

Quando il giudice ritiene l'ente responsabile, è sempre applicata la sanzione pecuniaria. La sanzione pecuniaria è determinata dal giudice attraverso un sistema basato su «quote». L'entità della sanzione pecuniaria dipende della gravità del reato, dal grado di responsabilità della società, dall'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del reato o per prevenire la commissione di altri illeciti.

Il giudice, nel determinare il quantum della sanzione, tiene conto delle condizioni economiche e patrimoniali della società.

2) le sanzioni interdittive

Le sanzioni interdittive possono essere applicate in aggiunta alle sanzioni pecuniarie, ma soltanto se espressamente previste per il reato per cui si procede e purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- l'ente ha tratto dal reato un profitto rilevante e il reato è stato commesso da un soggetto apicale, o da un soggetto subordinato, ma solo qualora la commissione del reato sia stata resa possibile da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive previste dal Decreto sono:

- l'interdizione, temporanea o definitiva, dall'esercizio dell'attività;
- la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- il divieto, temporaneo o definitivo, di pubblicizzare beni o servizi.

Le sanzioni interdittive hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente e sono normalmente temporanee, in un intervallo che va da tre mesi a due anni, ma possono eccezionalmente essere applicate con effetti definitivi. Esse possono essere applicate anche in via cautelare, prima della sentenza di condanna, su richiesta del Pubblico Ministero, qualora sussistano gravi indizi della responsabilità dell'ente e vi siano fondati e specifici elementi da far ritenere il concreto pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede.

3) la confisca

Consiste nell'acquisizione da parte dello Stato del prezzo o del profitto del reato o di un valore ad essi equivalente.

4) la pubblicazione della sentenza di condanna

Consiste nella pubblicazione della condanna una sola volta, per estratto o per intero a spese dell'ente, in uno o più giornali indicati dal Giudice nella sentenza nonché mediante affissione nel Comune ove l'ente ha la sede principale.

Tutte le sanzioni hanno natura amministrativa, ancorché applicate da un giudice penale.

Le sanzioni amministrative a carico dell'ente si prescrivono, salvo i casi di interruzione della prescrizione, nel termine di cinque anni dalla data di consumazione del reato. La condanna definitiva dell'ente è iscritta nell'anagrafe nazionale delle sanzioni amministrative da reato dell'ente: archivio contenente tutte le decisioni relative a sanzioni divenute irrevocabili applicate agli enti ai sensi del Decreto.

2. La funzione del M.O.G.

L'adozione del Modello è stata ritenuta da Elringklinger Italia come un'opportunità rilevante per attuare una prevenzione "attiva" degli illeciti,

attraverso il rafforzamento della propria attività di autocontrollo, nonché la diffusione di idonei principi etici/comportamentali.

Il Modello individua le regole, i protocolli di comportamento e di prevenzione e le procedure che devono essere rispettate da tutti i Destinatari, ossia da coloro, come i Dipendenti, gli Organi Sociali, i Consulenti e i Partner, che operano per conto o nell'interesse della Società nell'ambito dei Processi e delle Attività Sensibili.

L'Organismo di Vigilanza garantisce poi un presidio costante sull'attuazione del Modello attraverso le attività istituzionali di verifica e di monitoraggio. In particolare, l'Organismo di Vigilanza assicura il mantenimento del Modello formulando al Management ogni opportuna raccomandazione e promuovendo, presso le competenti Direzioni aziendali, l'avvio di procedimenti disciplinari o l'adozione di iniziative contrattuali volte a censurare fattivamente ogni comportamento illecito posto in essere in violazione o in elusione delle regole, dei principi e delle disposizioni contenute nel presente documento.

3. Linee Guida di Confindustria

Nella predisposizione del presente Modello, Elringklinger Italia si è ispirata alle Linee Guida di Confindustria, nella nuova versione approvata nel mese di giugno 2021 che contengono le regole generali e astratte da applicarsi per la costruzione dei Modelli, regole di cui la Società ha fatto ampio uso.

In particolare, i punti fondamentali che le Linee Guida individuano nella costruzione dei Modelli possono essere così schematizzati:

- individuazione delle aree di rischio, volta a verificare in quale area/settore aziendale sia possibile la realizzazione dei Reati;
- predisposizione di un sistema di controllo in grado di prevenire i rischi attraverso l'adozione di apposite procedure.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo ideato da Confindustria sono:

- a. codice etico;
- b. sistema organizzativo;
- c. procedure manuali ed informatiche;
- d. poteri autorizzativi e di firma;
- e. sistemi di controllo e gestione;
- f. comunicazione al personale e sua formazione.

Le componenti del sistema di controllo devono essere ispirate ai seguenti principi:

- a. verificabilità, tracciabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- b. applicazione del principio di separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- c. documentazione dei controlli;
- d. previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del codice etico e delle procedure previste dal Modello.
- e. Individuazione dei requisiti dell'Organismo di Vigilanza, e in particolare:
 - autonomia e indipendenza;
 - professionalità;
 - continuità di azione;
 - onorabilità e assenza di conflitti di interesse.

Nell'edizione delle Linee Guida di Confindustria, aggiornate al giugno 2021, viene più dettagliatamente affrontato – rispetto alle precedenti edizioni – il sistema delle deleghe di funzione interne all'azienda, anche alla luce dello sviluppo giurisprudenziale e dottrinale in materia che ha portato a ritenere il sistema delle deleghe come una delle modalità organizzative per dare miglior attuazione alla prevenzione.

In particolare, le Linee Guida sottolineano l'importanza della formazione del sistema di deleghe aziendali secondo i parametri di legge e giurisprudenziali

consolidati e specificano come l'attribuzione delle deleghe e dei poteri di firma relativi alla gestione delle risorse finanziarie, assieme all'assunzione e attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ad attività a rischio reato debba avvenire nel modo seguente:

1. la delega deve essere formalizzata in conformità alle disposizioni di legge applicabili;
2. devono essere indicati con chiarezza i soggetti delegati, le competenze richieste ai destinatari della delega e i poteri rispettivamente assegnati;
3. devono essere previste limitazioni delle deleghe e dei poteri di spesa conferiti;
4. devono essere contemplate soluzioni dirette a consentire un controllo sull'esercizio dei poteri delegati;
5. deve essere prevista l'applicazione di sanzioni in caso di violazioni dei poteri delegati;
6. la delega deve essere formata rispettando il principio di segregazione delle funzioni e dei ruoli e deve essere coerente con i regolamenti aziendali e con le altre disposizioni interne applicati dalla Società.

Le Linee Guida evidenziano inoltre la necessità di *"prevedere un sistema coerente e integrato che comprenda tutte le deleghe o procure aziendali (comprese quelle in materia antinfortunistica ed in quella ambientale), periodicamente aggiornate alla luce sia delle modifiche normative, che delle eventuali variazioni nel sistema organizzativo aziendale"*, nonché di garantire la tracciabilità di tale sistema, al fine di rendere agevole una sua eventuale ricostruzione a posteriori.

Ancora, con riferimento alla materia ambientale, le Linee Guida affermano come occorra *"considerare che, a differenza della delega di funzioni disciplinata nel Testo Unico in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro, quella "ambientale" non è codificata. Pertanto, è necessario fare riferimento alle pronunce giurisprudenziali, anche di legittimità (v. Cass, sez. III pen., 12 ottobre 2009, n. 39729), che hanno chiarito la specificità delle delega cd.*

ambientale rispetto a quella in materia antinfortunistica, prevedendo la necessità che il contenuto della delega sia chiaro e inequivoco e si riferisca espressamente alle misure di rispetto della normativa ambientale".

