MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO,

EX ART. 6 D. LGS. 231/01

**CARON TECHNOLOGY S.R.L.**

(Versione n. 1 – Testo approvato dal Consiglio di Amministrazione di in data 26 febbraio 2019)

**SEDE LEGALE**

**Via Caprera n. 54, 31030 – Castello di Godego (TV)**

**DEFINIZIONI**

* “**CARON” o “Società”:** CARON TECHNOLOGY S.R.L. (P.IVA e CF 02436890269), con sede

legale in Via Caprera n. 54, 31030 - Castello di Godego (TV);

* "**Aree a rischio reato**": le aree di CARON TECHNOLOGY S.R.L. a rischio di commissione dei Reati previsti dal D.Lgs. 231/01;
* “**Attività Sensibili**”: le attività, le operazioni e gli atti di CARON TECHNOLOGY S.R.L. a rischio

di commissione di uno o più reati nell’ambito delle Aree a rischio reato;

* “**CCNL**”: il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale dipendente non dirigente e per i dirigenti ed applicato ad entrambe le categorie da parte di CARON TECHNOLOGY S.R.L. (i.e. CCNL PMI METALMECCANICI);
* “**Clienti**”: i soggetti, persone fisiche o giuridiche, che, in virtù di specifici contratti, ricevono dalla Società servizi o prestazioni;
* “**Collaboratori**”: i collaboratori esterni, i consulenti, i partner commerciali e gli altri soggetti che agiscono in nome e/o per conto di CARON TECHNOLOGY S.R.L., in forza di un rapporto contrattuale diverso dal lavoro subordinato;
* “**Decreto” o “D. Lgs. 231/01** ”: il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e successive

modifiche e integrazioni;

* “**Destinatari**”: sono i soggetti destinatari del Modello, ovvero colore che potrebbero

svolgere servizi, per conto o nell’interesse della Società;

* “**Dipendenti**”: i soggetti aventi un rapporto di lavoro subordinato con CARON TECHNOLOGY S.R.L.;
* “**Modello**”: il Modello di organizzazione, gestione e controllo, previsto dall’art. 6, comma 3,

D. Lgs. 231/01;

* **Organi Sociali**”: il Consiglio di Amministrazione di CARON TECHNOLOGY S.R.L., nonché i relativi membri;
* “**Organismo di Vigilanza**” o “**OdV**”: organismo dell’ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, a cui è affidato il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del modello;
* “**P.A.**”: la Pubblica Amministrazione, come da concetto desunto dal codice penale, ai sensi del quale (artt. 357, 358 e 359 c.p.) rientrano in tale categoria: i pubblici ufficiali, gli incaricati di un pubblico servizio ed i soggetti esercenti un servizio di pubblica necessità.
* “**Reati**” le fattispecie di reato tassativamente previste dal D. Lgs. 231/01 e da successivi

interventi legislativi.

# REGISTRO DELLE MODIFICHE

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **N° REVISIONE** | **DESCRIZIONE/MOTIVAZIONE**  **DELL’AGGIORNAMENTO**  **(modificazioni normativo e/o organizzative)** | **DATA REVISIONE** |
| 1.0 | PRIMA EMISSIONE | --- / --- / -------- |

**PARTE GENERALE**

**CAPITOLO 1° - IL D.LGS. 8 GIUGNO 2001, N. 231**

1.1 LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE, DELLE SOCIETÀ E DELLE ASSOCIAZIONI

Il Decreto Legislativo n. 231, entrato in vigore il 4 luglio 2001, dal titolo “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*”, ha introdotto per la prima volta nel nostro ordinamento un regime di responsabilità amministrativa – riferibile sostanzialmente alla responsabilità penale – a carico degli enti per determinati reati o illeciti amministrativi commessi, nell’interesse o a vantaggio degli stessi, da:

* + persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli enti medesimi (c.d. soggetti “apicali”);
  + persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati.

La responsabilità dell’ente è aggiuntiva e non sostitutiva rispetto a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto illecito, che, pertanto, resta regolata dal diritto penale comune.

L’ampliamento della responsabilità mira a coinvolgere, nella repressione di alcuni illeciti penali, gli enti che abbiano tratto vantaggio dalla commissione del reato o nel cui interesse il reato sia stato commesso.

Il Decreto ha inteso, pertanto, costruire un modello di responsabilità dell’ente conforme a principi garantistici, ma con funzione preventiva: di fatto, attraverso la previsione di una responsabilità da fatto illecito direttamente in capo alla società, si vuole sollecitare quest’ultima ad organizzare le proprie strutture ed attività in modo da assicurare adeguate condizioni di salvaguardia degli interessi penalmente protetti.

**1.2** - TIPOLOGIA DI SANZIONI DA COMMINARE ALL’ENTE

Le sanzioni in cui può incorrere l’ente che abbia violato le prescrizioni di cui al Decreto sono riportate

nei successivi paragrafi.

**1.2.1** - SANZIONI PECUNIARIE

Le sanzioni pecuniarie hanno natura amministrativa e si applicano sempre, anche nel caso in cui la persona giuridica ripari alle conseguenze derivanti dal reato.

