Modello Organizzativo ex D.LGS 231/01 della Fonderie Guido Glisenti. S.p.a.

Parte Generale

Adottato dal Consiglio di Amministrazione di Fonderie Glisenti S.p.A.

Storico delle modifiche:

Versione	Organo adottante	Data
I° Versione	Approvazione del Consiglio di Amministrazione	07/10/2015
II° Versione	Approvazione del Consiglio di Amministrazione	18/10/2016
III° Versione	Approvazione del Consiglio di Amministrazione	30/03/2017
IV° Versione	Approvazione del Consiglio di Amministrazione	05/03/2018
V° Versione	Approvazione del Consiglio di Amministrazione	24/05/2019
VI° Versione	Approvazione del Consiglio di Amministrazione	23/10/2019
VII° Versione	Approvazione del Consiglio di Amministrazione	20/10/2020
VIII° Versione	Approvazione del Consiglio di Amministrazione	28/05/2021
IX° Versione	Approvazione del Consiglio di Amministrazione	25/10/2022
X° Versione	Approvazione del Consiglio di Amministrazione	13/12/2023
XI° Versione	Approvazione del Consiglio di Amministrazione	14/01/2026
XII° Versione	Approvazione del Consiglio di Amministrazione	12/05/2026

Sommario

Capitolo 1 4
La responsabilità penale degli enti 4
1.1 - La responsabilità amministrativa degli enti ex D.Lgs. 231/01 4
1.2 - I reati presupposto 5
1.3 - I destinatari del Modello 6
1.4 - Gli obiettivi del Modello 7
1.5 - L'adozione del "Modello di Organizzazione e di Gestione" quale condizione esimente dalla responsabilità amministrativa 7
L'art. 6, comma 2-bis prevede inoltre che i Modelli: 9
1.6 - Le sanzioni previste dal D.Lgs. 231/01 9
1.7 - Responsabilità penale – l'interesse o il vantaggio 9
1.8 - L'organismo di Vigilanza 11
Capitolo 2 13
La Fonderie Guido Glisenti S.p.A. 13
2.1 - Presentazione della ditta che adotta il Modello organizzativo ex D.Lgs. 231/01 13
2.2 – Manuale della Qualità, Ambiente e Salute e Sicurezza sul lavoro 15
2.3 - Autorizzazioni 15
2.4 - Coperture assicurative 16
Capitolo 3 16
Organismo di vigilanza 16
3.1 - Natura e caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza 16
3.2 - Identificazione dell'Organismo di Vigilanza 17
3.3 - Nomina, revoca, cause di decadenza 17
3.4 - Funzioni e Poteri 20
3.5 - Flussi informativi verso l'organismo di vigilanza 21
3.7 Sistemi di segnalazione 22
3.8 - Reporting dell'organismo di vigilanza verso il Vertice aziendale 25
3.9 - Raccolta e conservazione delle informazioni 25

Capitolo 4 25
Formazione 25
4.1 - Impegni e comunicazione nei confronti del personale 25
4.2 - Formazione 26
4.3 - Impegni per i membri degli Organi Sociali 26
4.4 - Informativa a collaboratori e interlocutori 26
Capitolo 5 28
Il Sistema Disciplinare e Sanzionatorio 28
5.1 Funzioni del sistema disciplinare 28
5.2 Condotte rilevanti 28
5.4 Procedimento e misure disciplinari 30
5.4.1 Lavoratori subordinati (non Dirigenti) 30
5.4.2 Membri del Consiglio di Amministrazione, Amministratori, Revisori, Sindaci, Membri dell'OdV 31
5.4.3 Dirigenti Apicali e Dirigenti con delega di funzioni ai sensi dell'art. 16 D.Lgs. 81/2008 32
5.4.4 Collaboratori, consulenti e terze parti 32
5.6 Tipologie di condotte rilevanti e possibili sanzioni 33
Capitolo 6 42
Approvazione e revisione del Modello 42
6.1 - Approvazione del Modello 42
6.2 - Revisione del Modello 42
6.3 - Approvazione dei protocolli richiamati 42

PARTE GENERALE

Capitolo 1

La responsabilità penale degli enti

1.1 - La responsabilità amministrativa degli enti ex D.Lgs. 231/01

Con il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 recante la "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300*" (di seguito anche "il Decreto"), si è inteso adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche alle convenzioni internazionali cui l'Italia ha già da tempo aderito, quali:

- la Convenzione di Bruxelles della Comunità Europea del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari;
- la Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione, la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche e internazionali.

Il Decreto ha introdotto nell'ordinamento italiano un regime di responsabilità amministrativa (riferibile sostanzialmente alla responsabilità penale) a carico degli enti (da intendersi come società, associazioni, consorzi, ecc., detti anche solamente "Enti") per alcune fattispecie di reato commesse, nell'interesse oppure a vantaggio degli stessi Enti, da:

- persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione degli Enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale;
- persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli Enti medesimi;
- persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati.

Tale responsabilità si aggiunge a quella (penale) della persona fisica che ha realizzato materialmente il reato. Quanto ai Reati societari sanzionati dal Decreto, è sufficiente che vi sia l'elemento dell'interesse, a nulla rilevando che la società abbia tratto un profitto dalla commissione dell'illecito.

Prima dell'entrata in vigore del Decreto, il principio di personalità della responsabilità penale posto dall'art. 27 Cost. precludeva la possibilità di giudicare ed eventualmente condannare in sede penale gli Enti in relazione a reati commessi nel loro interesse, potendo sussistere soltanto una responsabilità solidale in sede civile per il danno eventualmente cagionato dal proprio dipendente ovvero per l'obbligazione civile derivante dalla condanna al pagamento della multa o dell'ammenda del dipendente in caso di sua insolvibilità (artt. 196 e 197 c.p.p.).

1.2 - I reati presupposto

In base al D.Lgs. 231/01, l'ente può essere ritenuto responsabile soltanto per i reati espressamente richiamati dal capo I Sezione III (artt. dal 24 al 25 duodecies) del D.Lgs. 231/01, se commessi nel suo interesse o a suo vantaggio dai soggetti qualificati ex art. 5, comma 1, del Decreto stesso o nel caso di specifiche previsioni legali che al Decreto facciano rinvio, come nel caso dell'art. 10 della legge n. 146/2006.

Le fattispecie di reato richiamate dal D.Lgs. 231/01 possono essere comprese, per comodità espositiva, nelle seguenti categorie:

- delitti contro la pubblica amministrazione richiamati dagli artt. 24, 25, 25-decies del D.Lgs. 231/01;
- reati informatici e trattamento illecito dei dati richiamati dall'art. 24-*bis* D.Lgs. 231/01;
- delitti di criminalità organizzata richiamati dall'art. 24-ter D.Lgs. 231/01;
- delitti contro la fede pubblica richiamati dall'art. 25-bis D.Lgs. 231/01;
- delitti contro l'industria e il commercio richiamati dall'art. 25-bis 1 del D.Lgs. 231/01;
- reati societari richiamati dall'art. 25-ter del D.Lgs. 231/01;
- delitti in materia di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico richiamati dall'art. 25-quater D.Lgs. 231/01;
- i delitti di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili richiamati dall'art. 25-quater 1 D.Lgs. 231/01;
- delitti contro la personalità individuale richiamati dall'art. 25-quinquies D.Lgs. 231/01;
- reati di abuso di abusi di mercato previsti all'art. 25-sexies del D.Lgs. 231/01;
- reati transnazionali;
- reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi e gravissime, commessi in violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro richiamati dall'art. 25-septies D.Lgs. 231/01;

- reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio richiamati dall'art. 25-octies D.Lgs. 231/01;
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore richiamati dall'art. 25–novies D.Lgs. 231/01;
- reati ambientali richiamati dall'art. 25-undicies del D.Lgs. 231/01;
- impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare richiamati dall'art. 25-duododicies D.Lgs. 231/01;
- reati di razzismo e xenofobia richiamati dall'art. 25-terdecies del D.Lgs. 231/01;
- frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati, art. 25 quaterdecies D.Lgs. 231/01;
- reati tributari, art. 25 quinquiesdecies D.lgs. 231/01;
- reato di contrabbando, art. 25 sexiesdecies D.Lgs. 231/01;
- delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti, art. 25 octies 1 D.Lgs. 231/01;
- reati in materia di violazione di misure restrittive dell'Unione europea, richiamati dall'art. 25-octies.2 D.Lgs. 231/01;delitti contro il patrimonio culturale, art. 25 septiesdecies D.Lgs. 231/01;
- reati di riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici, art. 25 duodevicies D.Lgs. 231/01.

Si rimanda fin d'ora alla "Parte Speciale" del presente Modello l'analisi di quelli fra i reati presi in considerazione dal Decreto che, in esito all'attività di mappatura del rischio, appaiono suscettibili di trovare applicazione nell'ambito dell'attività aziendale.

1.3 - I destinatari del Modello

Il Modello 231/2001 è rivolto in primo luogo a tutti i collaboratori interni, con particolare riferimento a quelli impiegati nelle attività "sensibili".

Le disposizioni sono indirizzate sia ai Soggetti apicali che ai loro Sottoposti, i quali vengono opportunamente formati e/o informati in merito ai contenuti del Modello stesso, per quanto di competenza.

Il Modello si rivolge anche ai collaboratori esterni (persone fisiche e persone giuridiche), nei confronti dei quali, quando possibile, viene raccolto in sede

contrattuale l'impegno ad attenersi ai principi e alle regole stabilite quando svolgano attività a favore dell'ente.

I destinatari del Modello 231/2001, nello svolgimento delle proprie attività, devono attenersi:

- alle disposizioni legislative applicabili;
- al Codice Etico;
- alle deliberazioni del Consiglio di Amministrazione;
- alle disposizioni specificatamente previste in sede di attuazione del Modello 231/2001;
- ai regolamenti e alle procedure interne definite dal sistema gestionale di Fonderie Guido Glisenti S.p.A., che comprendono anche il richiamo a norme e regolamenti esterni applicabili alle attività dell'azienda.