Vengono quindi richiamati i principi giurisprudenziali più recenti in tema di validità ed efficacia delle deleghe in ambito ambientale:

- specificità e inequivoca indicazione dei poteri delegati;
- dimensioni dell'azienda;
- capacità tecnica e idoneità del soggetto delegato;
- autonomia (gestionale e finanziaria) ed effettivi poteri del delegato;
- accettazione espressa della delega.

Le Linee Guida aggiornate da Confindustria nel 2021 hanno inserito importanti riflessioni in ordine alle caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza, (composizione, funzione, poteri,...) e ai relativi obblighi di informazione.

Per garantire la necessaria autonomia di iniziativa e l'indipendenza è indispensabile che all'Organismo di Vigilanza non siano attribuiti compiti operativi che, rendendolo partecipe di decisioni e attività operative, ne minerebbero l'obiettività di giudizio nel momento delle verifiche sui comportamenti e sul Modello.

Per assicurare il rispetto del concetto di autonomia e indipendenza dei membri dell'Organismo di Vigilanza le Linee Guida suggeriscono di prevedere nel Modello cause effettive di ineleggibilità e decadenza, che garantiscano onorabilità, assenza di conflitti di interessi e di relazioni di parentela con gli organi sociali e con il vertice.

Per veder rispettato il requisito della professionalità, invece, si consiglia di:

1. nominare soggetti competenti in materia ispettiva e consulenziale, in grado di compiere attività di campionamento statistico, di analisi, valutazione e contenimento dei rischi, di elaborazione e valutazione dei questionari;

2. nominare fra i membri dell'Organismo di Vigilanza almeno uno che abbia competenze giuridiche.

Inoltre, per quanto riguarda il concetto di continuità d'azione, si indica la necessità di predisporre una struttura dedicata all'attività di vigilanza sul modello e curare la documentazione dell'attività svolta.

Le Linee Guida consentono di optare per una composizione sia monocratica che collegiale. La scelta tra l'una o l'altra soluzione deve tenere conto delle finalità perseguite dalla legge e, quindi, deve assicurare il profilo di effettività dei controlli in relazione alla dimensione, alla complessità organizzativa dell'ente e all'estensione dei rischi presa in considerazione all'esito del *risk assessment*.

Nella composizione collegiale possono essere designati quali componenti dell'Organismo di Vigilanza componenti interni ed esterni all'ente, purché ciascuno di essi sia nelle condizioni di assicurare e di garantire il rispetto degli imprescindibili requisiti autonomia e indipendenza di cui sopra. Ne deriva che, in linea con i più recenti orientamenti giurisprudenziali elaborati sul tema, gli eventuali membri interni dell'Organismo di Vigilanza dovranno essere individuati selezionando Funzioni aziendali prive di poteri operativi e decisionali nell'ambito dei processi e delle attività sensibili esposte a rischio, onde evitare eventuali profili di incompatibilità e inopportune sovrapposizioni di ruoli tra soggetti deputati alle verifiche e soggetto sottoposti a controllo.

Con riferimento alle competenze giuridiche, considerato che la disciplina in argomento è in buona sostanza una disciplina penale e l'attività dell'Organismo di Vigilanza ha lo scopo di prevenire la realizzazione di Reati, è essenziale la conoscenza della struttura e delle modalità realizzative dei Reati, che potrà essere assicurata all'Organismo di Vigilanza anche mediante l'utilizzo delle risorse aziendali, ovvero della consulenza esterna, avvalendosi del budget annuale assegnatogli, in sede di nomina e di conferimento di incarico, dal Consiglio di Amministrazione.

A questo riguardo, per quanto concerne le tematiche di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, l'Organismo di Vigilanza dovrà avvalersi di tutte le risorse

attivate per la gestione dei relativi aspetti (R.S.P.P. – Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, A.S.P.P. – Addetti al Servizio di Prevenzione e Protezione, R.L.S. – Responsabile dei Lavoratori per la Sicurezza, M.C. – Medico Competente, addetti primo soccorso, addetto emergenze in caso di incendio).

Sussiste inoltre la possibilità, nell'ambito dei gruppi societari, di soluzioni organizzative che accentrino presso la capogruppo le funzioni previste dal D.Lgs. n. 231/2001, a condizione che:

- a. in ogni controllata sia istituito il proprio l'organismo di vigilanza;
- b. sia possibile, per l'organismo vigilanza istituito presso la controllata, avvalersi delle risorse allocate presso l'analogo organismo della capogruppo;
- c. i dipendenti dell'organismo di vigilanza della capogruppo, nell'effettuazione dei controlli presso altre società del gruppo, assumano la veste di professionisti esterni che svolgono la loro attività nell'interesse della controllata, riportando direttamente all'organismo di vigilanza di quest'ultima.

Le Linee Guida aggiornate nel 2021 hanno confermato che l'ordinamento giuridico considera unitariamente il gruppo solo nella prospettiva economica. Nella prospettiva del diritto, esso risulta privo di autonoma capacità giuridica e costituisce un raggruppamento di enti dotati di singole e distinte soggettività giuridiche.

Non essendo a sua volta un ente, il gruppo non può considerarsi diretto centro di imputazione della responsabilità da reato e non è inquadrabile tra i soggetti indicati dell'art. 1 del D.Lgs. n. 231.

Pertanto, non si può in alcun modo affermare una responsabilità diretta del gruppo ai sensi del D.Lgs. n. 231.

Al contrario, gli enti che compongono il gruppo possono rispondere in dipendenza dei reati commessi nello svolgimento dell'attività di impresa.

Tuttavia, come affermato dalla più recente giurisprudenza di legittimità (cfr. Cass. Pen., Sez. VI, sent. n. 2658/2014), non è possibile desumere la responsabilità delle società controllate dalla mera esistenza del rapporto di controllo o di collegamento all'interno di un gruppo di società. Il giudice deve esplicitamente individuare e motivare la sussistenza dei criteri di imputazione della responsabilità da reato anche in capo alle controllate.

Inoltre, la giurisprudenza di legittimità (cfr. Cass. Pen., Sez. V, sent. n. 24583/2011) ha chiarito che non si può, con un inaccettabile automatismo, ritenere che l'appartenenza della società a un gruppo di per sé implichi che le scelte compiute, ad esempio, dalla controllata perseguano un interesse che trascende quello proprio, essendo piuttosto imputabile all'intero raggruppamento o alla sua controllante o capogruppo.

Perché anche un'altra società del gruppo sia ritenuta responsabile da reato, occorre quindi che l'illecito commesso nella controllata abbia recato una specifica e concreta utilità - effettiva o potenziale e non necessariamente di carattere patrimoniale - alla controllante o a un'altra società del gruppo.

La holding/controlante potrà quindi essere ritenuta responsabile per il reato commesso nell'attività della controllata qualora:

- sia stato commesso un reato presupposto nell'interesse o vantaggio immediato e diretto, oltre che della controllata, anche della controllante;
- persone fisiche collegate in via funzionale alla controllante abbiano partecipato alla commissione del reato presupposto recando un contributo causalmente rilevante (Cass. Pen., Sez. V, sent. n. 24583/2011), provato in maniera concreta e specifica. Ad esempio, possono rilevare:
 - direttive penalmente rilevanti, se i lineamenti essenziali dei comportamenti delittuosi realizzati dai compartecipi siano desumibili in maniera sufficientemente precisa dal programma fissato dai vertici;

- coincidenza tra i vertici della holding e quelli della controllata.

La revisione delle Linee Guida del giugno 2021 evidenzia inoltre l'importanza di una gestione dei rischi integrata.