La commisurazione della sanzione dipende da un duplice criterio:

* + 1. determinazione di quote in un numero non inferiore a 100 e non superiore a 1000;
    2. attribuzione ad ogni singola quota di un valore compreso tra un minimo di € 258,22 ad un massimo di € 1.549,37 (sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell’ente).

In concreto, le sanzioni pecuniarie potranno oscillare tra un minimo di € 25.822 (riducibili, ai sensi dell’art. 12 del Decreto, sino alla metà) ed un massimo di € 1.549.370.

Inoltre, l’art. 25-sexies D. Lgs. 231/01 prevede che, in caso di prodotto o profitto di rilevante entità

conseguito dall’ente, la sanzione possa essere aumentata fino a dieci volte tale prodotto o profitto.

Il giudice determina il numero delle quote tenendo conto:

* + della gravità del fatto;
  + del grado della responsabilità dell’ente;
  + dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

**1.2.2** - SANZIONI INTERDITTIVE

Si tratta di sanzioni che si aggiungono a quelle pecuniarie ed hanno la funzione di impedire la reiterazione del reato. In particolare, sono le seguenti:

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

Nell’ipotesi di pluralità di reati, si applica la sanzione prevista per quello più grave.

La durata dell’interdizione è generalmente temporanea (da un minimo di 3 mesi ad un massimo di 2 anni), ad esclusione di alcuni casi tassativi, nei quali la temporaneità dell’interdizione è sostituita dalla definitività della medesima.

**1.2.3** - CONFISCA

È una sanzione applicabile contestualmente all’emissione della sentenza di condanna e consiste nella confisca, da parte dell’Autorità Giudiziaria, del prezzo o del profitto generati dal reato, ad esclusione della parte di esso che può essere restituita al danneggiato. Se la confisca del prodotto o

del profitto del reato non è possibile, vengono confiscate somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato.

1.2.4 - PUBBLICAZIONE DELLA SENTENZA DI CONDANNA

La pubblicazione della sentenza di condanna è disposta quando nei confronti dell'ente viene applicata una sanzione interdittiva. La sentenza è pubblicata (a spese della persona giuridica condannata) una sola volta, per estratto o per intero, in uno o più giornali indicati dal giudice nella sentenza, nonché mediante affissione nel comune ove l'ente ha la sede principale.

1.3 - TIPOLOGIA DEI REATI RILEVANTI AI SENSI DEL D. LGS. 231/01

I reati cd. “presupposto” sono elencati nell’Allegato A.

1.4 - DELITTI TENTATI

Nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo (Secondo l’art. 56, comma 1, del c.p. risponde di delitto tentato “Chi compie atti idonei, diretti in modo non equivoco a commettere un delitto…se l’azione non si compie o l’evento non si verifica”) dei delitti indicati nel Capo I del d.lgs. 231/2001 (artt. da 24 a 25-novies), le sanzioni pecuniarie e le sanzioni interdittive sono ridotte da un terzo alla metà, mentre è esclusa l’irrogazione di sanzioni nei casi in cui l’ente impedisca volontariamente il compimento dell’azione o la realizzazione dell’evento (art. 26 del d.lgs. 231/2001). L’esclusione di sanzioni si giustifica, in tal caso, in forza dell’interruzione di ogni rapporto di immedesimazione tra ente e soggetti che assumono di agire in suo nome e per suo conto.

1.5 - VICENDE MODIFICATIVE DELL’ENTE

Il D.Lgs. 231/2001 disciplina il regime della responsabilità patrimoniale dell’Ente anche in relazione alle sue vicende modificative quali la trasformazione, la fusione, la scissione e la cessione d’azienda. Secondo l’art. 27, comma 1, del D. Lgs. 231/2001, dell’obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria risponde l’Ente con il suo patrimonio.

Gli artt. 28-33 del D.Lgs. 231/2001 regolano l’incidenza sulla responsabilità dell’Ente delle vicende

modificative connesse a operazioni di trasformazione, fusione, scissione e cessione di azienda.

In caso di trasformazione, l’art. 28 del D.Lgs. 231/2001 prevede (in coerenza con la natura di tale istituto che implica un semplice mutamento del tipo di Società, senza determinare l’estinzione del soggetto giuridico originario) che resta ferma la responsabilità dell’Ente per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto.

In caso di fusione, l’Ente che risulta dalla fusione (anche per incorporazione) risponde dei reati di cui erano responsabili gli enti partecipanti alla fusione (art. 29 del D.Lgs. 231/2001). L’Ente risultante dalla fusione, infatti, assume tutti i diritti e obblighi delle Società partecipanti all’operazione (art. 2504-bis, primo comma, c.c.) e, facendo proprie le attività aziendali, accorpa altresì quelle nel cui

ambito sono stati posti in essere i reati di cui le Società partecipanti alla fusione avrebbero dovuto rispondere.

L’art. 30 del D.Lgs. 231/2001 prevede che, nel caso di scissione parziale, la Società scissa rimane

responsabile per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto.

Gli Enti beneficiari della scissione (sia totale che parziale) sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie dovute dall’ente scisso per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto, nel limite del valore effettivo del patrimonio netto trasferito al singolo ente.