1.4 - Gli obiettivi del Modello

Il Modello 231/2001 di Fonderie Guido Glisenti S.p.A. ha il principale scopo di definire regole organizzative volte a indirizzare i comportamenti da tenere nell'ambito delle attività individuate come sensibili, integrando o aggiornando le procedure e gli altri documenti del sistema di gestione dell'azienda.

Tutto ciò con l'obiettivo di:

- rendere noto a tutti i destinatari interni ed esterni che eventuali comportamenti illeciti possono dare luogo a sanzioni penali per il singolo e sanzioni amministrativo/penali per l'ente;
- assicurare la correttezza dei comportamenti dei collaboratori (interni ed esterni) di Fonderie Guido Glisenti S.p.A. e di tutti coloro che operano in nome o per conto dell'azienda;
- rafforzare il sistema dei controlli interni, in modo da prevenire e contrastare la commissione dei reati;
- manifestare all'esterno le scelte in tema di etica, trasparenza e rispetto della legalità, che da sempre contraddistinguono l'operato di Fonderie Guido Glisenti S.p.A.

1.5 - L'adozione del "Modello di Organizzazione e di Gestione" quale condizione esimente dalla responsabilità amministrativa

Agli artt. 6 e 7 la norma prevede condizioni specifiche per l'esonero dell'Ente dalla responsabilità, distinguendo il caso del reato commesso da soggetti in posizione apicale dal caso del reato commesso da loro sottoposti.

Nell'ipotesi di reati commessi da soggetti in posizione apicale l'Ente non può essere ritenuto responsabile qualora dimostri che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello di organizzazione e di gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- abbia affidato il compito di vigilare sul funzionamento, l'osservanza e l'aggiornamento del Modello a un organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- gli autori del reato abbiano agito eludendo fraudolentemente il Modello di organizzazione e gestione adottato;
- non vi è stata insufficiente o omessa vigilanza da parte dell'organismo deputato al controllo.

Per soggetti in posizione apicale si intendono coloro i quali, pur prescindendo dall'attività nominativamente svolta, rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché quei soggetti che, anche di fatto, esercitano la gestione e il controllo dell'Ente (membri dell'Organo Amministrativo o del comitato esecutivo, direttori generali, etc.).

Nell'ipotesi di reati commessi da sottoposti, l'Ente è ritenuto responsabile qualora l'illecito sia stato reso possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza.

Per sottoposti si intendono coloro i quali, pur se dotati di autonomia (pertanto passibili di incorrere in illeciti), sono sottoposti alla direzione e alla vigilanza dei soggetti apicali.

Nella categoria devono essere inclusi anche i lavoratori cd. parasubordinati, legati all'Ente da rapporti di collaborazione e pertanto sottoposti a una più o meno intensa attività di vigilanza e direzione da parte dell'Ente stesso.

Il Decreto prevede peraltro che il Modello di Organizzazione e Gestione da adottare quale condizione esimente risponda a determinati requisiti, modulati in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati riscontrabile nel contesto di riferimento.

Tali requisiti si traducono di fatto nella costruzione di un Modello atto a:

- individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi reati della fattispecie prevista dal Decreto;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione di tali reati;

- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
- introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

L'art. 6, comma 2-bis prevede inoltre che i Modelli:

a) siano dotati di uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b), di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del Modello, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;

b) siano dotati di almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;

c) prevedano il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;

d) all'interno del sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), prevedano sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

1.6 - Le sanzioni previste dal D.Lgs. 231/01

Nel caso di responsabilità amministrativa, oltre alle sanzioni derivanti da responsabilità personali, sono applicabili all'ente sanzioni diversificate e graduate in relazione al tipo di reato, secondo tre classi di gravità. In particolare, possono essere comminate:

- sanzioni pecuniarie;
- sanzioni interdittive, che possono comportare, tra l'altro: l'interdizione dall'esercizio dell'attività, la sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito, il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi, il divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- confisca del profitto conseguito con l'illecito;
- pubblicazione della sentenza di condanna, per estratto o per intero.

1.7 - Responsabilità penale – l'interesse o il vantaggio

La responsabilità degli enti prevista dal D.Lgs. 231/01 ha natura penale (malgrado formalmente il decreto parli di responsabilità amministrativa derivante da reato), sulla

scorta di quanto sostenuto dalla dottrina maggioritaria e di quanto univocamente ricavabile dai principi espressi dalla Corte Europea dei Diritti dell'Uomo circa la natura giuridica delle sanzioni e, quindi, degli illeciti per le quali sono comminate.

La Corte di Strasburgo (le cui sentenze, come è noto, integrano il diritto vivente che promana dalla C.E.D.U.) ha, infatti, più volte ribadito che, per qualificare come "penale" una disciplina, non si deve adottare una visione formale e puramente "nominalistica", bensì si deve guardare agli effetti sostanziali che essa produce, ponendo l'accento su alcuni indicatori quali: la natura e lo scopo delle sanzioni adottate, la afflittività, le modalità di esecuzione, nonché la qualificazione giuridica scelta dall'ordinamento interno e le modalità di comminazione della stessa.

Questo assunto di base ovviamente determinerà conseguenti considerazioni in ordine all'interpretazione da attribuire ai requisiti dell'interesse o del vantaggio dell'ente.

Va sottolineato che i due suddetti criteri sono alternativi (la c.d. interpretazione dualistica), e ciò sia perché il dato letterale è chiaro ponendo tra loro la disgiunzione "o", sia perché la lettura autonomistica di entrambi i parametri è chiaramente evincibile dalla Relazione di accompagnamento al Decreto 231/2001, in particolare ove si legge che "il richiamo all'interesse caratterizza in senso marcatamente soggettivo la condotta delittuosa della persona fisica e si accontenta di una verifica ex ante", mentre il vantaggio da un verso "può essere tratto dall'ente anche quando la persona fisica non abbia agito nel suo interesse", e dall'altro "richiede sempre una verifica ex post". In questi passaggi della Relazione di accompagnamento appare esplicitata in maniera abbastanza inequivoca l'intenzione del legislatore di non reputare affatto i due parametri come meri sinonimi o come parti di una endiadi, bensì di considerarli, al contrario, come due concetti ben distinti e separati.

Tale interpretazione ha poi trovato conferma nella sentenza della Cassazione, sez. II, 20 dicembre 2005 ove si ribadisce che il termine "interesse" fa riferimento ad una valutazione ex ante della corrispondenza o meno tra l'interesse soggettivo della persona fisica autore del reato e quello della società, mentre il termine "vantaggio", invece, riguarda l'accertamento ex post del beneficio effettivamente ottenuto dall'ente in seguito alla commissione del reato.

Al fine di riempire di contenuto i criteri di "interesse o vantaggio", indicati dall'art. 5 citato quali necessari presupposti per configurare la responsabilità dell'ente, è giocoforza indispensabile richiamare quanto affermato e cioè che si è di fronte ad una responsabilità di natura penale, che in base ai principi costituzionali deve connotarsi necessariamente di un profilo di colpevolezza, non potendosi quindi dare accesso a forme più o meno implicite di responsabilità oggettiva o da posizione.

In forza di queste considerazioni non si può condividere l'interpretazione fornita da una parte minoritaria della dottrina, secondo cui l'interesse dell'ente sia configurabile ogni qual volta si accerti che il fatto sia stato commesso da un soggetto qualificato nell'ambito delle

sue funzioni, dal momento che ogni soggetto qualificato agisce di regola, in base al principio della c.d. immedesimazione organica, nell'interesse dell'ente stesso, con esclusione, perciò, della responsabilità dell'ente solo nei casi in cui l'autore del reato ha agito invece solamente per perseguire un suo interesse personale.

Questa interpretazione escluderebbe qualunque funzione selettiva dell'art. 5 citato nell'individuazione delle ipotesi di responsabilità in caso di reati colposi, a differenza di quanto invece avviene per i reati dolosi.

Ai fini dell'affermazione della responsabilità dell'ente si può riscontrare la sussistenza del requisito dell'interesse, nei casi in cui si dimostra una tensione finalistica della condotta illecita dell'autore volta a beneficiare l'ente stesso, in forza di un giudizio ex ante, ossia da riportare al momento della violazione della norma cautelare.

Con riguardo invece al requisito alternativo del vantaggio, esso appare strutturato in termini oggettivi, tant'è che si afferma esso vada verificato ex post, anche a prescindere dalla sussistenza di un profilo di colpevolezza soggettiva in capo all'autore del reato penale.

Tuttavia anche in questo caso al fine di evitare surrettizie forme di responsabilità oggettiva, si ritiene che il vantaggio dell'ente possa configurare la responsabilità ai sensi dell'art. 5 citato, solo ove sia al contempo riscontrabile un profilo di c.d. "colpa nell'organizzazione", come descritta dai successivi artt. 6 e 7, giacché appare necessario escludere dal novero delle ipotesi di responsabilità dell'ente tutti quei casi in cui un qualsivoglia vantaggio, si sia realizzato in maniera del tutto fortuita.

1.8 - L'organismo di Vigilanza

All'Organismo di vigilanza, in forza di autonomi poteri di iniziativa e controllo, sono assegnati i compiti di vigilanza dell'applicazione e di aggiornamento del Modello.

Tale organismo deve essere interno alla Società (art. 6. 1, b) del D.Lgs. 231/01), deve svolgere attività specialistiche che presuppongano la conoscenza di strumenti e tecniche ad hoc e il suo operato deve essere caratterizzato da continuità d'azione. Per tali motivi l'Organismo di vigilanza deve vantare una consolidata esperienza nell'ambito dei controlli aziendali e un'adeguata preparazione in campo amministrativo nonché di un alto livello di autonomia, indipendenza e continuità d'azione.