In particolare, è stata esplicitata l'esigenza di un sistema di compliance integrato, in una prospettiva di razionalizzazione dei processi e delle attività (in termini di risorse economiche, umane, tecnologiche), di efficientamento delle attività di compliance, nonché di ottimizzazione dei flussi informativi e delle relazioni tra i vari attori del controllo e di gestione dei rischi della singola organizzazione.

Le ultime Linee Guida auspicano l'esecuzione di *risk assessment* congiunti e la manutenzione/review periodica dei programmi di compliance in maniera completa e coordinata.

Un nuovo paragrafo, intitolato "Sistemi di controllo ai fini della compliance fiscale", è dedicato alla possibile interazione tra il Modello 231 e i protocolli elaborati per la gestione dei processi fiscali e per la prevenzione dei reati tributari.

Resta inteso che la scelta di non adeguare il Modello ad alcune indicazioni di cui alle Linee Guida, non inficia la validità dello stesso. Il singolo Modello, infatti, dovendo essere redatto con riferimento alla realtà concreta della società, ben può discostarsi dalle Linee Guida che, per loro natura, hanno carattere generale.

CAPITOLO II - LA COSTRUZIONE DEL MODELLO

1 - Principi ed elementi ispiratori del Modello di Elringklinger Italia

Nella predisposizione del presente Modello si è tenuto conto, oltre che delle prescrizioni del D.Lgs. n. 231/01, delle Linee Guida di Confindustria, anche delle procedure e dei sistemi di controllo già operanti in azienda e ritenuti idonei

a valere anche come misure di prevenzione dei Reati e di controllo sui Processi Sensibili.

In particolare, sono risultati operanti presso la Elringklinger Italia:

- il Codice Etico, che esprime i principi di “deontologia aziendale” e sui quali richiama l’osservanza da parte di tutti i Dipendenti;
- le disposizioni inerenti la gestione del sistema amministrativo, contabile, finanziario;
- la comunicazione interna e la formazione del personale;
- il sistema disciplinare di cui ai CCNL;
- la piattaforma informatica *MyWhistleblowing* Zucchetti dedicata alla gestione delle segnalazioni e del whistleblowing, nel rispetto della disciplina posta dal D.Lgs. n. 231/2001 e dal D.Lgs. n. 24/2023;
- in generale, la normativa italiana e straniera applicabile (tra cui, ad esempio, le discipline tecniche e di settore in materia di sicurezza sul lavoro e in materia di adempimenti ambientali).

1.1 Le caratteristiche del Modello di Elringklinger Italia

In linea con le previsioni del D.Lgs. n. 231/01, il presente Modello è caratterizzato dagli elementi della efficacia, specificità e attualità.

L’efficacia

L’efficacia di un Modello organizzativo dipende dalla sua idoneità in concreto a prevenire, o quantomeno ridurre significativamente, il rischio di commissione dei reati previsti dal D.Lgs. n. 231/01. Tale idoneità è garantita dall’esistenza di meccanismi di decisione e di controllo preventivo e successivo idonei a identificare le operazioni che possiedono caratteristiche anomale, a segnalare le condotte rientranti nelle aree di rischio e i conseguenti strumenti di tempestivo intervento. L’efficacia di un modello organizzativo, infatti, è anche funzione dell’efficienza degli strumenti idonei a identificare "sintomatologie da illecito".

La specificità

La specificità è uno degli elementi che connota l'efficacia del Modello, ai sensi dell'art. 6, comma 2 lett. a e b.

La specificità del Modello è connessa alle aree a rischio - e impone un censimento delle attività nel cui ambito possono essere commessi i Reati – e ai processi di formazione e attuazione delle decisioni dell'ente nei settori "sensibili".

Analogamente, il Modello deve, inoltre, individuare idonee modalità di gestione delle risorse finanziarie, prevedere obblighi d'informativa e un adeguato sistema disciplinare oltre che tener conto delle caratteristiche e dimensioni della società, del tipo di attività svolta, nonché della storia della società.

L'attualità

Riguardo a tale aspetto, intanto, un Modello è idoneo a ridurre i rischi da Reato qualora sia costantemente adattato ai caratteri della struttura e dell'attività d'impresa.

L'efficace attuazione del Modello richiede, secondo quanto previsto dall'art. 7 del D.Lgs. n. 231/01, la verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso nel caso in cui siano scoperte eventuali violazioni oppure intervengano modifiche nell'attività o nella struttura organizzativa della società/ente.

L'art. 6 del D.Lgs. n. 231/01 attribuisce il compito di aggiornare il Modello all'Organismo di Vigilanza, in quanto titolare di autonomi poteri d'iniziativa e controllo.

1.2 La definizione del Modello di Elringklinger Italia

La predisposizione del presente Modello è stata preceduta da una serie di attività preparatorie suddivise in differenti fasi e dirette tutte alla costruzione di un sistema di prevenzione e gestione dei rischi in linea con le disposizioni del

D.Lgs. n. 231/01 e ispirate, oltre che alle norme in esso contenute, anche alle Linee Guida di Confindustria e alle *best practices* di settore.

Identificazione dei Processi Sensibili

Al fine di identificare i settori in cui possa più facilmente verificarsi il rischio di commissione dei Reati e le modalità con cui questi possono realizzarsi, si è proceduto ad esaminare la documentazione societaria e a intervistare i soggetti inseriti nella struttura aziendale. Si è quindi portata a termine un'analisi approfondita dei Processi e delle Attività Sensibili, nonché dei sistemi di mitigazione dei rischi e di controllo sugli stessi (procedure esistenti, tracciabilità di operazioni e controlli, separazione delle funzioni, gestione dei profili di *corporate governance* ecc.).

Individuazione delle azioni di miglioramento

Sulla base dei controlli e delle procedure esistenti in relazione ai Processi Sensibili e delle previsioni e finalità del D.Lgs. n. 231/01, sono state individuate le azioni di miglioramento dell'attuale sistema organizzativo e dei requisiti essenziali per la definizione di un modello "specifico" di organizzazione, gestione e monitoraggio ai sensi del D.Lgs. n. 231/01.

Predisposizione del Modello

Il presente Modello è strutturato – oltre che nella presente Sezione di Parte Generale – in distinte Sezioni di Parte Speciale che contengono i principi e le regole interne di organizzazione, gestione e controllo deputate alla prevenzione dei rischi di commissione di quei reati indicati dal Decreto che possono essere commessi nell'ambito dello svolgimento delle attività della Società.

1.3 L'adozione del Modello di Elringklinger Italia e sue successive modifiche

Il presente Modello è stato adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione di Elringklinger Italia che ha altresì istituito l'Organismo di Vigilanza.

Essendo il presente Modello un atto di emanazione dell'organo dirigente (in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, comma I, lettera a) del D.Lgs. n. 231/01) le modifiche e integrazioni sono di competenza del Consiglio di Amministrazione.

1.4 Il sistema disciplinare e sanzionatorio

1.4.1 Funzione del sistema disciplinare

La definizione di un sistema di sanzioni (commisurate alla violazione e dotate di deterrenza), applicabili in caso di violazione delle regole di cui al presente Modello, rende efficiente l'azione di vigilanza dell'Organismo di Vigilanza ed ha lo scopo di garantire l'effettività del Modello stesso, garantendone la cogenza.

La definizione di tale sistema sanzionatorio di natura disciplinare e/o contrattuale costituisce, infatti, ai sensi dell'art. 6 primo comma lettera e) del D.Lgs. n. 231/01, un requisito essenziale del Modello medesimo ai fini dell'esimente rispetto alla responsabilità della Società.