Gli artt. 31 e 32 del D.Lgs. 231/2001 prevede disposizioni comuni alla fusione e alla scissione, concernenti la determinazione delle sanzioni nell’eventualità che tali operazioni straordinarie siano intervenute prima della conclusione del giudizio e la rilevanza ai fini della reiterazione.

Per le fattispecie della cessione e del conferimento di azienda è prevista una disciplina unitaria (art. 33 del D.Lgs. 231/2001), modellata sulla generale previsione dell’art. 2560 c.c.; il cessionario, nel caso di cessione dell’azienda nella cui attività è stato commesso il reato, è solidalmente obbligato al pagamento della sanzione pecuniaria comminata al cedente, con le seguenti limitazioni:

* + è fatto salvo il beneficio della preventiva escussione del cedente;
  + la responsabilità del cessionario è limitata al valore dell’azienda ceduta e alle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori ovvero dovute per illeciti amministrativi dei quali era, comunque, a conoscenza.

Al contrario, resta esclusa l’estensione al cessionario delle sanzioni interdittive inflitte al cedente.

1.6 REATI COMMESSI ALL’ESTERO

Secondo l’art. 4 del D.Lgs. 231/2001, l’ente può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione a reati - contemplati dallo stesso D.Lgs. 231/2001 commessi all’estero. La Relazione illustrativa al D.Lgs. 231/2001 sottolinea la necessità di non lasciare sfornita di sanzione una situazione criminologia di frequente verificazione, anche al fine di evitare facili elusioni dell’intero impianto normativo in oggetto.

I presupposti (previsti dalla norma ovvero desumibili dal complesso del D.Lgs. 231/2001) su cui si

fonda la responsabilità dell’ente per reati commessi all’estero sono:

* + il reato deve essere commesso all’estero da un soggetto funzionalmente legato all’ente, ai sensi dell’art. 5, comma 1, del D.Lgs. 231/2001;
  + l’ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
  + l’ente può rispondere solo nelle ipotesi previste dal D.Lgs. 231/01 e della L. 146/06 e nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p..
  + non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

**CAPITOLO 2 - I MODELLI DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO E LE LINEE**

**GUIDA DI CONFINDUSTRIA**

L’art. 6 del D.Lgs. 231/01, nell’introdurre il regime di responsabilità amministrativa dell’ente, prevede una forma specifica di esonero da detta responsabilità, qualora l’ente dimostri che:

1. l’organo dirigente dell’ente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione dell’illecito, “modelli di organizzazione e di gestione” idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
2. il compito di vigilare sul funzionamento e l’osservanza dei modelli nonché di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un “organismo dell’ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo”;
3. le persone che hanno commesso l’illecito hanno agito eludendo fraudolentemente i suddetti

modelli di organizzazione, gestione e controllo;

1. non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell’organismo di cui alla lettera b) che

precede.

Il D. Lgs. 231/2001 prevede, inoltre, che i modelli di organizzazione e gestione debbano rispondere alle seguenti esigenze:

* 1. individuare le attività nel cui ambito esista la possibilità che vengano commessi gli illeciti previsti;
  2. prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l’attuazione delle decisioni dell’ente in relazione agli illeciti da prevenire;
  3. individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali illeciti;
  4. prevedere obblighi di informazione nei confronti dell’organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l’osservanza del modello;
  5. introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Le caratteristiche essenziali indicate dal Decreto per la costruzione del modello di organizzazione e gestione si riferiscono, a ben vedere, ad un tipico sistema aziendale di gestione dei rischi.

Il D. Lgs. 231/2001 prevede, infine, che i modelli di organizzazione e gestione possano essere adottati, garantendo le esigenze sopra elencate, sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria (c.d. Linee Guida), comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire gli illeciti.

Le Linee Guida di Confindustria sono state approvate dal Ministero della Giustizia con il D.M. 4 dicembre 2003. Il successivo aggiornamento, pubblicato da Confindustria in data 24 maggio 2004, è stato approvato dal Ministero della Giustizia, che ha giudicato tali Linee Guida idonee al raggiungimento delle finalità previste dal D.Lgs. 231/2001. Dette Linee Guida sono state da ultimo aggiornate alla data del 31 marzo 2008 ed approvate dal Ministero della Giustizia il 2 aprile 2008.

Nella definizione del modello di organizzazione, gestione e controllo, le Linee Guida di Confindustria prevedono le seguenti fasi progettuali:

* l’identificazione dei rischi, ossia l’analisi del contesto aziendale per evidenziare in quali aree di attività e secondo quali modalità si possano verificare i reati previsti dal D.Lgs. 231/2001;
* la predisposizione di un sistema di controllo (i c.d. protocolli) idoneo a prevenire i rischi di reato identificati nella fase precedente, attraverso la valutazione del sistema di controllo esistente all’interno dell’ente e del suo grado di adeguamento alle esigenze espresse dal D.Lgs. 231/2001.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo delineato nelle Linee Guida di Confindustria per

garantire l’efficacia del modello di organizzazione, gestione e controllo sono le seguenti:

* + la previsione di principi etici e di regole comportamentali in un codice etico;
  + un sistema organizzativo sufficientemente formalizzato e chiaro, in particolare con riguardo all’attribuzione di responsabilità, alle linee di dipendenza gerarchica e descrizione dei compiti con specifica previsione di principi di controllo;
  + procedure manuali e/o informatiche che regolino lo svolgimento delle attività, prevedendo opportuni controlli;
  + poteri autorizzativi e di firma coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali

attribuite dall’ente, e, laddove opportuno, la previsione di limiti di spesa;

* + sistemi di controllo di gestione capaci di segnalare tempestivamente possibili criticità;
  + informazione e formazione del personale.