Lo stesso non può pertanto essere fatto coincidere con l'Organo Amministrativo, in quanto organo dotato di poteri consultivi, propositivi e di vigilanza, né col Collegio Sindacale, che non rispetta i caratteri di continuità di azione e di struttura interna, ma deve essere posizionato in un contesto di organigramma aziendale e di linee di riporto che gli garantiscano la necessaria autonomia.

La funzione deve essere comunque attribuita evidenziando la necessità che, nei limiti del possibile, a questa collocazione si accompagni la non attribuzione di compiti operativi che,

rendendo tale organo partecipe di decisioni e attività operative, ne "inquinerebbero" l'obiettività di giudizio nel momento delle verifiche sui comportamenti e sul Modello.

Tenuto conto della peculiarità delle attribuzioni dell'Organismo di vigilanza e dei contenuti professionali specifici da esse richieste, nello svolgimento dei compiti di vigilanza e controllo, l'Organismo di vigilanza sarà coadiuvato dalle singole Funzioni aziendali e potrà essere supportato da uno staff dedicato (selezionato, anche a tempo parziale, per compiti specifici), scelto di norma nell'ambito dell'Internal Auditing o delegato a consulenti esterni.

All'Organismo di Vigilanza è dedicato uno specifico capitolo a cui si rimanda per la descrizione peculiare dei requisiti e delle funzioni.

Capitolo 2

La Fonderie Guido Glisenti S.p.A.

2.1 - Presentazione della ditta che adotta il Modello organizzativo ex D.Lgs. 231/01

La Glisenti nasce a Villa Carcina (BS) nel 1859. Inizialmente produce armi e proiettili per i principali eserciti europei. Nel 1904 cessa la produzione di armi ed inizia la produzione di getti in acciaio e ghisa per il settore civile. Attraverso molti cambiamenti l'azienda cresce e raggiunge il culmine negli anni '60 del secolo scorso sfiorando i mille dipendenti.

Nel 1970 l'azienda entra a far parte del gruppo FIAT-TEKSID e si sviluppa ulteriormente in termini di tecnologia di prodotto e di processo.

Agli inizi degli anni '80, a seguito di una grave crisi economica, l'azienda viene rilevata da imprenditori bresciani che, attraverso un programma di ristrutturazione energico e doloroso, ne scongiurano la chiusura e rilanciano l'azienda stessa.

La produzione si standardizza e si concentra sulla ghisa sferoidale entrando nella fornitura per i settori delle macchine agricole, dei veicoli industriali, delle macchine per il movimento terra. Più recentemente, agli inizi del 2000, con l'installazione di un impianto di formatura dedicato, l'azienda entra nel settore dell'*automotive*.

Oggi la Fonderie Guido Glisenti S.p.A. ha un capacità produttiva di circa 30.000 tonnellate di getti in ghisa sferoidale per i principali produttori europei di automobili, veicoli industriali, di trattori e di escavatori.
I principali interventi a livello impiantistico realizzati negli ultimi anni sono stati finalizzati al miglioramento qualitativo della produzione e al miglioramento della sicurezza e della salute all'interno dell'azienda e nel rispetto dell'ambiente esterno utilizzando le migliori tecnologie disponibili (B.A.T.).

Fonderie Guido Glisenti S.p.A. ha sede legale in via Italia 70, 25060 Villa Carcina (BS), P.I. 01892410984, C.F. 02049210178, è iscritta la Registro delle Imprese di Brescia con il n. 02049210178, codice R.E.A. 288612, si struttura in società per azioni non quotata in borsa ed ha per oggetto l'attività di:

a. Fonderia di ghisa e di metalli e leghe ferrosi e non ferrosi;
b. Lavorazione meccanica, trattamento termico ed analisi qualitativa di metalli e leghe ferrosi e non ferrosi.

Ai fini del raggiungimento dell'oggetto sociale, la Fonderie Guido Glisenti S.p.A. può compiere tutte le operazioni commerciali, mobiliari, immobiliari e finanziarie (queste

ultime nei soli confronti del pubblico) ritenute utili o necessarie dal CdA per il conseguimento dell'oggetto sociale.

Fonderie Guido Glisenti S.p.A. può inoltre, in via non prevalente, assumere partecipazioni in altre società o imprese aventi scopo analogo, affine o connesso al proprio, nonché concedere fideiussioni e prestare avalli, concedere ipoteche ed assentire alle relative iscrizioni a garanzia di obbligazioni proprie e di società partecipate anche indirettamente, al solo fine del conseguimento dell'oggetto sociale e comunque non nei confronti del pubblico nel rispetto del D.Lgs. 385/93 e del D.Lgs. 58/98 (art. dello Statuto approvato in data 25/10/2004).

La ditta Fonderie Guido Glisenti S.p.A. è gestita da un Consiglio di Amministrazione con un amministratore delegato che ricopre anche il ruolo di presidente del CDA.

Il Consiglio di Amministrazione è investito dei più ampi poteri per la gestione e l'amministrazione sia ordinaria che straordinaria della società e potrà compiere tutti gli atti per il conseguimento dell'oggetto sociale esclusi soltanto quelli dalla legge tassativamente riservati alla competenza dell'assemblea.

Sono inoltre attribuite al Consiglio di Amministrazione le seguenti competenze, fatte salvo le inderogabili norme di legge:

a) la delibera di fusione nei casi di cui agli articoli 2505, 2505-bis, 2506-ter ultimo comma del codice civile;

b) l'indicazione di quali amministratori abbiano la rappresentanza della società fermo restando quanto previsto dall'art. 37;

c) la riduzione del capitale sociale in caso di recesso del socio;

d) l'adeguamento dello statuto sociale a disposizioni normative;

e) il trasferimento della sede sociale in altro comune del territorio nazionale;

f) la riduzione del capitale qualora risulti perduto oltre un terzo del capitale sociale e la società abbia emesso azioni senza valore nominale.

Il Consiglio di Amministrazione può delegare, nei limiti di cui all'articolo 2381 del codice civile, parte delle proprie attribuzioni ad uno o più dei suoi componenti, determinandone i poteri e la relativa remunerazione.

La carica di presidente del Consiglio di Amministrazione può cumularsi con quella di Amministratore Delegato.

Al Consiglio spetta comunque il potere di controllo e di avocare a sé le operazioni rientranti nella delega, oltre che il potere di revocare le deleghe.

Non possono essere attribuite agli organi delegati le competenze di cui all'articolo 2381, comma quarto del codice civile. Possono essere altresì nominati direttori generali e procuratori, determinandone i poteri.

La rappresentanza della società spetta al presidente.

Spetta altresì agli amministratori muniti di delega del Consiglio, nell'ambito dei poteri conferiti, ed a quelli di cui all'art. 30 numero 2 lettera b (rappresentanza indicata dal consiglio).

Al presidente è attribuita la firma sociale e la rappresentanza legale della società.

Attualmente sono in carico alla Fonderie Guido Glisenti S.p.A. oltre 150 dipendenti tra operai e impiegati.

2.2 – Manuale della Qualità, Ambiente e Salute e Sicurezza sul lavoro

Nel corso degli anni, l'organizzazione di Fonderie Guido Glisenti S.p.A. ha sviluppato un sistema di Gestione per la Qualità, l'Ambiente e la Salute e Sicurezza sul Lavoro (MQSA) a supporto delle attività operative che assicura il raggiungimento di elevati standard di Qualità dei prodotti e servizi ed il rispetto del quadro Legislativo e Normativo in materia di Ambientale e di Salute e Sicurezza sul lavoro, promuovendo il continuo miglioramento delle prestazioni.

Il suddetto Manuale rappresenta il documento di primo livello del Sistema di Gestione di Fonderie Guido Glisenti S.p.A. che è progettato per ottemperare ai requisiti delle seguenti normative:

UNI EN ISO 9001:2015

UNI EN ISO 14001:2015

IATF 16949:2016

UNI EN ISO 45001:2023

Il Manuale è strutturato in differenti processi in cui vengono richiamate le singole procedure approvate ed applicate dalla Società.

La Direzione si è impegnata ad effettuare la verifica ed un riesame periodico documentato del Sistema di Gestione Qualità, Ambiente e di Salute e Sicurezza sul Lavoro per il mantenimento di quanto realizzato e per promuovere le attività di miglioramento continuo.

2.3 - Autorizzazioni

Con lo scopo di gestire in modo più efficace il rispetto della normativa ambientale, la Fonderie Guido Glisenti S.p.A. ottiene nel 2003 l'Autorizzazione Integrata Ambientale, avente per oggetto: "D.Lgs. n. 59/05 e ss.mm.ii. Ditta: Fonderie Guido Glisenti S.p.A. – impianto di Villa Carcina (BS).

Il rilascio Autorizzazione Integrata Ambientale è parte integrante del presente modello.

2.4 - Coperture assicurative

La ditta Fonderie Guido Glisenti S.p.A. si è dotata di polizze assicurative a presidio dei maggiori rischi.

Capitolo 3

Organismo di vigilanza

3.1 - Natura e caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza

Come previsto dal D.Lgs. 231/01, al fine di contenere la responsabilità di un ente, oltre all'adozione e all'efficace attuazione di un Modello idoneo a prevenire la realizzazione dei reati considerati da tale normativa, è necessaria l'istituzione di un Organismo di Vigilanza (art. 6, comma 1, lett. B), interno allo stesso ente e munito di specifici poteri, a cui affidare il compito di vigilare sull'osservanza e il funzionamento del Modello stesso, nonché di curarne l'aggiornamento e gestire le segnalazioni.

L'Organismo di Vigilanza per garantire la propria autonomia ed indipendenza deve essere collocato al massimo vertice aziendale e dotato di risorse specifiche.

La scelta dei soggetti a cui affidare le funzioni di vigilanza e controllo deve avvenire in modo da garantire in capo all'Organismo i requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d'azione che il Decreto stesso richiede per tale delicata funzione.

Il D.Lgs. 231/01 nel definire funzione e compiti dell'organismo di vigilanza ne delinea anche i caratteri che sono essi stessi condizione indispensabile per lo svolgimento dei compiti che gli sono affidati.