L'applicazione del sistema disciplinare e delle relative sanzioni è indipendente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria nel caso in cui il comportamento da censurare valga anche ad integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del D.Lgs. n. 231/01. Resta comunque salva l'eventuale richiesta di risarcimento degli eventuali danni causati alla Società dai comportamenti posti in essere in violazione delle regole di cui al presente Modello, come nel caso di applicazione alla stessa da parte del Giudice delle misure cautelari previste dal D.Lgs. n. 231/01.

1.4.2 Misure nei confronti di quadri, impiegati ed operai

Sistema disciplinare

I comportamenti in violazione del presente Modello da parte dei Dipendenti soggetti al CCNL applicato a Elringklinger Italia S.r.l. (CCNL Metalmeccanici) costituiscono illecito disciplinare.

I lavoratori saranno passibili dei provvedimenti – nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili – previsti dall'apparato sanzionatorio del suddetto CCNL, e precisamente:

- richiamo verbale;
- ammonizione scritta;
- multa;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni;
- licenziamento.

Restano ferme – e si intendono qui richiamate – tutte le previsioni del CCNL, tra cui:

1. 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;
2. l'obbligo – salvo che 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);
3. l'obbligo di motivare al dipendente e comunicare per iscritto la comminazione del provvedimento;

4. la rilevanza, ai fini della graduazione della sanzione, di precedenti disciplinari a carico del dipendente e l'intenzionalità del comportamento. Per quanto riguarda l'accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della rispettiva competenza, al management aziendale.

L'Ufficio Risorse Umane della Società è competente per l'avvio del procedimento disciplinare, ne cura l'istruttoria e le relative valutazioni nel merito. Le lettere di contestazione e i provvedimenti disciplinari sono sempre rimessi alla competenza e alla sottoscrizione del General Manager di Elringklinger Italia S.r.l..

Violazioni del Modello e relative sanzioni

Sono sanzionabili i seguenti comportamenti che costituiscono violazione del presente Modello:

- le violazioni, da parte del dipendente, di procedure interne previste dal presente Modello o l'adozione, nell'espletamento di attività connesse ai Processi Sensibili, di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello sia che esponano sia che non esponano la Società ad una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei Reati;
- l'adozione di comportamenti non conformi alle prescrizioni del presente Modello e diretti in modo univoco al compimento di uno o più Reati;
- l'adozione di comportamenti in violazione delle prescrizioni del presente Modello, tale da determinare la concreta e/o potenziale applicazione a carico della Società di sanzioni previste dal D.Lgs. n. 231/01.

Le sanzioni, di natura disciplinare e contrattuale, e l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni, verranno commisurate al livello di responsabilità ed autonomia del Dipendente, ovvero al ruolo ed all'intensità del vincolo fiduciario connesso all'incarico conferito agli Amministratori.

Il sistema sanzionatorio è soggetto verifica da parte dell'Organismo di Vigilanza e del responsabile della gestione delle Risorse Umane, rimanendo quest'ultimo responsabile della concreta applicazione delle misure disciplinari qui delineate su eventuale segnalazione dell'Organismo di Vigilanza e sentito il superiore gerarchico dell'autore della condotta censurata.

1.4.3 Misure nei confronti dei dirigenti

I comportamenti in violazione del presente Modello o l'adozione, nell'espletamento di attività connesse con i Processi Sensibili, di una condotta non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, se commessi da Dirigenti, possono far venir meno il rapporto fiduciario, con applicazione delle misure sanzionatorie più idonee, in conformità a quanto previsto dall'art. 2119 cod. civ. e dal CCNL applicato dalla Società (Contratto Dirigenti Industria).

1.4.4 Misure nei confronti degli Amministratori

In caso di comportamenti in violazione del presente Modello da parte di uno o più membri del Consiglio di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza informa il Consiglio di Amministrazione, il quale prenderà gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'assemblea dei soci al fine di adottare le misure più idonee consentite dalla legge.

1.4.5 Misure nei confronti dei Sindaci

In caso di comportamenti in violazione del presente Modello da parte del Sindaco Unico, l'Organismo di Vigilanza informa il Consiglio di Amministrazione, il quale prenderà gli opportuni provvedimenti tra cui, ad

esempio, la convocazione dell'assemblea dei soci al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

1.4.6 Misure nei confronti dei Consulenti e dei Partner

I comportamenti in violazione del presente Modello da parte dei Consulenti, anche in rapporto di collaborazione coordinata, e dei Partner, per quanto attiene le regole agli stessi applicabili o l'avvenuta commissione dei Reati sono sanzionati secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti.

1.4.7 Misure nei confronti dell'Organismo di Vigilanza e di altri soggetti cui compete l'individuazione e la conseguente eliminazione del comportamento realizzato in violazione del Modello

Il sistema sanzionatorio di natura disciplinare e contrattuale come sopra individuato, troverà applicazione anche nei confronti dell'Organismo di Vigilanza o di quei soggetti, Dipendenti o Amministratori, che, per negligenza, imprudenza ed imperizia, non abbiano individuato e conseguentemente eliminato i comportamenti posti in violazione del Modello.

1.4.8 Misure nei confronti dei responsabili di condotte ritorsive e/o discriminatorie contro i segnalanti, nonché nei confronti degli autori di segnalazioni infondate

Il sistema sanzionatorio di natura disciplinare e contrattuale come sopra individuato troverà applicazione anche nei confronti di coloro che si siano resi responsabili di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, posti in essere nei confronti dell'autore di una segnalazione al soggetto responsabile per la

gestione del whistleblowing – individuato nella figura dell’HR Manager – per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

Parimenti troverà applicazione anche nei confronti di coloro che effettuino con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

2. L’Organismo di Vigilanza

2.1 Identificazione dell’Organismo di Vigilanza: nomina e revoca

Il D.Lgs. n. 231/01 prevede che l’organismo cui affidare il compito di vigilare sul funzionamento e sull’osservanza del Modello, nonché di curarne l’aggiornamento, debba essere dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo (art. 6. 1, b) del D.Lgs. n. 231/01).

Applicando tali principi alla realtà aziendale di Elringklinger Italia e in considerazione della specificità dei compiti che fanno capo all’Organismo di Vigilanza, il relativo incarico è affidato, con delibera del Consiglio di Amministrazione contestuale all’approvazione del modello, a un Organismo di Vigilanza in composizione collegiale e mista, costituito da membri ritenuti idonei a garantire elevati standard di autonomia, indipendenza e professionalità. In particolare, in coerenza con la profilazione dei rischi individuata in sede di *risk assessment*, l’Organismo di Vigilanza di Elringklinger Italia è costituito da:

- un componente esterno, con funzione di presidente, individuato nella figura di un avvocato penalista con comprovata esperienza nell’ambito della *compliance* al D.Lgs. n. 231/2001 e nella conduzione delle attività di verifica in sede di Organismo di Vigilanza;
- un componente esterno, individuato nella figura di un ingegnere con comprovata esperienza nell’applicazione delle discipline tecniche e di settore in materia di igiene, salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;

- un componente interno, individuato dal Management nella figura del Controller, in quanto privo di poteri operativi nell'ambito dei processi e delle attività sensibili, nonché dotato di comprovata esperienza nell'applicazione dei sistemi di controllo interno e dei presidi di compliance adottati in Società.