Le Linee Guida Confindustria precisano, inoltre, che le componenti del sistema di controllo sopra descritte devono conformarsi ad una serie di principi di controllo, tra cui:

* + verificabilità, tracciabilità, coerenza e congruità di ogni operazione, transazione e azione;
  + applicazione del principio di separazione delle funzioni e segregazione dei compiti (*nessuno può gestire in autonomia un intero processo*);
  + istituzione, esecuzione e documentazione dell’attività di controllo sui processi e sulle attività a rischio di reato.

**CAPITOLO 3 - DESCRIZIONE DI CARON TECHNOLOGY SRL**

**3.1 – ATTIVITÀ DELLA SOCIETÀ**

Caron Technology S.r.l. è una società, conosciuta a livello internazionale, attiva da oltre 35 anni di esperienza nella progettazione e realizzazione di macchine per la stesura e il taglio dei tessuti per abbigliamento, arredamento e tessuti tecnici, anche su misura.

L’oggetto sociale consiste, in particolare:

* + nella produzione e commercio di attrezzature e macchinari, loro parti di ricambio ed accessori, anche prodotti da terzi;
  + nello sviluppo e commercializzazione di software destinati a dette macchine (anche prodotti da terzi) nonché nella relativa attività di assistenza.

La proposta di Caron Technology, varia e completa, va dagli apprezzatissimi stenditori automatici a marchio Caron sino a una serie di attrezzature pensate per chi desidera mettere a punto un ciclo produttivo fluido, efficace, in grado di garantire velocità e perfezione.

Si tratta di strumentazioni all’avanguardia, rigorosamente made in Italy e competitive nel prezzo, grazie alle quali la Società si è affermata sul mercato nazionale nonché sulle più importanti piazze estere che, attualmente, rappresentano il 40% del fatturato.

Il successo di Caron Technology nasce dalla continua ricerca di nuove applicazioni, ma anche da un atteggiamento improntato alla vicinanza ai propri clienti, per offrire suggerimenti sull’ottimizzazione della sala taglio assieme a rapidi interventi di manutenzione.

**CAPITOLO 4 - IL MODELLO DI CARON TECHNOLOGY SRL**

4.1 FUNZIONE E SCOPO DEL MODELLO

La Società è sensibile alle aspettative dei propri soci e degli *stakeholders*, in quanto è consapevole del valore che agli stessi può derivare da un sistema di controllo interno idoneo a prevenire la commissione di Reati da parte dei propri Organi Sociali.

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello migliorano il sistema di *Corporate Governance* della Società, in quanto limitano il rischio di commissione dei reati e consentono di beneficiare dell'esimente prevista dal D. Lgs. 231/01; pertanto, scopo del presente Modello è la predisposizione di un sistema strutturato ed organico di prevenzione, dissuasione e controllo finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati mediante la individuazione di attività sensibili e dei principi di comportamento che devono essere rispettati dai Destinatari.

4.2 CARATTERISTICHE DEL MODELLO

Caratteristiche del presente Modello sono l'efficacia, la specificità e l'attualità.

*L'efficacia*

L'efficacia del Modello dipende dalla sua idoneità in concreto ad elaborare meccanismi di decisione e di controllo tali da eliminare – o quantomeno ridurre significativamente – l'area di rischio da responsabilità. Tale idoneità è garantita dall'esistenza sia di meccanismi di controllo idonei ad identificare le anomalie del sistema sia di strumenti di intervento tempestivo per efficacemente contrastare le anomalie.

*La specificità*

La specificità del Modello ne determina l'efficacia:

1. specificità delle Attività Sensibili, ex art. 6, comma 2, lett. a), D. Lgs. 231/01, che impone una "mappatura" delle attività nel cui ambito possono essere commessi i reati;
2. specificità dei processi di formazione delle decisioni dell'ente e dei processi di attuazione nelle "attività sensibili", ex art. 6, comma 2, lett. b), D. Lgs. 231/01.

*L'attualità*

Il Modello è idoneo a ridurre i rischi da reato solo se costantemente adattato alla struttura e all'attività d'impresa; per questo motivo la disposizione di cui all'art. 6, D. Lgs. 231/01 attribuisce all'Organismo di Vigilanza il compito di curare l'aggiornamento del Modello.

L'art. 7 del Decreto, invece, stabilisce che è necessaria una verifica periodica del Modello per una sua efficace attuazione; del pari, si deve procedere ad una sua modifica allorquando siano scoperte violazioni, oppure intervengano modifiche nell'attività o nella struttura organizzativa della società.

4.3 METODOLOGIA SEGUITA PER L’INDIVIDUAZIONE DELLE ATTIVITÀ SENSIBILI

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 di cui al D. Lgs. 231/01.