L'organismo di vigilanza deve essere dotato dei caratteri:

- dell'autonomia, anche per l'indipendenza funzionale,
- della professionalità,
- della continuità d'azione.

a) Autonomia e indipendenza

I requisiti di autonomia e indipendenza sono fondamentali affinché l'OdV non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo.

Al fine, di garantire all'Organismo l'indipendenza gerarchica, l'Organismo riporta direttamente al Consiglio di Amministrazione e al Presidente della Società, informando

della propria attività, su richiesta, il Collegio Sindacale.

Inoltre, la composizione dell'Organismo e la qualifica dei suoi componenti deve essere tale da assicurare, sia sotto il profilo oggettivo, che sotto quello soggettivo, l'assoluta autonomia delle relative valutazioni e determinazioni.

b) Professionalità e conoscenza della realtà aziendale

L'OdV deve possedere al suo interno competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere. Parimenti, i suoi membri devono disporre di una conoscenza approfondita dell'attività della società.

Tali caratteristiche, unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività, l'autorevolezza e la competenza nel giudizio dell'Organismo medesimo.

c) Continuità d'azione

L'OdV deve infine:

- vigilare costantemente sull'attuazione del Modello con i necessari poteri d'indagine;
- verificare l'effettiva attuazione del Modello eventualmente suggerendone l'aggiornamento al Consiglio di Amministrazione;
- essere referente qualificato, costante e *super partes*, promuovendo, anche in concorso con le competenti funzioni aziendali, la diffusione nel contesto aziendale della conoscenza e della comprensione del Modello.

3.2 - Identificazione dell'Organismo di Vigilanza

Sulla base di queste considerazioni, Fonderie Guido Glisenti S.p.A. ha ritenuto di istituire un Organismo di Vigilanza collegiale, composto da due membri.

Tale soluzione appare, al momento dell'adozione del presente Modello, come quella che meglio garantisce il rispetto dei requisiti previsti dal Decreto.

3.3 - Nomina, revoca, cause di decadenza

I componenti dell'OdV sono nominati con delibera del Consiglio di Amministrazione.

L'OdV resta in carica per una durata di tre esercizi dalla data della nomina o per la diversa durata stabilita dal Consiglio di Amministrazione all'atto della nomina.

La nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza è condizionata:

1. dall'assenza di cause di incompatibilità, e/o ineleggibilità secondo il presente Modello;

2. dall'assenza di precedenti giudiziari riferibili ai reati presupposto ex D.Lgs. 231/01 che il soggetto nominato riferirà al Cda con autocertificazione scritta.

Il soggetto che verrà individuato quale membro dell'Organismo di Vigilanza, prima di accettare la nomina, dovrà dichiarare al Consiglio di Amministrazione, se esistono a suo

carico condizioni di ineleggibilità secondo il presente Modello; dovrà, altresì, dichiarare di non aver subito procedimenti penali per i reati presupposto, di non essere sottoposto a misure cautelari, di non essere sottoposto ad indagini penali per i reati presupposto.

In conseguenza di ciò, il Consiglio di Amministrazione potrà riservarsi di valutare tale posizione. In tale contesto, costituiscono motivi di incompatibilità, ineleggibilità e/o di decadenza dei membri dell'Organismo di Vigilanza:

a) avere rapporti di coniugio, parentela o di affinità entro il quarto grado con gli amministratori di Fonderie Guido Glisenti S.p.A.;

b) intrattenere, direttamente o indirettamente, con esclusione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, relazioni economiche e/o rapporti contrattuali o comunque rapporti da cui possano derivare cause di incompatibilità o situazioni di conflitto di interessi con Fonderie Guido Glisenti S.p.A., di rilevanza tale da condizionarne l'autonomia di giudizio;

c) trovarsi nella condizione giuridica di interdetto, inabilitato, fallito o condannato a una pena che importi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi;

d) essere stato sottoposto a misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria, salvi gli effetti della riabilitazione;

e) essere stato condannato anche in primo grado, ovvero aver concordato l'applicazione della pena ai sensi degli artt. 444 e ss. c.p.p., salvi gli effetti della riabilitazione, in relazione ad uno dei reati previsti dal D.Lgs. 231/01 o a reati della stessa indole (in particolare, reati contro il patrimonio, contro la Pubblica Amministrazione, contro la fede pubblica, contro l'ordine pubblico, reati tributari, reati fallimentari, reati finanziari, omicidio e lesioni; ecc.);

f) aver svolto, nei tre esercizi precedenti l'attribuzione dell'incarico, funzioni di amministrazione, direzione o controllo in imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o procedure equiparate;

g) essere affetti da una grave infermità che renda uno dei componenti dell'Organismo inidoneo a svolgere le proprie funzioni di vigilanza, o un'infermità che, comunque, determini l'assenza dal luogo di lavoro per un periodo superiore a sei mesi.

Costituiscono cause di revoca dell'incarico di componente dell'Organismo:

a) il grave inadempimento – dovuto a negligenza o imperizia – delle mansioni affidate all'Organismo;

b) l'adozione di reiterati comportamenti ostruzionistici o non collaborativi nei confronti degli altri componenti;

c) l'applicazione nei suoi confronti di sanzioni disciplinari;

d) l'assenza a tre o più riunioni, anche non consecutive, senza giustificato motivo nell'arco di dodici mesi consecutivi;

e) l'aver violato l'obbligo di riservatezza in ordine alle notizie ed informazioni acquisite nell'esercizio delle sue funzioni, fatti salvi gli obblighi di informazione espressamente previsti dal Modello ex D.Lgs. 231/01, o in altri documenti societari ovvero, comunque, previsti *ex lege*;

g) ogni altra giusta causa.

L'eventuale revoca di uno dei componenti dell'Organismo dovrà essere deliberata dal Consiglio di Amministrazione a maggioranza assoluta, sentiti gli altri membri dell'Organismo e dovrà essere preventivamente comunicata al Collegio Sindacale e, successivamente, all'Assemblea dei Soci in occasione della prima assemblea utile.

Egualmente, ove si verifichi una delle cause di decadenza sopra indicate, il Consiglio di Amministrazione di Fonderie Guido Glisenti S.p.A., esperiti gli opportuni accertamenti, sentito l'interessato e l'altro membro dell'Organismo, stabilisce un termine non superiore a 60 giorni entro il quale deve cessare la situazione di incompatibilità.

Trascorso tale termine senza che la predetta situazione sia cessata, il Consiglio di Amministrazione di Fonderie Guido Glisenti S.p.A. deve dichiarare l'avvenuta decadenza del componente ed assumere le opportune deliberazioni.

Qualora la revoca venga esercitata o la decadenza intervenga nei confronti di tutti i componenti dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione di Fonderie Guido Glisenti S.p.A., sentito il Collegio Sindacale, provvederà a nominare un nuovo Organismo di Vigilanza.

In caso di applicazione in via cautelare di una delle misure interdittive previste dal D.Lgs. 231/01, il Consiglio di Amministrazione di Fonderie Guido Glisenti S.p.A., assunte le opportune informazioni, valuta la sussistenza delle condizioni per la revoca dei componenti dell'Organismo, ove ravvisi un'ipotesi di omessa o insufficiente vigilanza da parte dello stesso.

Il Consiglio di Amministrazione di Fonderie Guido Glisenti S.p.A., sentito il Collegio Sindacale e gli altri membri dell'Organismo di Vigilanza, può disporre la sospensione dalle funzioni del membro dell'Organismo che abbia riportato:

- una condanna per un reato diverso da quelli per cui è prevista la revoca;
- l'applicazione provvisoria di una misura di prevenzione;
- l'applicazione di una misura cautelare di tipo personale.

In tal caso, il Consiglio di Amministrazione di Fonderie Guido Glisenti S.p.A. provvederà, sentito l'altro membro dell'Organismo, alla nomina di un componente supplente.

Ove la sospensione sia disposta nei confronti di tutti i membri dell'Organismo di Vigilanza,

il Consiglio di Amministrazione di Fonderie Guido Glisenti S.p.A., sentito il Collegio Sindacale, provvederà alla nomina di un Organismo supplente.

In caso di rinuncia, decadenza o revoca di un componente dell'Organismo, il Consiglio di Amministrazione di Fonderie Guido Glisenti S.p.A. deve provvedere senza indugio alla sua sostituzione.

3.4 - Funzioni e Poteri

L'OdV opererà secondo quanto previsto da un proprio Regolamento, approvato dall'Organismo stesso e trasmesso al Consiglio di Amministrazione.

L'Organismo svolge le sue funzioni in piena autonomia, non operando alle dipendenze di alcuna altra funzione aziendale, né dell'alta direzione né del Consiglio di Amministrazione, il quale tuttavia riporta gli esiti delle proprie attività: l'Organismo, quindi, agisce in base alle finalità attribuitegli dalla legge e orienta il proprio operato in vista del perseguimento di tali finalità.

L'OdV, come previsto dal Decreto, deve:

1. vigilare sull'effettività del Modello, verificando la coerenza dello stesso con le procedure aziendali realmente seguite;

2. valutare l'attitudine del Modello a prevenire la commissione di Reati a fronte dell'evoluzione e dei cambiamenti aziendali attraverso una periodica analisi dei rischi e dei potenziali Reati;

3. proporre eventuali aggiornamenti o modifiche del Modello, ad esempio in relazione a mutate condizioni organizzative e/o normative.