I suddetti componenti sono stati ritenuti idonei a ricoprire l'incarico di componenti dell'Organismo di Vigilanza, in quanto in possesso dei seguenti requisiti delineati dal D.Lgs. n. 231/01, dalle Linee Guida e dalla giurisprudenza di merito e di legittimità, tra cui, in particolare:

Autonomia e indipendenza. La soluzione più consona a garantire l'autonomia del controllo da ogni forma di interferenza e/o condizionamento da parte di qualunque componente dell'ente, è stata individuata nella nomina di un Organismo di Vigilanza in composizione collegiale, costituito da due professionisti esterni e da un componente interno privo di poteri operativi nell'ambito dei processi e delle attività sensibili sottoposte a verifica e a vigilanza;

Onorabilità. In particolare, l'Organismo di Vigilanza non ha riportato sentenze penali, anche non definitive, di condanna o di patteggiamento per Reati che comportino l'interdizione dai pubblici uffici o comunque contemplati dal catalogo di cui al D.Lgs. n. 231/01;

Comprovata professionalità. I componenti dell'Organismo di Vigilanza possiedono professionalità, capacità e competenze adeguate in tema di attività ispettiva e consulenziale; in ogni caso, per le ulteriori attività per le quali sia richiesta una conoscenza tecnica particolarmente specifica, l'attività di vigilanza può essere assicurata dall'Organismo di Vigilanza anche mediante l'utilizzo delle risorse aziendali ovvero della consulenza esterna. Per quanto concerne le tematiche di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, l'Organismo di Vigilanza è debitamente presidiato dalla presenza di un componente esterno con comprovata esperienza in tal senso, che potrà avvalersi del supporto delle competenti funzioni aziendali (datore di lavoro, Responsabile del Servizio di

Prevenzione e Protezione, Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, addetti di primo soccorso, addetto emergenze in caso d'incendio). Tali funzioni aziendali e l'Organismo di Vigilanza svolgono i propri incarichi su piani differenti, valendosi della reciproca collaborazione, all'interno di un sistema integrato di gestione dei rischi e di controllo. In particolare, il datore di lavoro e il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione sono tenuti a compiere un controllo di tipo tecnico-operativo, mentre l'Organismo di Vigilanza è competente a verificare l'efficienza e l'efficacia del Modello Organizzativo e delle procedure ivi richiamate;

Continuità d'azione. L'Organismo di Vigilanza svolge in modo continuativo le attività necessarie per la vigilanza del Modello con adeguato impegno e con i necessari poteri di indagine;

Disponibilità dei mezzi organizzativi e finanziari necessari per lo svolgimento delle proprie funzioni. L'indipendenza dell'Organismo di Vigilanza è, inoltre, assicurata dall'obbligo dell'organo dirigente di approvare nel contesto di formazione del budget aziendale un'adeguata dotazione di risorse finanziarie, assegnata all'Organismo di Vigilanza, della quale quest'ultimo può avvalersi per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti (es. consulenze specialistiche, trasferte, ecc.).

La definizione degli aspetti attinenti alla continuità dell'azione dell'Organismo di Vigilanza, quali la calendarizzazione dell'attività, la verbalizzazione delle riunioni, il reporting agli Organi di controllo e al Consiglio di Amministrazione, è rimessa allo stesso Organismo di Vigilanza, il quale potrà disciplinare il proprio funzionamento interno mediante un apposito regolamento delle proprie attività (determinazione delle cadenze temporali dei controlli, individuazione dei criteri e delle procedure di analisi, ecc.).

La nomina dell'Organismo di Vigilanza e la revoca degli incarichi conferiti ai relativi componenti sono di competenza del Consiglio di Amministrazione. Rientrano altresì nelle competenze del Consiglio di Amministrazione le

necessarie sostituzioni in caso di dimissioni dell'Organismo di Vigilanza e/o di mutamenti organizzativi.

2.2 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

All'Organismo di Vigilanza, nominato dal Consiglio di Amministrazione con mandato annuale, fatta salva la possibilità di rinnovo, è affidato il compito di vigilare:

- sull'osservanza del Modello da parte dei Dipendenti, degli Organi Sociali, dei Consulenti e dei Partner;
- sull'efficacia e adeguatezza del Modello in relazione alla struttura aziendale e alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei Reati;
- sull'opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative.

A tal fine, all'Organismo di Vigilanza è garantito libero accesso a ogni informazione, dato o documento aziendale ritenuto rilevante per lo svolgimento dei propri compiti e deve essere costantemente informato: a) sugli aspetti dell'attività aziendale che possono esporre Elringklinger Italia al rischio di commissione di uno dei Reati; b) sui rapporti con i Consulenti e con i Partner che operano per conto della società nell'ambito di Operazioni Sensibili; c) sulle operazioni straordinarie della Società; d) sulle modifiche apportate all'organizzazione aziendale, al sistema di controllo interno, all'assetto di *corporate governance*, ritenute suscettibili di incidere sulla tenuta e sul regolare mantenimento del Modello Organizzativo.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza:

- conduce ricognizioni sull'attività aziendale ai fini dell'aggiornamento della mappatura dei Processi Sensibili;

- verifica il rispetto delle modalità e delle procedure previste dal Modello e rileva gli eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni ricevute;
- raccoglie, elabora e conserva le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiorna la lista di informazioni che devono essere a lui trasmesse o tenute a sua disposizione;
- si coordina con i responsabili delle aree aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per il miglior monitoraggio delle attività in relazione alle procedure stabilite nel Modello e per valutare l'adeguatezza e le esigenze di aggiornamento del Modello.
- formula proposte per le eventuali modifiche e/o le integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di significative violazioni delle prescrizioni del Modello, modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa, nonché di modifiche normative;
- effettua periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o specifici atti posti in essere dalla Società, soprattutto nell'ambito dei Processi Sensibili;
- segnala all'organo dirigente le violazioni accertate del Modello organizzativo che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo all'ente e si coordina con i responsabili delle aree aziendali per valutare l'adozione di eventuali sanzioni disciplinari, fermo restando la competenza di questi ultimi per l'irrogazione della sanzione e il relativo procedimento disciplinare;
- monitora le iniziative aziendali preordinate a garantire la diffusione e la conoscenza del Modello, nonché il regolare svolgimento di programmi di formazione in tema di responsabilità dell'ente rivolti ai destinatari e al personale e del contenuto delle comunicazioni periodiche da farsi ai

Dipendenti, finalizzate a fornire agli stessi la necessaria sensibilizzazione e le conoscenze di base della normativa di cui al D.Lgs. n. 231/01.

Le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale, fermo restando però che l'organo dirigente è in ogni caso chiamato a svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza del suo intervento, in quanto sull'organo dirigente ricade la responsabilità ultima del funzionamento del modello organizzativo.

2.3 Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso il vertice aziendale

L'Organismo di Vigilanza riferisce in merito all'attuazione del Modello e all'emersione di eventuali criticità.

L'Organismo di Vigilanza adempie al suo dovere di reporting con una cadenza annuale – fatte salve eventuali situazioni di urgenza che ne rendano mandatoria l'immediata segnalazione – direttamente verso il Consiglio di Amministrazione e verso il Sindaco Unico.

Le riunioni dell'Organismo di Vigilanza devono essere verbalizzate e copia dei verbali devono essere custoditi dall'Organismo di Vigilanza, nel rispetto delle disposizioni e della disciplina prevista dal regolamento interno dell'OdV.

2.4 Segnalazioni, whistleblowing e flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza: informazioni di carattere generale ed informazioni specifiche obbligatorie

L'Organismo di Vigilanza deve essere informato, mediante apposite segnalazioni da parte dei Dipendenti, degli Organi Sociali, dei Consulenti e dei Partner, in merito ad eventi che potrebbero ingenerare responsabilità di

Elringklinger Italia ai sensi del D.Lgs. n. 231/01 o che comunque potrebbero mettere a repentaglio la tenuta e l'efficacia del Modello.