4.4 STUDIO ED ESAME DELLA DOCUMENTAZIONE

Nel corso di tale fase, CARON si è concentrata preliminarmente sulla raccolta e, successivamente,

sull’analisi della seguente documentazione:

* + statuto;
  + organigramma;
  + poteri, deleghe e procure;
  + procedure;
  + contrattualistica rilevante;
  + analisi predisposta dall’RSPP;
  + organigramma sicurezza.

4.5 INDIVIDUAZIONE ATTIVITÀ SENSIBILI

Tale attività è stata attuata attraverso l’analisi della struttura aziendale, allo scopo di individuare le modalità operative, la ripartizione delle competenze e la sussistenza o l’insussistenza di rischi di commissione di ciascuna ipotesi di reato indicata dalla legge.

Al fine di poter identificare le aree aziendali a rischio di commissione dei reati rilevanti ai sensi del

D. Lgs. 231/01, sono state condotte interviste dirette ai responsabili di ciascuna singola area aziendale.

A conclusione di tale fase, dall’analisi delle risposte fornite in sede di intervista, è emersa la

sussistenza di profili di rischio di commissione di ipotesi di reato individuate dalla legge.

4.6 IDENTIFICAZIONE E ANALISI DEGLI ATTUALI PRESIDI AL RISCHIO

Tale attività ha avuto lo scopo di individuare, tramite interviste dirette ai responsabili delle aree aziendali a rischio, le procedure operative e i concreti controlli esistenti e idonei a presidiare il rischio individuato.

4.7 GAP ANALYSIS

In seguito all’identificazione ed all’analisi dei presidi a rischio già presenti, CARON si è concentrata proprio sul confronto tra la situazione di rischio e detti presidi con le esigenze e i requisiti imposti dal D. Lgs. 231/01, al fine di individuare le carenze del sistema esistente.

4.8 REDAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO E GESTIONALE

Nell’ultima fase, l’attività di CARON si è concentrata sulla redazione del Modello di organizzazione e gestione.

4.9 COME È STRUTTURATO IL MODELLO

Il presente Modello è costituito dai seguenti documenti:

1. una "**Parte Generale**", contenente l'insieme delle regole e dei principi generali dettati dal Modello;
2. più "**Parti Speciali**", predisposte per alcune categorie di reato contemplate nel D. Lgs. 231/01 e ipotizzabili in relazione all'attività svolta dalla Società, ossia:
   1. Reati contro la pubblica amministrazione e contro il patrimonio
   2. Reati societari
   3. Reati di riciclaggio, ricettazione e utilizzo di denaro, beni o utilità di provenienza illecita
   4. Reati in materia di omicidio e lesioni
   5. Reati informatici
   6. Reati contro il diritto d’autore
   7. Reati contro la fede pubblica
   8. Reati ambientali
   9. Reati di sfruttamento della manodopera clandestina
   10. Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico
   11. Reati finanziari
   12. Reati transazionali
   13. Reati di criminalità organizzata
   14. Reati contro l’industria e il commercio

Dall’analisi volta alla identificazione delle attività sensibili e delle risposte fornite in sede di intervista, infatti, appare solo astrattamente e non concretamente ipotizzabile il rischio relativo alla commissione dei seguenti reati: concussione (art. 317 c.p.), induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater c.p.), false comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c. modificato dalla l.69/2015), omessa comunicazione del conflitto di interessi (art. 2629-bis c.c.), indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art 2633 c.c.), aggiotaggio (art. 2637

c.c.), ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c.), impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648 ter c. p.), frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640-quinquies c.p.), falsificazione di monete, spendita e introduzione nello stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.), alterazione di monete (art. 454 c.p.), spendita e introduzione nello stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.), spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.), falsificazioni di valori di bollo, introduzione nello stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.), contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori bollo (art. 460 c.p.), fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.), uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.), introduzione nello stato e commercio di prodotti con segni falsi (art.474 c.p.), uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione, di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727- bis c.p.), distruzione o deterioramento di habitat all’interno di un sito protetto (art. 733-bis c.p.), scarichi di acque reflue – sanzioni penali (dlgs.152/06 "norme in materia ambientale" art 137), scarichi sul suolo (dlgs 152/06 art 103), scarichi sul suolo (dlgs 152/06 art 103), scarichi nel sottosuolo e nelle acque sotterranee (dgls 152/06 art 104), scarichi in reti fognarie (dgls 152/06 art 107), scarichi di sostanze pericolose (dlgs 152/06 art 108), divieto di abbandono (dgls 152/06 art 192), bonifica dei siti (dgls 52/06 art 257), violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (dgls 152/06 art 258), traffico illecito di rifiuti (dgls 152/06 art 259), attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (dgls 152/06 art 260), sistema informatico della tracciabilità dei rifiuti (dgls 152/06 art 260-bis), prevenzione e limitazione delle emissioni in atmosfera di impianti e attività – sanzioni penali (dgls 152/06 art 279), commercio di esemplari di specie dell’allegato a, appendice i, ed allegato c, parte 1 (l. 150/92 art 1), commercio di esemplari di specie dell’allegato a, appendice i e iii, ed allegato c, parte 2 (l. 150/92 art 2), commercio internazionale delle specie animali e vegetali in via di estinzione (l. 150/92 art 3-bis), divieto di detenzione di esemplari costituenti pericolo per la salute e l’incolumità pubblica (l. 150/92 art 6), cessazione e riduzione dell’impego delle sostanze lesive (l. 549/1993 “misure a tutela dell'ozono stratosferico e dell'ambiente" art 3), inquinamento doloso (d.lgs. 202/2007 “attuazione della direttiva 2005/35/ce relativa all'inquinamento provocato dalle navi e conseguenti sanzioni” art 8), inquinamento colposo (d.lgs. 202/2007 art 9), associazione con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordinamento democratico (art. 270-bis c.p.), assistenza agli associati (art. 270-ter c.p.), arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270- quater c.p.), addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270- quinquies c.p.), condotte con finalità di terrorismo (art. 270-sexies c.p.), attentato per finalità terroristiche o di eversione (art. 280 c.p.), atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi (art. 280-bis c.p.), sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione (art. 289-bis c.p.), istigazione a commettere uno dei delitti contro la personalità dello stato (art. 302 c.p.), cospirazione politica mediante accordo e cospirazione politica mediante associazione (artt. 304 e 305 c.p.), banda armata, formazione e partecipazione; assistenza ai partecipi di cospirazione o di banda armata (artt. 306 e 307 c.p.), delitti con finalità di terrorismo o eversione dell'ordine democratico previsti da leggi penali speciali, delitti con finalità di terrorismo previsti dalla convenzione di New York del 9 dicembre 1999 (art 2), abuso di informazioni privilegiate (art.184 tuf), manipolazione del mercato (art.185 tuf), reati transnazionali, pratiche di mutilazione di organi genitali femminili (art 583-bis cp),

intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 602 c.p.), riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art 600 cp), prostituzione minorile (art 600-bis cp), iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art 600-quinquies cp), tratta di persone (art 601 cp), acquisto e alienazione di schiavi (art 602 cp), adescamento di minori (art. 609-undecies cp), associazioni di tipo mafioso anche straniere (art. 416-bis cp), scambio elettorale politico-mafioso (art 416-ter cp), sequestro di persona a scopo di rapina o di estorsione (art 630 cp), associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art 74 decreto del presidente della repubblica 9 ottobre 1990, n. 309), turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.), illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513-bis c.p.), frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.), vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.), contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art 517-quater cp).

**CAPITOLO 5 - FORMAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO**

Ai fini dell'efficacia del presente Modello, è obiettivo della Società garantire una corretta conoscenza e divulgazione delle regole di condotta ivi contenute nei confronti dei Destinatari, sia già presenti in azienda sia da inserire in futuro. Il livello di formazione ed informazione è attuato con un differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nelle Attività Sensibili.

5.1 DIFFUSIONE

Le disposizioni del Modello sono vincolanti per tutti coloro che, all’interno della Società rivestano funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione, ovvero esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo (c.d. soggetti apicali), tutti i dipendenti (ivi compresi i dipendenti con qualifica dirigenziale) e i collaboratori sottoposti alla direzione o vigilanza della Società (di seguito i “Destinatari”).

Una copia del Modello, anche se per alcuni sotto forma di estratto, verrà consegnata:

* a tutti i Dipendenti;
* a tutti i componenti degli Organi Sociali;
* a tutti i Collaboratori sottoposti alla direzione o vigilanza della Società.

I Dipendenti, gli Organi Sociali e i nuovi assunti saranno tenuti a rilasciare alla Società una dichiarazione sottoscritta ove si attesta la presa visione e l’integrale conoscenza del modello e l'impegno ad osservarne le prescrizioni.

Per i nuovi assunti si prevede la consegna di un set informativo, costituito dal presente Modello 231/01 con cui assicurare agli stessi le conoscenze considerate di maggior rilievo.

Per i terzi destinatari tenuti al rispetto del Modello 231/01, lo stesso è reso disponibile sul sito della Società. In riferimento a tale aspetto, al fine di formalizzare l’impegno al rispetto dei principi del Modello 231/01, nonché dei protocolli ad esso connessi da parte di terzi destinatari, è previsto l’inserimento nei contratti di riferimento di un’apposita clausola.

Per garantire l’effettiva conoscenza del Modello 231/01 con tutti i suoi elementi costitutivi a tutti i livelli, soprattutto in seguito agli aggiornamenti, il Consiglio di amministrazione in collaborazione con l’Odv, pianifica ed attua adeguati interventi informativi rivolti ai Destinatari.

5.2 FORMAZIONE

L'attività di formazione, volta a diffondere la conoscenza del Modello, è rivolta a tutti i Destinatari, tra cui in particolare i Dipendenti, i Collaboratori e gli Organi Sociali e, ove necessario o opportuno,

viene 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. 231/01, degli elementi costitutivi il Modello, delle singole fattispecie di Reati c.d. presupposto e dei comportamenti considerati sensibili in relazione al compimento dei reati sopra citati.

In aggiunta a questa matrice comune, ogni programma di formazione sarà modulato al fine di fornire ai suoi fruitori gli strumenti necessari per il pieno rispetto del dettato del Decreto, in relazione all'ambito di operatività e alle mansioni dei soggetti destinatari del programma stesso, con l’utilizzo se del caso di questionari/test valutativi a scelta multipla.