A tale scopo, l'OdV:

- verifica la coerenza al Modello delle attività di controllo assegnate ai responsabili operativi e la segnalazione tempestiva di eventuali anomalie e disfunzioni rilevate;
- effettua il monitoraggio dell'applicazione e del rispetto del Codice Etico e promuove iniziative per la diffusione della conoscenza e comprensione dello stesso;
- verifica anche attraverso la rispondenza ai principi generalmente accettati e agli standard di *best practice* dei criteri e delle tecniche utilizzati per l'elaborazione dei dati contabili e delle informazioni a questi afferenti;
- verifica costantemente i previsti flussi informativi verso gli Organi Sociali;
- richiede verifiche mirate in caso di segnalazioni di disfunzioni o commissione di Reati oggetto dell'attività di prevenzione;
- supporta alla predisposizione e alla integrazione della normativa interna connessa alla prevenzione rischi e allo sviluppo dei comportamenti corretti nell'ambito delle prescrizioni del Modello e del Codice Etico;

- supporta nelle attività di aggiornamento del Modello in conformità all'evoluzione normativa, alle modifiche organizzative e agli sviluppi delle attività aziendali;
- segnala alle funzioni competenti le eventuali violazioni delle procedure aziendali o dei principi di riferimento del Modello e del Codice Etico;
- supporta iniziative per favorire la conoscenza del Modello, la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei principi contenuti nel Modello e ne effettua il monitoraggio;
- valuta periodicamente l'adeguatezza dei flussi informativi ad esso destinati.

Per lo svolgimento dei compiti suddetti l'OdV:

- ha libero accesso ad ogni e qualsiasi documento aziendale;
- gode di ampi poteri ispettivi avvalendosi anche sia del supporto e della cooperazione delle Funzioni aziendali sia di consulenti esterni di comprovata professionalità;
- si avvale di risorse economiche, stanziate su sua indicazione nel budget annuale, alle quali avrà accesso, rendicontandone di volta in volta al Consiglio di Amministrazione; per ulteriori esigenze derivanti dalla sua attività, farà espressa richiesta al Consiglio di Amministrazione per l'assegnazione di risorse economiche aggiuntive;
- può richiedere o rivolgere informazioni o comunicazioni al Consiglio di Amministrazione o a singoli membri dello stesso.

Gli interventi dell'OdV, inclusi gli incontri con le Funzioni aziendali di volta in volta interessate, devono essere verbalizzati su di appositi registri. I verbali che di volta in volta vengono redatti devono essere sottoscritti da tutti i membri presenti.

3.5 - Flussi informativi verso l'organismo di vigilanza

L'OdV, ai sensi del Decreto, deve essere informato dai soggetti tenuti all'osservanza del Modello, in merito ad eventi che potrebbero determinare la responsabilità di Fonderie Guido Glisenti S.p.A. ai sensi del Decreto.

I Flussi informativi sono di quattro tipi:

a) le **Tabelle dei Flussi** inviate dall'Odv ad alcuni Responsabili di settore/ufficio con cadenza trimestrale in occasione delle riunioni dell'Organismo, contenenti l'elenco di attività/eventi, specifiche per ciascun settore, che il Responsabile è invitato a compilare inserendo un Flag sul "no" o sul "si", allegando, in questo ultimo caso la documentazione a supporto di quanto verificatosi nell'ultimo periodo.

c) i **Flussi Informativi Specifici** che verranno richiesti dall'Odv e dovranno essere trasmessi secondo le tempistiche e le modalità indicate;

d) le **Informazioni Rilevanti** che dovranno essere trasmesse "ad evento". Di seguito viene riportato un elenco non esaustivo delle comunicazioni che la Società deve effettuare nei confronti dell'OdV:

- copia di tutti gli atti in materia penale, ispettiva e/o tributaria diretti agli Amministratori, Dipendenti, Consulenti della Società o che, comunque, coinvolgono e possono coinvolgere in dette materie la Società;
- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di attività di indagine per i reati presupposto di cui al capitolo 4 ex Decreto, avviate anche nei confronti di ignoti;
- segnalazioni inoltrate alla Società dai Dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario a loro carico per uno dei reati previsti dal Decreto;
- rapporti predisposti dalle strutture aziendali nell'ambito della loro attività di controllo, dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto alle norme del Decreto;
- l'informativa relativa all'avvio di indagini dirette ad appurare ed, eventualmente, sanzionare il mancato rispetto dei principi di comportamento e dei protocolli previsti dal Modello, nonché l'informativa sulle eventuali sanzioni irrogate;
- violazioni del Codice Etico;
- le eventuali comunicazioni del soggetto incaricato della revisione riguardanti aspetti che possono indicare carenze nel sistema dei controlli interni, fatti censurabili, osservazioni sul bilancio della Società;
- le operazioni straordinarie;
- gli infortuni ed i mancati incidenti;
- le emissioni anomale, gli sversamenti o qualsiasi evento disfunzionale che possa arrecare nocumento all'ambiente circostante;

Resta inteso che la Società ha l'obbligo di inviare all'OdV gli ulteriori documenti, report, notizie di cui il medesimo Organismo farà richiesta a prescindere da quanto sopra elencato.

3.7 Sistemi di segnalazione

Il D.Lgs. 24 del 10 marzo 2023 ha apportato modifiche all'art. 6 del D.Lgs. 231/01 con particolare riferimento ai Sistemi di segnalazione che la Società deve prevedere. Ai sensi dell'art. 6, comma 2 bis, del Decreto, in vigore dal 15 luglio 2023,

- i modelli di cui al comma 1, lettera a), prevedono, ai sensi del decreto legislativo attuativo della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il

sistema disciplinare, adottato ai sensi del comma 2, lettera e).

In ottemperanza, dunque, a quanto previsto dall'art. 6, comma 2 bis del D.Lgs. 231/01, la Società ha adottato i seguenti canali di segnalazione interna:

a) piattaforma aziendale accessibile all'indirizzo https://fonderieguidoglisenti.smartleaks.cloud;
a) segnalazione in forma orale attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale al numero telefonico 02-80501585;
b) incontro diretto, su richiesta esplicita della persona Segnalante. In tal caso il Responsabile delle segnalazioni si impegna a fissare un incontro entro quindici (15) giorni dalla ricezione della richiesta.

Le segnalazioni anonime (prive dell'indicazione dell'identità del Segnalante) non verranno prese in considerazione.

Attraverso i menzionati canali interni di segnalazione possono essere inoltrate le segnalazioni relative a: 1) Condotte illecite rilevanti *ex* D.Lgs. 231/2001 o violazioni del Modello Organizzativo; 2) Illeciti rientranti negli atti dell'Unione Europea relativi a determinati settori; 3) Atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione (es. frodi); 4) Atti od omissioni riguardanti il mercato interno (compresa: concorrenza, aiuti di Stato e violazioni fiscali); 5) Altri atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nei n. 3), 4) e 5).

Ai sensi dell'art. 1 D.Lgs. 24/2023 non possono essere inoltrate segnalazioni relative a: interessi personali attenenti rapporti individuali di lavoro; violazioni già disciplinate da atti dell'Unione o nazionali (ad esempio Antiriciclaggio e finanziamento del terrorismo); violazioni in materia di sicurezza nazionale e di appalti inerenti agli aspetti di difesa.

Tali canali di segnalazione vengono gestiti dal Responsabile appositamente incaricato dalla Società.

Per quanto attiene la gestione delle segnalazioni e le tempistiche di riscontro nei confronti del Segnalante si rinvia a quanto previsto dalla *Procedura di gestione delle Segnalazioni* adottata dalla Società.

Relativamente al procedimento disciplinare conseguente alla violazione del Modello segnalata attraverso i menzionati canali si rinvia esplicitamente al capitolo 5 che segue.

Ai sensi dell'art. 3 D.Lgs. 24/2023 possono inoltrare le segnalazioni i seguenti soggetti: lavoratori subordinati, lavoratori autonomi e titolari di un rapporto di collaborazione, lavoratori o i collaboratori, che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore pubblico o del settore privato che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi, liberi professionisti e i consulenti, volontari e i tirocinanti, retribuiti e non

retribuiti, azionisti e persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto.

I canali di segnalazione garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nell'attività di gestione della segnalazione nonché il contenuto della segnalazione.

Il Segnalante è tutelato da qualsivoglia forma di ritorsione, comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto (Art. 2, comma1, lett. m), d.lgs. 24/2023).

Segnalazioni esterne – Canale attivato da ANAC

Ai sensi dell'art. 7 D.Lgs. 24/2023 l'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) gestisce un canale di segnalazione esterna che garantisca, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione. La stessa riservatezza viene garantita anche quando la segnalazione viene effettuata attraverso canali diversi da quelli indicati nel primo periodo o perviene a personale diverso da quello addetto al trattamento delle segnalazioni, al quale viene in ogni caso trasmessa senza ritardo. Le segnalazioni esterne sono effettuate in forma scritta tramite la piattaforma informatica oppure in forma orale attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole. La segnalazione esterna presentata ad un soggetto diverso dall'ANAC è trasmessa a quest'ultima, entro sette giorni dalla data del suo ricevimento, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

Il Segnalante può effettuare una segnalazione esterna se, al momento della sua presentazione, ricorre una delle seguenti condizioni: a) non è prevista, nell'ambito del suo contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto previsto dall'articolo 4; b) la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna ai sensi dell'articolo 4 e la stessa non ha avuto seguito; c) la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione; d) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Divulgazioni pubbliche

L'art. 15 D.Lgs. 24/2023 prevede che la persona segnalante che effettua una divulgazione pubblica, intesa come una segnalazione tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone, beneficia della protezione prevista dal decreto se: a) ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna e non è stato dato riscontro nei termini previsti; b) ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse; c) ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

3.8 - Reporting dell'organismo di vigilanza verso il Vertice aziendale

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

Sono previste due linee di *reporting*:

- la prima, su base continuativa, direttamente verso il Presidente del CdA Fonderie Guido Glisenti S.p.A., qualora quest'ultimo ne faccia richiesta;
- la seconda, su base periodica, nei confronti del Consiglio di Amministrazione. In particolare, l'OdV presenta una relazione semestrale sulle attività svolte corredata dalle segnalazioni di eventuali criticità emerse nelle attività di monitoraggio e nelle verifiche.

3.9 - Raccolta e conservazione delle informazioni

Ogni flusso informativo, verbale, corrispondenza, report previsto nel Modello sarà conservato dall'Organismo di Vigilanza in un'apposita banca-dati informatica e cartacea, nel rispetto della normativa sulla privacy.