Ogni segnalazione avente ad oggetto condotte illecite, violazioni del Modello Organizzativo o violazioni di legge suscettibili di ingenerare una responsabilità dell'ente ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 deve essere trasmessa al HR Manager nel rispetto della procedura interna adottata dal Elringklinger Italia in materia di whistleblowing. Le segnalazioni aventi rilevanza ai fini del D.Lgs. n. 231/2001 verranno trasmesse dal HR Manager, per ogni opportuna iniziativa e valutazione, all'Organismo di Vigilanza.

Coloro che effettuano segnalazioni tramite il canale del whistleblowing sono garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione.

La Società ha predisposto appositi strumenti per effettuare segnalazioni all'Organismo di Vigilanza in forma cartacea e informatica, per l'individuazione dei quali si richiamano integralmente i contenuti della procedura che verrà implementata a cura della Società.

I suddetti canali informativi sono idonei a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della società o delle persone accusate in mala fede, nel rispetto della disciplina apportata dal D.Lgs. n. 24/2023.

Il HR Manager e, nel perimetro di sua competenza, l'Organismo di Vigilanza, valutano le segnalazioni ricevute e, se del caso, promuovono presso le competenti Direzioni aziendali l'avvio di procedimenti disciplinari.

Al fine di garantire un'adeguata ed efficiente circolazione dei flussi informativi di cui all'art. 6, comma 2, lett. d) del D.Lgs. n. 231/01, devono in ogni caso essere segnalate immediatamente e comunque senza ritardo all'Organismo di Vigilanza tutte le violazioni di carattere generale concernenti:

- la commissione di Reati o condotte non in linea con i principi di comportamento previsti dal Codice Etico e/o dal Modello *ex* D.lgs. n. 231/01 ovvero con le procedure interne emanate dalla Società;

- rilievi e sanzioni comminate da Enti Pubblici (Agenzia delle Entrate, Ispettorato del Lavoro, INPS, INAIL, ARPA, ASL, ecc.) all'esito di verifiche ispettive;
- criticità emerse nel corso di rapporti con Pubblici Ufficiali o Incaricati di pubblico servizio (ad esempio in materia di contributi/finanziamenti, in occasione di ispezioni, collaudi, fornitura di servizi di installazione o manutenzione, ecc.);
- carenze o inadeguatezze dei luoghi o delle attrezzature di lavoro ovvero delle misure tecniche di prevenzione, dei sistemi di protezione collettiva, delle misure, dei metodi e dei procedimenti di organizzazione del lavoro nonché dei dispositivi di protezione individuale, sia ogni altra situazione di pericolo connesso alla salute ed alla sicurezza sul lavoro.

Oltre alle segnalazioni sopra descritte, devono essere obbligatoriamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza con periodicità semestrale le seguenti informazioni inerenti la gestione di processi sensibili:

- i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i Reati;
- le decisioni relative alla richiesta, erogazione ed utilizzo di finanziamenti pubblici erogazioni, contributi, sovvenzioni;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai Dirigenti e/o dai Dipendenti nei confronti dei quali la Magistratura procede per i Reati previsti dal D.Lgs. n. 231/01;
- le informazioni relative ai procedimenti disciplinari svolti e alle eventuali sanzioni irrogate ai sensi del Modello (ivi compresi i provvedimenti verso i Dipendenti) ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- la reportistica periodica in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- la reportistica periodica in materia ambientale;

- le modifiche organizzative;
- le operazioni relative al capitale sociale e le operazioni straordinarie;
- eventuali contestazioni di natura fiscale;
- eventuali incidenti informatici ritenuti d’impatto e di significativo rilievo rispetto alla tenuta del perimetro di sicurezza informatica della società.

2.5 Raccolta e conservazione delle informazioni

Le informazioni, le segnalazioni ed i report previsti nel presente Modello sono conservati dall’Organismo di Vigilanza e dal gestore responsabile del whistleblowing in un apposito data base (informatico o cartaceo), nel rispetto della riservatezza e della normativa sulla privacy, nonché del D.Lgs. n. 24/2023.

3. Verifiche sull’adeguatezza del Modello

L’Organismo di Vigilanza svolge periodiche verifiche sulla reale capacità del Modello di prevenire la commissione dei Reati, con particolare riguardo ai processi sensibili ritenuti rilevanti ai fini dell’applicazione del D.Lgs. n. 231/01, avvalendosi delle consulenze anche di soggetti esterni che dovessero di volta in volta risultare necessarie.

Le verifiche e il loro esito sono oggetto di reportistica periodica annuale al Consiglio di Amministrazione e al Sindaco Unico.

CAPITOLO III - LA DIFFUSIONE DEL MODELLO

La conoscenza del presente Modello è fondamentale per sviluppare la consapevolezza di tutti i Destinatari che operino per conto e/o nell’interesse della Società nell’ambito dei processi sensibili di poter incorrere in illeciti

passibili di conseguenze penalmente rilevanti, non solo per sé stessi ma anche per la Società, in caso di comportamenti contrari alle previsioni del D.Lgs. n. 231/01 e al Modello.

Ai fini dell'efficacia del presente Modello, pertanto, la Società promuove la conoscenza e divulgazione del Modello dei suoi aggiornamenti e integrazioni nei confronti del personale con riguardo sia alle risorse già presenti in azienda, sia a quelle che ne faranno parte in futuro.

Il personale è tenuto ad avere piena conoscenza degli obiettivi di correttezza e trasparenza che si intendono perseguire con il Modello e delle modalità attraverso le quali la Società ha inteso perseguirli, approntando un adeguato sistema di procedure e controlli. La Direzione del personale gestisce la diffusione del Modello e la formazione del personale sui contenuti del Decreto.

1. Formazione ed informazione dei Dipendenti

Elringklinger Italia deve garantire una corretta informazione/formazione sul contenuto del presente Modello, 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.

Il sistema di informazione e formazione è supervisionato dall'Organismo di Vigilanza in collaborazione con i responsabili di ciascuno dei settori aziendali di volta in volta coinvolti nella applicazione del Modello.

La comunicazione iniziale

L'adozione del presente Modello è comunicata a tutte le risorse presenti in azienda al momento dell'adozione stessa.

Ai nuovi assunti, invece, viene consegnato un set informativo (Regolamento Aziendale, Codice Etico, CCNL, Modello Organizzativo, Decreto Legislativo n.

231/2001), con il quale assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza.

La formazione

L'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al D.Lgs. n. 231/01 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.

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

Per personale direttivo della società e con funzioni di rappresentanza dell'ente e per i responsabili interni, deve essere svolta attività formativa specifica finalizzata ad illustrare i principi e le singole componenti del Modello, le conseguenze derivanti alla Società dall'eventuale commissione di reati previsti dal Decreto, le specifiche finalità preventive del Modello, le procedure adottate per disciplinare la fase di formazione ed attuazione delle decisioni, e, in generale, per il compimento di attività aziendali, l'obbligo di informare l'O.d.V. delle violazioni del Modello.

I singoli responsabili delle aree aziendali interessate dall'applicazione del Modello, provvederanno a trasmettere all'interno della propria area di responsabilità le conoscenze acquisite al fine di sensibilizzare il personale dell'azienda e garantire la necessaria diffusione e condivisione del Modello.

La partecipazione ai programmi di formazione sopra descritti è obbligatoria.

2. Informazione ai Consulenti ed ai Partner

La società promuove la conoscenza e l'osservanza dei principi del Modello nonché le sue eventuali modifiche ed integrazioni, anche ai suoi collaboratori esterni (consulenti, partner, fornitori, ecc...).