La partecipazione ai programmi di formazione sopra descritti è obbligatoria ed il controllo circa l'effettiva frequenza è demandata all'OdV.

La mancata partecipazione non giustificata ai programmi di formazione comporterà l'irrogazione di una sanzione disciplinare che sarà comminata secondo le regole indicate nel capitolo 6 del presente Modello.

Tutti i Dipendenti che rivestono la qualifica di dirigente e i responsabili di ciascuna funzione aziendale hanno l'obbligo di segnalare qualsiasi irregolarità, violazione o inadempimento ai principi contenuti nel presente Modello all'Organismo di Vigilanza.

Qualora il Dipendente che riveste la qualifica di dirigente e il responsabile di ciascuna funzione aziendale non rispetti i suddetti obblighi, sarà sanzionato in conformità alla propria posizione gerarchica all'interno della Società secondo quanto previsto nel successivo capitolo.

In relazione alla comunicazione del Modello, CARON si impegna a:

* diffondere il presente Modello nel contesto aziendale attraverso la pubblicazione su eventuale intranet aziendale, se presente;
* diffondere il presente Modello anche sotto forma di estratto per la sola Parte Generale, pubblicandolo sul proprio sito web;
* organizzare specifici incontri formativi ove illustrare il D. Lgs. 231/2001 e, di volta in volta, le integrazioni introdotte dal legislatore, e le conseguenti modifiche al Modello.

**CAPITOLO 6 - IL SISTEMA SANZIONATORIO**

6.1 INTRODUZIONE

Un punto essenziale nella costruzione di un modello di organizzazione e gestione, ex art. 6 D. Lgs. 231/01, è costituito dalla previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle disposizioni previste dal modello stesso.

La definizione di un sistema sanzionatorio, applicabile in caso di violazione delle disposizioni del presente, costituisce condizione necessaria per garantire l’efficace attuazione del Modello stesso, nonché presupposto imprescindibile per consentire alla Società di beneficiare dell’esimente dalla responsabilità amministrativa.

Data la gravità delle conseguenze per la Società, in caso di comportamenti illeciti di dipendenti, dirigenti, amministratori e sindaci, qualsiasi inosservanza del Modello configura violazione dei doveri di diligenza e di fedeltà e, nei casi più gravi, lede il rapporto di fiducia instaurato con la Società.

Le violazioni del Modello saranno assoggettate alle sanzioni disciplinari di seguito previste, a

prescindere dall’eventuale responsabilità di carattere penale e dall’esito del relativo giudizio.

Resta inteso che saranno rispettate le procedure, le disposizioni e le garanzie previste dalla Legge e dal Contratto di lavoro, in quanto applicabili, in materia di provvedimenti disciplinari.

In ossequio al principio di tassatività e con l’obiettivo di rendere immediatamente intelligibili i comportamenti vietati, si precisano qui di seguito le principali violazioni, secondo un crescente ordine di gravità:

1. mancata collaborazione con l’Organismo di Vigilanza o con il suo staff operativo, mediante l’adozione di comportamenti omissivi o renitenti o comunque idonei ad impedire o anche solo ostacolare le sue funzioni di controllo, accertamento e verifica;
2. violazione o elusione delle disposizioni previste dal Modello;
3. mancata o inadeguata sorveglianza sul rispetto delle prescrizioni e delle procedure previste nel Modello, da parte del superiore gerarchico sul personale dallo stesso dipendente e/o violazione dell’obbligo di segnalazione all’Organismo di Vigilanza di anomalie o mancate osservanze al Modello, nonché di eventuali criticità di cui sia venuto a conoscenza, inerenti lo svolgimento delle attività nella aree a rischio da parte di soggetti ivi preposti;
4. commissione, anche in forma tentata, di fatti previsti dalla legge come reati che possano determinare la responsabilità della società ai sensi del Decreto.

Nella valutazione della gravità della violazione e, conseguentemente, nella determinazione della relativa misura sanzionatoria si terrà conto dei seguenti criteri:

1. la qualifica e la posizione rivestita dal responsabile del fatto;
2. l’intensità del dolo o la gravità della colpa;
3. le conseguenze dannose o pericolose prodotte dal comportamento illecito;
4. il comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo, nei limiti consentiti dalla legge, alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo;
5. l’eventuale reiterazione del fatto.

Nell’imputazione soggettiva della violazione, si considererà colpa “grave” l’infrazione dovuta a inosservanza di specifiche norme procedimentali, definite da leggi, regolamenti, ordini o discipline, ivi incluse le disposizioni procedurali previste nel Modello.

Le violazioni consistenti nel comportamento vietato ai sensi del punto 5 che precede (commissione, anche in forma tentata, di fatti previsti dalla legge come reati che possano determinare la responsabilità della società ai sensi del Decreto), sono sempre considerate “gravi”.

E’ fatta salva l’eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni alla Società, come, a puro titolo di esempio, nel caso di applicazione, anche in via cautelare, delle sanzioni previste dal Decreto.

6.2 SISTEMA SANZIONATORIO

La violazione da parte dei dipendenti soggetti al CCNL PMI METALMECCANICI, delle singole regole comportamentali di cui al presente Modello, costituisce illecito disciplinare.