I dati e le informazioni conservate nel database sono poste a disposizione di soggetti esterni all'Organismo di Vigilanza che ne possano aver diritto, previa autorizzazione dell'Organismo stesso e con immediata informazione al Consiglio di Amministrazione di Fonderie Guido Glisenti S.p.A. e al Collegio Sindacale.

Capitolo 4

Formazione

4.1 - Impegni e comunicazione nei confronti del personale

Ai fini dell'efficacia del Modello, Fonderie Guido Glisenti S.p.A. promuove la corretta conoscenza e divulgazione tra tutte le risorse presenti in azienda e tra quelle in via di inserimento la conoscenza delle procedure e delle regole di condotta adottate in attuazione dei principi di riferimento contenuti nel Modello.

Le procedure e le regole comportamentali, unitamente al Codice Etico, sono comunicate a tutte le risorse presenti in azienda.

La comunicazione avviene sia tramite affissioni su bacheche aziendali, e-mail a tutti gli interessati, sia mediante consegna di documentazione e note informative interne dedicate all'argomento, ovvero tramite la messa a disposizione di tale documentazione presso il responsabile della Funzione di riferimento che ne assicura la divulgazione.

Tutti i Dipendenti e prestatori di lavoro temporaneo prendono visione del Modello e del Codice Etico disponibili sulla intranet aziendale (sul sito internet della ditta Fonderie Guido Glisenti S.p.A. è pubblicata solo la Parte generale del Modello) e sono tenuti ad adeguarsi rigorosamente all'osservanza delle procedure e delle regole predette.

4.2 - Formazione

Fonderie Guido Glisenti S.p.A. promuove la conoscenza del Modello e del Codice Etico, delle relative procedure interne e dei loro aggiornamenti tra tutti i destinatari del Modello che sono, pertanto, espressamente tenuti a conoscerne il contenuto, ad osservarlo e contribuire all'attuazione del medesimo.

A tal fine, Fonderie Guido Glisenti S.p.A. organizza seminari ed altre iniziative di formazione mirata, per divulgare e favorire la comprensione delle procedure e delle regole comportamentali adottate in attuazione del Modello e dei principi del Codice Etico.

La formazione è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei destinatari, dell'esistenza del rischio nell'area operativa in cui operano, della titolarità o meno di poteri di rappresentanza.

La partecipazione alle attività di formazione costituisce un obbligo per i destinatari e viene formalizzata attraverso la richiesta della firma di presenza e l'inserimento nella banca dati dell'Organismo di Vigilanza dei nominativi dei presenti. Nell'ambito delle proprie attribuzioni, l'Organismo di Vigilanza potrà prevedere specifici controlli, anche a campione o attraverso test di valutazione/autovalutazione, volti a verificare la qualità del contenuto dei programmi di formazione e l'efficacia della formazione erogata.

4.3 - Impegni per i membri degli Organi Sociali

I membri degli Organi Sociali, all'atto dell'accettazione della loro nomina, riceveranno in comunicazione e si adegueranno alle prescrizioni previste dal Modello e dal Codice Etico.

4.4 - Informativa a collaboratori e interlocutori

Ai fini dell'efficace attuazione del Modello è necessario che la conoscenza e l'osservanza

del Modello siano promosse ed assicurate anche nei confronti dei Collaboratori.

Si prevedono, inoltre, per tutti i Collaboratori, Fornitori e gli Interlocutori, opportune clausole contrattuali che impongano il rispetto dei principi contenuti nel Codice Etico e nel Modello.

Ogni comportamento posto in essere dai partners commerciali e finanziari, dai consulenti, dai fornitori e dai collaboratori a vario titolo, in contrasto con le linee di condotta indicate Codice Etico, potrà determinare la risoluzione del rapporto contrattuale e l'eventuale richiesta di risarcimento di danni derivanti alla Società.

Fonderie Guido Glisenti S.p.A. rende disponibile il proprio Codice Etico a tutti i soggetti terzi con i quali venga in contatto nella propria operatività anche attraverso il proprio sito internet.

Capitolo 5

Il Sistema Disciplinare e Sanzionatorio

5.1 Funzioni del sistema disciplinare

Alla luce del disposto dell'art. 6, comma 2, lett. e) del Decreto, elemento fondamentale per l'effettività del Modello è la previsione di un sistema sanzionatorio per la violazione delle regole di condotta da esso imposte.

La predisposizione di adeguate misure disciplinari volte a prevenire e, ove necessario, a sanzionare le eventuali violazioni delle regole di cui al presente Modello, costituisce, infatti, parte integrante e fondamentale del Modello stesso e ha lo scopo di garantirne l'effettività.

In particolare, tale sistema definisce le sanzioni e le modalità applicative da intraprendere nei confronti dei soggetti (dipendenti o terze parti) responsabili di comportamenti illeciti o di violazione delle norme contenute nei documenti di cui si compone il Modello.

Il Sistema disciplinare, individuate le possibili infrazioni, descrive le tipologie di sanzioni applicabili, differenziate in base alla categoria di appartenenza del soggetto responsabile dell'illecito, tenuto conto delle leggi vigenti che regolano i rapporti di lavoro. In particolare:

- "*in primis*" si fa riferimento ai diversi Contratti nazionali collettivi che disciplinano le diverse categorie di appartenenza dei lavoratori;
- Legge 300 del 20 maggio 1970 (Statuto dei Lavoratori), art. 7 Sanzioni disciplinari;
- Legge 604 del 15 luglio 1966 (Norme sui licenziamenti individuali);
- Libro V Codice Civile, art. 2104 Diligenza del Prestatore di lavoro, art. 2105 Obbligo di fedeltà, art. 2106 Sanzioni disciplinari, art. 2118-2119 Licenziamento con e senza preavviso, art. 2392 Responsabilità (degli Amministratori) verso la società, art. 2407 Responsabilità (dei Sindaci), art. 2409 Denunzia al tribunale, art. 2409-sexies Responsabilità (dei controllori e delle società di revisione);

L'applicazione del sistema sanzionatorio consegue alla violazione delle disposizioni del Modello; pertanto esso verrà attivato indipendentemente 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 Decreto, ovvero una violazione del Codice Etico della Società.

5.2 Condotte rilevanti

Ai fini del presente Sistema Disciplinare costituiscono violazione del Modello tutte le condotte commissive od omissive (anche colpose), idonee a pregiudicare l'efficacia

dello stesso quale strumento di prevenzione del rischio di commissione dei reati di cui al D.Lgs. 231/01.

In generale, costituisce illecito disciplinare:

a) la violazione dei principi e delle norme comportamentali contenute nel Codice Etico e nel Modello;
b) il mancato esercizio delle funzioni di vigilanza sul funzionamento, osservanza e aggiornamento del Modello;
c) la violazione delle procedure e dei protocolli formalizzati nel Modello (Parte Speciale);
d) la violazione degli obblighi di direzione e vigilanza;
e) mancato tempestivo intervento per eliminare le violazioni del Modello e/o impedire la realizzazione dei reati presupposto;
f) la mancata, incompleta o non veritiera documentazione delle attività svolte in ciascuno dei processi sensibili, come prescritto nelle procedure e nei protocolli di cui al Modello;
g) la violazione degli obblighi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
h) l'ostacolo ai controlli, l'impedimento ingiustificato all'accesso alle informazioni e alla documentazione opposto ai soggetti preposti ai controlli delle procedure e all'Organismo di Vigilanza, ovvero altre condotte idonee a violare o eludere i sistemi di controllo previsti nel Modello;
i) l'omissione o la violazione di qualsiasi prescrizione del Modello finalizzata a garantire la sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro, ovvero a prevenire inquinamento o danno ambientale;
j) violazione delle prescrizioni dettate in materia di Segnalazioni;
k) la commissione di qualsiasi ritorsione - da intendersi come comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della Segnalazione (della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica) - che provoca o può provocare, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto alla persona segnalante (o alla persona che ha sporto la denuncia o che ha effettuato una divulgazione pubblica) e/o agli altri soggetti specificamente individuati dalla norma;
l) la non istituzione di canali di segnalazione, la mancata adozione di procedure di whistleblowing conformi alla normativa o anche la non effettuazione di attività di verifica ed analisi a riguardo delle segnalazioni ricevute;
m) la messa in atto di azioni o comportamenti con i quali la segnalazione è stata ostacolata o si è tentato di ostacolarla;
n) la violazione dell'obbligo di riservatezza.

Dovranno altresì essere previste sanzioni disciplinari da irrogare qualora sia stata accertata responsabilità del Segnalante, anche con sentenza di primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia (o comunque per i medesimi reati commessi in connessione a denuncia) ovvero la sua responsabilità civile nei casi di dolo o colpa grave.

Costituisce in ogni caso illecito disciplinare, ai fini dell'applicazione delle sanzioni, ogni violazione da parte dei lavoratori subordinati della Società delle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro, ai sensi degli artt. 2104 e 2105 c.c., dai CCNL di categoria e dai contratti individuali.

Per quanto attiene le sanzioni disciplinari stabilite per le infrazioni relative alla prevenzione e alla sicurezza dei luoghi di lavoro la competenza decisionale è rimessa al soggetto che possa qualificarsi come "datore di lavoro" ai sensi dell'art. 2 D.Lgs. 81/2008, il potere disciplinare è rimesso invece al CdA.

Alla fine del presente capitolo 5. è presente una tabella in cui viene effettuata un'elencazione esemplificativa delle condotte censurabili e delle sanzioni applicabili, differenziate a seconda della categoria di soggetti che commettono l'infrazione.

5.4 Procedimento e misure disciplinari

5.4.1 Lavoratori subordinati (non Dirigenti)

La violazione delle regole comportamentali di cui al presente Modello costituisce illecito disciplinare. A tali comportamenti si applicano pertanto le disposizioni in materia di sanzioni disciplinari previste dal CCNL, dal Codice Civile e dallo Statuto dei Lavoratori.