Questi devono sempre essere informati del contenuto del Modello e dell'esigenza di Elringklinger Italia che il loro comportamento sia conforme ai disposti del D.Lgs. n. 231/01.

I collaboratori esterni saranno tenuti ad impegnarsi, per espressa clausola contrattuale o tramite apposite informative/comunicazioni, alla conoscenza e al rispetto dei principi del Modello, del Regolamento Aziendale e del Codice Etico della Società, che dovranno essere resi disponibili per la consultazione, eventualmente anche sul sito internet di Elringklinger Italia.

Nei contratti con Partner, Consulenti e in generale con i collaboratori esterni, deve essere contenuta apposita clausola che regoli le conseguenze della violazione da parte degli stessi delle norme di cui al Regolamento Aziendale, al Codice Etico e al Modello.

3 Informazione agli Amministratori

Il presente Modello viene consegnato a ciascun Amministratore, il quale si impegna a rispettarlo.

CAPITOLO IV - IL MODELLO ORGANIZZATIVO DI ELRINGKLINGER ITALIA

1. Ambiente Generale di Controllo

1.1 Il sistema di organizzazione della Società

Il sistema di organizzazione della Società deve rispettare i requisiti fondamentali di formalizzazione e chiarezza, comunicazione e separazione dei ruoli in particolare per quanto attiene l'attribuzione di responsabilità, di rappresentanza, di definizione delle linee gerarchiche e delle attività operative.

La Società deve essere dotata di strumenti organizzativi (organigrammi, comunicazioni organizzative, procedure, ecc.) improntati a principi generali di:

- conoscibilità all'interno della Società;
- chiara e formale delimitazione dei ruoli e funzioni;
- chiara descrizione delle linee di riporto.

Le procedure interne devono essere caratterizzate dai seguenti elementi:

- separazione tra il soggetto che inizia un processo, il soggetto che lo esegue e lo conclude e il soggetto che lo controlla;
- tracciabilità di ciascun passaggio rilevante del processo.

1.2 Il sistema di deleghe e procure

È dovere del soggetto responsabile di ciascuna area aziendale accertarsi che tutti i propri collaboratori, che rappresentano la Società anche in modo informale, siano dotati di delega scritta. La delega deve indicare:

- delegante e delegato;
- compiti del delegato;
- ambito di applicazione della delega;
- data di emissione;
- firma del delegante e firma del delegato.

La procura è il negozio giuridico unilaterale con cui la società attribuisce dei poteri di rappresentanza nei confronti dei terzi. I requisiti essenziali del sistema di attribuzione delle procure, ai fini di una efficace prevenzione dei Reati sono i seguenti:

- la procura può essere conferita a persone fisiche o a persone giuridiche (che agiranno a mezzo di propri procuratori investiti di analoghi poteri);
- le procure generali sono conferite esclusivamente a soggetti dotati di delega interna o di specifico contratto di incarico che descriva i relativi poteri di gestione e, ove necessario, sono accompagnate da apposita comunicazione che fissi l'estensione di poteri di rappresentanza ed eventualmente limiti di spesa;
- una procedura deve disciplinare modalità e responsabilità per l'aggiornamento tempestivo delle procure, stabilendo i casi in cui le stesse devono essere attribuite, modificate e revocate.

1.3 Il sistema di corporate governance, i sistemi di gestione e le certificazioni in Elringklinger Italia

Elringklinger Italia è una società a responsabilità limitata con socio unico, iscritta nella sezione ordinaria del Registro delle Imprese di Torino a far data dal 19/2/1996.

Dal 14/2/2011 le quote sociali sono tutte detenute dalla holding Elringklinger A.G., con sede in Dettingen An Der Erms, Max Eyth Strasse 2, Germania. Il sistema di governance, i sistemi di gestione e le certificazioni di Elringklinger Italia possono essere consultati accedendo al sito della Società, al seguente link: <http://www.elringklinger.de>

La società è amministrata da un Consiglio di Amministrazione, al quale spettano tutti i più ampi poteri di amministrazione che non siano riservati inderogabilmente dalla legge ai soci, composto da quattro membri, i quali possono essere soci o non soci.

Le deliberazioni vengono prese a maggioranza di voto e in caso di parità prevale il voto di chi presiede l'adunanza.

Il Consiglio di Amministrazione deve essere convocato ogni qualvolta lo richiedano gli interessi della Società e ogni volta che uno degli Amministratori ne faccia richiesta per iscritto.

Sono tuttavia valide le riunioni del Consiglio di Amministrazione, anche non convocate, qualora siano presenti tutti gli Amministratori in carica e assistano tutti i componenti dell'organo di controllo.

Il Consiglio di Amministrazione, che è validamente costituito con la presenza della maggioranza dei membri in carica, nomina il Presidente e un Amministratore Delegato, al quale sono conferiti poteri nel rispetto delle norme di legge.

In particolare, all'Amministratore Delegato viene conferita la legale rappresentanza della società, oltre ai poteri e le funzioni, da esercitarsi con firma singola, per compiere tutti gli atti di ordinaria e straordinaria amministrazione per la realizzazione dell'oggetto sociale.

In favore dell'amministratore delegato, mediante delega gestoria ai sensi dell'art. 2381 c.c., viene altresì assegnata la qualifica Datore di Lavoro *ex art. 2 comma 1 lett. b) D. Lgs. n. 81/2008*.

Questi, nell'espletamento dei propri compiti e doveri, può avvalersi dell'ausilio di Dirigenti *ex art. 2 comma 1 lett. d) D. Lgs. n. 81/2008* e di Preposti *ex art. 2 comma 1 lett. e) D. Lgs. n. 81/2008*, che individua nel personale idoneamente formato alle proprie dipendenze.

La Società è inoltre provvista di un Sindaco Unico, il quale partecipa attivamente alla vita sociale prendendo parte delle riunioni dell'organo amministrativo, vigilando sull'osservanza della legge e dello statuto. Questi è dotato dei poteri di controllo e ispezione previsti dalla legge.

La revisione legale dei conti è invece affidata a una società di revisione scelta tra quelle di primaria importanza.

La Società si avvale inoltre dell'operato di tre procuratori speciali, ai quali è peraltro anche conferita la legale rappresentanza dell'impresa, e di ulteriori tre procuratori.

1.4 I rapporti con Clienti: principi generali di comportamento

I rapporti con clienti - siano essi “occasionalni” o partner - devono essere improntati alla massima correttezza e trasparenza, nel rispetto del Codice Etico, del presente Modello, delle norme di legge e delle procedure aziendali interne, che prendono in considerazione gli elementi qui di seguito specificati:

- accettare pagamenti in contanti (e/o altra modalità non tracciate) solo nei limiti consentiti dalla legge, privilegiando in ogni caso metodi di pagamento tracciabili (carte di credito, bonifici bancari, ...),
- concedere dilazioni di pagamento solamente a fronte di accertata solvibilità;
- rifiutare le vendite in violazioni a leggi/regolamenti internazionali, che limitano l’exportazione di prodotti/servizi e/o tutelano i principi della libera concorrenza;
- praticare prezzi in linea con i valori medi di mercato.

1.5 I rapporti con Consulenti/Partner: principi generali di comportamento

I rapporti con Consulenti/Partner, nell’ambito dei processi sensibili e/o delle attività a rischio reato devono essere improntati alla massima correttezza e trasparenza, al rispetto delle norme di legge, del Codice Etico, del presente Modello e delle procedure aziendali interne, nonché degli specifici principi etici su cui è impostata l’attività della Società.