In particolare, per i dipendenti, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) e delle eventuali normative speciali applicabili, sono previsti i seguenti provvedimenti:

- rimprovero verbale;
- rimprovero scritto;
- multa;
- sospensione dal servizio (nei limiti stabiliti dal CCNL) per non più di 10 giorni;
- adibizione ad un'altra funzione aziendale;
- licenziamento per giustificato motivo o giusta causa (nei casi previsti dalla legge).

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, agli organi societari e funzioni aziendali competenti.

I comportamenti sanzionabili che costituiscono violazione del presente del Modello sono quelli previsti nel precedente paragrafo *7.2 Condotte rilevanti* e dunque il mancato rispetto di quanto previsto dal Modello (ad esempio flussi verso l'OdV), delle procedure interne

previste dal Modello o l'adozione di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello stesso (indipendentemente dal fatto che espongano, o meno, la Società ad una situazione oggettiva di rischio imminente di commissione di un Reato) e del Codice Etico adottato dalla Società.

L'Organo o la funzione aziendale competente, sentito eventualmente il parere dell'OdV, valuta l'opportunità di comminare una sanzione e provvede a darne comunicazione a colui che ha commesso la violazione. Quest'ultimo ha diritto di essere sentito in contradditorio a seguito del quale l'Organo si pronuncerà definitivamente sulla sanzione.

Le sanzioni e l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni verranno commisurate al livello di responsabilità ed autonomia del dipendente; all'eventuale esistenza di altri precedenti disciplinari a carico dello stesso; all'intenzionalità del comportamento nonché alla gravità del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio a cui la Società può ragionevolmente ritenersi esposta - ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. 231/2001 - a seguito della condotta censurata.

5.4.2 Membri del Consiglio di Amministrazione, Amministratori, Revisori, Sindaci, Membri dell'OdV

In caso di violazione del Modello da parte dei soggetti in esame il soggetto o l'organo che viene a conoscenza della violazione da parte di uno o più soggetti informa il Consiglio di Amministrazione.

Il Consiglio di Amministrazione, sentito eventualmente il parere dell'OdV, valuta l'opportunità di comminare una sanzione e provvede a darne comunicazione a colui che ha commesso la violazione ed ai soci. Colui che ha commesso la violazione ha diritto di essere sentito in contradditorio a seguito del quale il Consiglio di Amministrazione si pronuncerà definitivamente sulla sanzione impegnandosi a darne informativa alla successiva assemblea.

Le sanzioni sono commisurate al livello di responsabilità ed autonomia del soggetto, all'eventuale esistenza di altri precedenti disciplinari, all'intenzionalità del comportamento nonché alla gravità del medesimo.

Le sanzioni applicabili sono le seguenti:

- rimprovero scritto;
- sospensione della carica per un periodo di tempo che va da uno a sei mesi;
- riduzione del bonus/premio previsto dal contratto di lavoro/collaborazione;
- limitazione dei poteri/deleghe attribuite;
- revoca dell'incarico.

5.4.3 Dirigenti Apicali

Le violazioni delle regole procedurali o comportamentali previste nel Modello o nel Codice Etico commesse dai Dirigenti apicali, dall'Amministratore Delegato e dai Dirigenti con delega di funzioni ai sensi del d.lgs. 81/2008, ferma la preventiva contestazione e la procedura di cui all'art. 7 della l. n. 300/1970, sono sanzionate, dal Consiglio di Amministrazione, come segue:

- il rimprovero scritto, in caso di violazioni non gravi;
- la multa non superiore all'importo di quattro ore di retribuzione, qualora sia commessa, entro un anno dall'applicazione del rimprovero scritto, altra irregolarità di cui al punto precedente. Detto provvedimento si applica altresì nel caso di violazioni più gravi, sempre che da tali violazioni non derivi un pregiudizio alla normale attività della Società;
- revoca dell'incarico;
- il licenziamento con o senza preavviso, in caso di grave violazione del Codice o del Modello a seconda se sia tale da consentire o meno la prosecuzione anche temporanea del rapporto di lavoro.

Il soggetto destinatario della sanzione ha diritto di essere sentito in contradditorio prima della definitiva comminazione della sanzione.

Nei contratti individuali stipulati con i dirigenti della Società, o in apposita lettera sottoscritta per accettazione, deve essere fatto un rinvio per *relationem* alle prescrizioni del Modello e alle sanzioni loro applicabili caso di inadempimento.

5.4.4 Collaboratori, consulenti e terze parti

Ogni violazione di quanto previsto dal Modello delle procedure interne previste dal Modello o l'adozione di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello stesso, è sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti (ad esempio penali), nonché ai sensi delle norme di legge tempo per tempo vigenti.

In mancanza di specifiche previsioni sono applicabili le seguenti sanzioni:

- rimprovero scritto;
- sospensione dall'attività per un determinato periodo di tempo;
- risoluzione del contratto per giusta causa.

Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Società, come nel caso di applicazione alla stessa da parte del giudice delle misure previste dal Decreto.

Chiunque venga a conoscenza di una violazione da parte di un collaboratore o di un consulente lo comunica al CdA che, sentito eventualmente il parere dell'OdV, valuta

l'opportunità di comminare una sanzione e provvede a darne comunicazione al collaboratore o al consulente. Quest'ultimo ha diritto di essere sentito in contradditorio a seguito del quale il CdA si pronuncerà definitivamente sulla sanzione.

Le sanzioni sono commisurate al livello di responsabilità ed autonomia del soggetto, all'eventuale esistenza di altri precedenti disciplinari, all'intenzionalità del comportamento nonché alla gravità del medesimo.

Per quanto riguarda i lavoratori dipendenti di altro soggetto i quali lavorano nell'organizzazione della Società in base a una delle tipologie contrattuali previste dal D.Lgs. 276/2003 (somministrazione di lavoro e distacco), la società somministrante o distaccante deve obbligarsi contrattualmente a far rispettare il Modello ai propri dipendenti impiegati presso la Società, con la conseguenza, in difetto, del pagamento di penali o della risoluzione del rapporto contrattuale.

5.6 Tipologie di condotte rilevanti e possibili sanzioni

Tipologie di condotta dei lavoratori subordinati	**Possibili sanzioni da valutare in relazione ai Contratti Collettivi applicabili**
Inosservanza delle procedure e/o dei processi di attuazione delle decisioni dell'Organo Dirigente nelle attività organizzative ed operative;	Rimprovero scritto Multa Sospensione dal servizio e dalla retribuzione Adibizione ad un'altra funzione aziendale Licenziamento
Inosservanza delle Modalità e delle procedure formulate per l'acquisizione e gestione delle risorse finanziarie predisposte per la prevenzione di fattispecie dei reati presupposto;	Rimprovero scritto Multa Sospensione dal servizio e dalla retribuzione Adibizione ad un'altra funzione aziendale Licenziamento
Inosservanza dell'obbligo di documentazione delle fasi previste da procedure e protocolli nelle funzioni e nei	Rimprovero scritto

processi a rischio di fattispecie reato presupposto;	Multa
Omissioni di comportamenti e delle procedure prescritti e formulati nel Modello, che espongono la Società alle situazioni di rischio reati previsti dal D.Lgs. 231/01 e successive integrazioni e modifiche;	Rimprovero scritto Multa Sospensione dal servizio e dalla retribuzione Adibizione ad un'altra funzione aziendale Licenziamento
Omissioni di osservanza di norme e di condotte cogenti previste da leggi nazionali ed europee, che dispongono regole di organizzazione e prevenzione, che siano dirette in modo univoco al compimento di uno o più reati presupposto contemplati dal D.Lgs. 231/01 e successive integrazioni e modifiche;	Licenziamento Nei casi più lievi: Sospensione dal servizio e dalla retribuzione Adibizione ad un'altra funzione aziendale
Comportamenti di ostacolo o elusione ai controlli dell'OdV, impedimento ingiustificato dell'accesso ad informazioni ed alla documentazione nei confronti dei soggetti incaricati dei controlli;	Rimprovero scritto Multa Sospensione dal servizio e dalla retribuzione se la condotta è reiterata
Omissioni nell'osservanza, nell'attuazione e nel controllo o violazione delle norme di tutela della salute e sicurezza del lavoro D.Lgs. 81/08 e successive modifiche che possono costituire fonte dei reati presupposto colposi specifici artt. 589 e 590 commi 2 e 3 c.p.	Multa Sospensione dal servizio e dalla retribuzione Adibizione ad un'altra funzione aziendale Licenziamento nei casi più gravi in ipotesi di realizzazione del reato presupposto
Violazioni plurime ingiustificate e reiterate dei protocolli del Modello e della sua	Sospensione dal servizio e dalla retribuzione

implementazione per il continuo adeguamento;	Adibizione ad un'altra funzione aziendale Licenziamento se reiterazione prosegue dopo precedente sanzione
Omessa segnalazione delle inosservanze ed irregolarità commesse anche da soggetti apicali;	Rimprovero scritto Multa
Omessa informativa all'OdV ed alle funzioni nonché all'Organo Dirigente di ogni situazione a rischio reato presupposto avvertita nello svolgimento delle attività.	Rimprovero scritto Multa
Segnalazioni effettuate con dolo o colpa grave che si rivelano infondate	Sospensione nelle ipotesi particolarmente lievi Revoca nei casi più gravi
Violazione della tutela dell'anonimato del segnalante relativamente alle segnalazioni di cui al paragrafo 3.7	Sospensione dal servizio e dalla retribuzione Adibizione ad un'altra funzione aziendale Licenziamento

Tipologie di condotta del CdA, degli Amministratori, dei sindaci, dei Revisori e dei membri dell'Odv	**Possibili sanzioni**
Inosservanza dei protocolli e procedimenti di formazione delle decisioni dell'Organo Dirigente (membri del Consiglio di Amministrazione, Amministratori Delegati) nelle attività della funzione;	Richiamo e intimazione a conformarsi Sospensione se le infrazioni sono gravi e reiterate Revoca se reiterazione dopo sospensione
Inosservanza delle procedure e/o dei processi di attuazione delle decisioni dell'Organo Dirigente nelle attività	Richiamo e intimazione a conformarsi Sospensione se le infrazioni sono gravi e

organizzative;	reiterate Revoca se reiterazione dopo sospensione
Inosservanza delle modalità e delle procedure formulate per l'acquisizione e gestione delle risorse finanziarie predisposte per la prevenzione di fattispecie reato presupposto;	Richiamo e intimazione a conformarsi Sospensione se le infrazioni sono gravi e reiterate Revoca se reiterazione dopo sospensione
Inosservanza dell'obbligo di documentazione delle fasi previste da procedure e protocolli nelle funzioni e nei processi a rischio di fattispecie reato presupposto;	Richiamo e intimazione a conformarsi
Omissioni di comportamenti prescritti e formulati nel Modello, che espongono la Società alle situazioni di rischio reati previsti dal D.Lgs. 231/01 e successive integrazioni e modifiche;	Richiamo e intimazione a conformarsi Sospensione nelle ipotesi più gravi Revoca se si realizza il reato presupposto
Omissioni di osservanza di norme e di condotte cogenti previste da leggi nazionali ed europee, che dispongono regole di organizzazione e prevenzione, che siano dirette in modo univoco al compimento di uno o più reati presupposto contemplati dal D.Lgs. 231/01 e successive integrazioni e modifiche;	Revoca Sospensione nelle ipotesi particolarmente lievi
Comportamenti di ostacolo o elusione ai controlli dell'OdV, impedimento ingiustificato dell'accesso ad informazioni ed alla documentazione nei confronti dei soggetti incaricati dei controlli;	Richiamo e intimazione a conformarsi Sospensione se le infrazioni sono gravi e reiterate

Omissione nell'osservanza, nell'attuazione e nel controllo o violazione delle norme di tutela della salute e sicurezza del lavoro D.Lgs. 81/08 e successive modifiche che possono costituire fonte dei reati presupposto colposi specifici artt. 589 e 590 commi 2 e 3 c.p.	Richiamo e intimazione a conformarsi Sospensione Revoca nei casi più gravi, in ipotesi di realizzazione del reato presupposto
Violazioni plurime ingiustificate e reiterate dei protocolli del Modello e della sua implementazione per il continuo adeguamento;	Sospensione Revoca se la reiterazione continua dopo sospensione
Omessa segnalazione di inosservanze ed irregolarità commesse anche da soggetti apicali;	Richiamo e intimazione a conformarsi Sospensione se le infrazioni sono reiterate
Omessa valutazione e tempestiva presa di provvedimenti in merito alle segnalazioni e richiami per interventi evidenziati dall'OdV nelle attività di competenza di soggetti apicali;	Richiamo e intimazione a conformarsi Sospensione se le infrazioni sono gravi e reiterate Revoca se reiterazione dopo sospensione
Segnalazioni effettuate con dolo o colpa grave che si rilevano infondate	Sospensione nelle ipotesi particolarmente lievi Revoca nei casi più gravi
Violazione della tutela dell'anonimato del segnalante relativamente alle segnalazioni di cui al paragrafo 3.7	Revoca

Tipologie di condotta dei collaboratori, consulenti e terze parti	**Possibili sanzioni da prevedere anche in seno ai singoli contratti**
Inosservanza delle procedure e/o dei processi previsti dal Modello 231 per	Richiamo e intimazione a conformarsi Comminazione di una penale ex art. 1382

l'attuazione delle decisioni dell'Organo Dirigente nelle attività organizzative ed operative;	c.c. Risoluzione *ex* art. 1456 c.c. se reiterazione dopo comminazione penale
Inosservanza delle modalità e delle procedure formulate nel Modello per l'acquisizione e gestione delle risorse finanziarie predisposte per la prevenzione di fattispecie dei reati presupposto;	Richiamo e intimazione a conformarsi Comminazione di una penale ex art. 1382 c.c. Risoluzione *ex* art. 1456 c.c. se reiterazione dopo comminazione penale
Inosservanza dell'obbligo di documentazione delle fasi previste da procedure e protocolli nelle funzioni e nei processi a rischio di fattispecie reato presupposto;	Richiamo e intimazione a conformarsi
Omissioni di comportamenti prescritti e formulati nel Modello, che espongono la Società alle situazioni di rischio reati previsti dal D.Lgs. 231/01 e successive integrazioni e modifiche;	Richiamo e intimazione a conformarsi Comminazione di una penale ex art. 1382 c.c. Risoluzione *ex* art. 1456 c.c. se si realizza il reato presupposto
Omissione di osservanza di norme e di condotte cogenti previste da leggi nazionali ed europee che dispongono regole di organizzazione e prevenzione che siano dirette in modo univoco al compimento di uno o più reati presupposto contemplati dal D.Lgs. 231/01 e successive integrazioni e modifiche;	Risoluzione *ex* art. 1456 c.c. se si realizza il reato presupposto Comminazione di una penale *ex* art. 1382 c.c. nelle ipotesi più lievi
Comportamenti di ostacolo o elusione ai controlli dell'OdV, impedimento ingiustificato dell'accesso ad informazioni ed alla documentazione nei confronti dei	Richiamo e intimazione a conformarsi Comminazione di una penale *ex* art. 1382 c.c. se la condotta è reiterata

soggetti incaricati dei controlli o mancata trasmissione di informazioni richieste dall'OdV;	
Omissioni nell'osservanza, nell'attuazione e nel controllo o violazione delle norme di tutela della salute e sicurezza del lavoro D.Lgs. 81/08 e successive modifiche che possono costituire fonte dei reati presupposto colposi specifici artt. 589 e 590 commi 2 e 3 c.p.	Comminazione di una penale ex art. 1382 c.c. Risoluzione *ex* art. 1456 c.c. nei casi più gravi in ipotesi di realizzazione del reato presupposto
Violazioni plurime ingiustificate e reiterate dei protocolli del Modello e della sua implementazione per il continuo adeguamento;	Comminazione di una penale *ex* art. 1382 c.c. Risoluzione *ex* art. 1456 c.c. se reiterazione dopo comminazione penale
Omessa segnalazione della inosservanza ed irregolarità al Modello commesse nel rapporto in atto da qualsiasi soggetto;	Richiamo e intimazione a conformarsi Comminazione di una penale *ex* art. 1382 c.c. se reiterate
Omessa osservanza dell'obbligo di fornire informazioni all'OdV su ogni circostanza che possa essere ritenuta a rischio reato presupposto.	Richiamo e intimazione a conformarsi Comminazione di una penale *ex* art. 1382 c.c. se reiterate

Tipologie di condotta del Responsabile delle Segnalazioni (whistleblowing)	**Possibili Sanzioni**
Violazione della tutela dell'anonimato del segnalante relativamente alle segnalazioni di cui al paragrafo 3.7	Revoca dell'incarico
Mancata effettuazione di attività di verifica ed analisi a riguardo delle segnalazioni ricevute	Revoca dell'incarico se la mancata attività è del Responsabile. Multa se la mancata attività è del CdA.

Tipologie di condotta: violazione delle prescrizioni in materia di Segnalazioni (Whistleblowing)	**Possibili Sanzioni**
Commissione di qualsiasi ritorsione - da intendersi come comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della Segnalazione (della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica) - che provoca o può provocare, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto alla persona segnalante (o alla persona che ha sporto la denuncia o che ha effettuato una divulgazione pubblica) e/o agli altri soggetti specificamente individuati dalla norma	Multa o Sospensione a seconda che l'atto sia stato tentato o commesso

Mancata istituzione di canali di segnalazione, la mancata adozione di procedure di whistleblowing conformi alla normativa	Multa ai Consiglieri o al Delegato all'istituzione del canale di segnalazione
Messa in atto di azioni o comportamenti con i quali la segnalazione è stata ostacolata o si è tentato di ostacolarla	Multa o Sospensione a seconda che l'atto sia stato tentato o commesso
Violazione dell'obbligo di riservatezza	Revoca dell'incarico se la violazione è effettuata dal Gestore della Segnalazione. Richiamo se la violazione è effettuata dal segnalante Multa se la violazione è effettuata dai facilitatori

Capitolo 6

Approvazione e revisione del Modello

6.1 - Approvazione del Modello

Il Modello di organizzazione e controllo ex D.Lgs. 231/01 è approvato con delibera del Consiglio di amministrazione a maggioranza dei presenti.

È, altresì, necessaria apposita delibera del Consiglio di Amministrazione qualora il Modello debba essere modificato.

Il Consiglio di amministrazione, annualmente, valuta l'opportunità di modifiche allo stesso Modello qualora le stesse siano suggerite dall'Organismo di vigilanza o si rendono necessarie in virtù di modifiche sostanziali aziendali e/o modifiche legislative.

6.2 - Revisione del Modello

Come specificato nel paragrafo che precede, il Modello viene rivisto annualmente in sede di Consiglio di Amministrazione.

Su segnalazione dell'Organismo di Vigilanza il Modello viene rivisto anche a scadenze più brevi in conseguenza di:

- violazioni del Modello e/o esiti negativi di verifiche sull'efficacia del medesimo (che potranno anche essere desunti da esperienze riguardanti altre società);
- modifiche della struttura organizzativa dell'azienda che adotta il Modello, anche derivanti da operazioni di finanza straordinaria ovvero da mutamenti nella strategia d'impresa derivanti da nuovi campi di attività intrapresi;
- modifiche normative.

Tali interventi sono orientati al mantenimento nel tempo dell'efficacia del Modello e rivestono, pertanto, un'importanza prioritaria.

6.3 - Approvazione dei protocolli richiamati

Il Presidente del CdA approva con firma le procedure ed i protocolli interni. Quelli inerenti la sicurezza devono essere vistati dal Datore di Lavoro.

La distribuzione dei protocolli e dell'altra documentazione in essi richiamata è affidata al Responsabile Interno del Sistema di Gestione Integrato. La distribuzione viene registrata con firma del ricevente su apposito documento.