I consulenti, gli agenti commerciali, i fornitori di prodotti/servizi e in generale i partner (es. associazione temporanea d’impresa) devono essere selezionati secondo specifica procedura che prenda in considerazione gli elementi qui di seguito specificati:

- verificare l'attendibilità commerciale e professionale, attraverso visure ordinarie presso la Camera di Commercio per accertare la coerenza dell'attività svolta con le prestazioni richieste dalla Società, autocertificazione ai sensi del D.P.R. n. 445/00 relativa ad eventuali carichi pendenti o sentenze emesse nei loro confronti;
- selezionare in base alla capacità di offerta in termini di qualità, innovazione, costi e standard di sostenibilità, con particolare riferimento al rispetto dei diritti umani e dei diritti dei lavoratori, dell'ambiente, ai principi di legalità, trasparenza e correttezza negli affari;
- evitare qualsivoglia operazione commerciale e/o finanziaria, sia in via diretta che per il tramite di interposta persona, con soggetti - persone fisiche o persone giuridiche - i cui nominativi siano coinvolti in indagini di autorità giudiziarie per reati presupposto di responsabilità *ex* D.Lgs n. 231/01 e/o segnalati dalle organizzazioni/autorità europee e internazionali preposte alla prevenzione dei Reati di terrorismo, riciclaggio e criminalità organizzata;
- evitare/non accettare rapporti contrattuali con soggetti che abbiano sede o residenza ovvero qualsiasi collegamento con paesi considerati non cooperativi in quanto non conformi agli standard delle leggi internazionali ed alle raccomandazioni espresse dal FATF-GAFI (Gruppo di Azione Finanziaria contro il riciclaggio di denaro) o che siano riportati nelle liste di prescrizione (cosiddette "Black List") della World Bank e della Commissione Europea;
- riconoscere compensi esclusivamente a fronte di una idonea giustificazione nel contesto del rapporto contrattuale costituito o in relazione al tipo di incarico da svolgere ed alle prassi vigenti in ambito locale.

1.6 I rapporti con Consulenti/Partner/Clienti/Collaboratori: Clausole contrattuali

I contratti con Società di Service e con Consulenti/Partner/Clienti/Collaboratori devono essere muniti e presidiati da apposite clausole che regolino:

- l'impegno al rispetto del Codice Etico e del Modello adottati da Elringklinger Italia, nonché la dichiarazione di non essere mai stati implicati in procedimenti giudiziari relativi ai Reati contemplati nel Modello della Società stessa e nel D.Lgs. n. 231/01 (o se lo sono stati, devono comunque dichiararlo ai fini di una maggiore attenzione da parte della società in caso si addivenga all'instaurazione del rapporto di consulenza o partnership);
- le conseguenze della violazione delle norme di cui al Modello e/o al Codice Etico (es. clausole risolutive espresse, penali).

2. I Processi Sensibili di Elringklinger Italia

All'esito delle attività di *risk assessment* condotte sulla realtà societaria di Elringklinger Italia S.r.l., sono stati individuati e mappati i seguenti processi sensibili, ritenuti meritevoli di attenzione, in un'ottica di *compliance* al D.Lgs. n. 231/01, tramite la previsione di apposite Sezioni di Parte Speciale del Modello Organizzativo, corredate da specifici protocolli di comportamento e di prevenzione:

- gestione dei rapporti con la Pubblica Amministrazione;
- gestione degli adempimenti in materia di salute, sicurezza e igiene nei luoghi di lavoro;
- gestione degli adempimenti ambientali;
- gestione delle operazioni societarie e dei rapporti con gli Organi di controllo;

- gestione dei flussi di bilancio e dei flussi finanziari;
- gestione di cassa e tesoreria;
- gestione del ciclo attivo e passivo di fatturazione;
- gestione dei rapporti con Clienti e Fornitori;
- gestione delle risorse umane;
- tutela della proprietà industriale, del commercio, di marchi e brevetti;
- gestione degli adempimenti fiscali;
- gestione delle risorse informatiche aziendali e del diritto d'autore.

Alla luce delle risultanze del *risk assessment*, si ritiene potenzialmente realizzabile la commissione di alcuni dei Reati indicati nelle seguenti categorie di reati presupposto contemplate dal Decreto:

- artt. 24 e 25 (reati contro il patrimonio della Pubblica Amministrazione);
- art. 24 *bis* (reati informatici);
- art. 24 *ter* (reati associativi, limitatamente all'art. 416 c.p.);
- art. 25 *bis* (con particolare riguardo ai reati di falsità in strumenti o segni di riconoscimento, nonché in relazione al reato di frode in commercio);
- art. 25 *ter* (reati societari);
- art. 25 *septies* (reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro);
- art. 25 *octies* (ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio);
- art. 25 *novies* (in relazione ai delitti in materia di violazioni del diritto d'autore e limitatamente all'utilizzo di software e applicativi informatici tutelati da licenza);
- art. 25 *decies* (induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria);
- art. 25 *undecies* (reati ambientali);
- art. 25 *bis.1* (delitti in materia di industria e commercio);
- art. 25 *quinqüesdecies* (reati tributari);
- 25 *sexiesdecies* (contrabbando);

- art. 25 *duodecies* (reati di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare).

Per contro, alla luce delle medesime risultanze, si è ritenuto di poter escludere la rilevanza alla realtà di Elringklinger Italia delle categorie di reati presupposto previste dagli artt. 25 *quater* (delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico), 25 *quater.1* (pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili), 25 *quinqies* (delitti contro la personalità individuale), *sexies* (abusi di mercato) 25 *octies.1* (reati in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti), 25 *terdecies* (razzismo e xenofobia), 25 *quaterdecies* (frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo), 25 *septiesdecies* (reati contro il patrimonio culturale), 25 *duodevicies* (Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici).

In relazione a tali categorie di reati presupposto, si è ritenuto esaustivo il richiamo ai principi generali, ai valori, alle politiche e alle disposizioni già contenute nel Codice Etico, nel Modello Organizzativo e nelle procedure adottate dalla Società.

Si è ritenuto, quindi, di istituire le seguenti Sezioni di Parte Speciale, ciascuna delle quali risulta dedicata alla prevenzione e alla mitigazione dei rischi derivanti dalla gestione delle suddette attività sensibili e alle correlate alle rispettive categorie di reati presupposto ritenute rilevanti all'esito del *risk assessment*:

- A. Parte Speciale reati contro la Pubblica Amministrazione;
- B. Parte Speciale reati in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- C. Parte Speciale reati ambientali;
- D. Parte Speciale reati informatici e in materia di tutela del diritto d'autore;
- E. Parte Speciale reati societari, reati tributari, contrabbando;
- F. Parte Speciale reati contro l'industria e il commercio, proprietà industriale, marchi e brevetti;

- G. Parte Speciale associazione per delinquere, ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio, reati in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti;
- H. Parte Speciale impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare.

Nel prosieguo, si indicano gli obiettivi delle seguenti Sezioni di Parte Speciale, che costituiscono parte integrante del Modello Organizzativo di Elringklinger Italia S.r.l.:

- indicare i principi, le procedure, le regole di condotta, i divieti e i protocolli di comportamento e prevenzione che i Dipendenti, gli Organi Sociali, i Consulenti e Partner di Elringklinger Italia sono chiamati ad osservare ai fini di un'efficace prevenzione del rischio di commissione dei Reati nello svolgimento di attività nelle quali sia ipotizzabile il rischio di commissione di uno dei Reati di cui sopra;
- fornire all'Organismo di Vigilanza e ai responsabili delle altre funzioni aziendali che con esso cooperano, gli strumenti esecutivi per esercitare le attività di controllo, monitoraggio e verifica attraverso le procedure in vigore e in via di emanazione da parte della Società.