A titolo esemplificativo, costituiscono illecito disciplinare le seguenti condotte:

* 1. colposa violazione, infrazione, imperfetta o parziale applicazione delle prescrizioni contenute nel Modello oppure delle procedure interne previste nel Modello;
  2. negligente violazione, infrazione, imperfetta o parziale applicazione delle prescrizioni contenute nel Modello oppure delle procedure interne previste nel Modello; (ad es. l’inadempimento degli obblighi di informazione nei confronti dell’Organismo di Vigilanza; la mancata partecipazione alle iniziative di formazione promosse dalla Società);
  3. volontaria violazione, infrazione, elusione, imperfetta o parziale applicazione delle prescrizioni contenute nel Modello oppure delle procedure interne previste nel Modello stesso;
  4. volontaria violazione, infrazione, elusione, imperfetta o parziale applicazione delle prescrizioni contenute nel Modello oppure delle procedure interne previste nel Modello stesso con la finalità di eludere i controlli previsti dalla Società o, comunque, di commettere un reato;
  5. in ogni caso, violazione delle regole e delle disposizioni previste in materia di

## whistleblowing.

Inoltre, il mancato rispetto e/o la violazione delle regole di comportamento imposte dal Modello Organizzativo, dal Codice Etico e dalle prassi esistenti, ad opera di lavoratori dipendenti della Società, costituisce inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro e illecito disciplinare (art. 2106 c.c.) e, in quanto tali, possono comportare la comminazione delle sanzioni previste dalla normativa vigente e dal CCNL applicabile.

# SANZIONI APPLICABILI PER LE VIOLAZIONI DELLE DISPOSIZIONI CONNESSE AL WHISTLEBLOWING

In conformità a quanto previsto dall’art. 6, comma 2 bis, lettera d) del D.Lgs. 231/01, le sanzioni verranno applicate, in proporzione alla gravità delle infrazioni, per le violazioni delle misure di tutela del segnalante, nonché nei confronti di chi effettua, con dolo o colpa grave, segnalazioni che si rivelano infondate.

6.2.1 DIPENDENTI CHE NON RIVESTONO LA QUALIFICA DI DIRIGENTI

In caso di violazione, da parte dei dipendenti soggetti al CCNL, delle procedure previste dal presente Modello o di adozione, nell'espletamento delle Attività identificate come Sensibili, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, la Società provvede ad applicare le seguenti sanzioni:

1. Richiamo verbale;
2. Ammonizione scritta;
3. Multa non superiore a tre ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare;
4. Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni;
5. Licenziamento per mancanze ai sensi dell’art. 10.

6.2.2 DIPENDENTI CHE RIVESTONO LA QUALIFICA DI DIRIGENTI

In caso di violazione, da parte dei dirigenti, delle procedure previste dal presente Modello o di adozione, nell'espletamento delle Attività identificate come Sensibili, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, la Società provvede ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto normativamente previsto. La sanzione minima consisterà in una contestazione verbale o scritta al dirigente.

6.2.3 MISURE NEI CONFRONTI DEI SOGGETTI APICALI

In caso di violazione del Modello da parte di uno o più soggetti apicali è necessaria un’informativa

dell'O.d.V. verso il C.d.A. ed i Sindaci per l'opportuna valutazione.

Per gli Amministratori e i Sindaci il C.d.A. potrà proporre alla successiva Assemblea la revoca per giusta causa del Consigliere o Sindaco nonché le misure più idonee previste dalla legge, come meglio specificato nel capitolo che segue.

6.2.4 PROCEDURA DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI

Il procedimento sanzionatorio è ispirato ai principi di proporzionalità e trasparenza e si svolge nel rispetto delle garanzie del contraddittorio.

Il procedimento sanzionatorio può essere avviato su segnalazione dell’Organismo di Vigilanza, che procederà di concerto con la funzione competente all’accertamento delle eventuali responsabilità e potrà essere chiamato a esprimere pareri sulla congruità delle giustificazioni addotte dal soggetto responsabile, nonché a formulare proposte sulla sanzione più opportuna. In ogni caso, la decisione finale circa l’irrogazione della sanzione resta di competenza degli organi e delle funzioni societarie a ciò deputati.

Le sanzioni saranno irrogate nel rispetto dell’art. 7 della Legge 20 maggio 1970 n. 300, conformemente a quanto previsto dal Contratto di Lavoro Collettivo applicabile e dall’eventuale Contratto Integrativo Aziendale.

Le misure indicate nel Modello, il cui mancato rispetto si intende sanzionare, verranno portate a conoscenza dei destinatari attraverso adeguati canali di informazione.

6.2.5 MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI E SINDACI

Alla notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello o del Codice Etico da parte di membri del Consiglio di Amministrazione o dei Sindaci, l’Organismo di Vigilanza dovrà tempestivamente informare dell’accaduto l’intero Consiglio di Amministrazione ed i Sindaci. I soggetti destinatari dell’informativa dell’Organismo di Vigilanza potranno assumere, secondo quanto previsto dallo Statuto, gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell’assemblea dei soci, al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge, ivi inclusa la revoca dell’eventuale delega nell’esercizio della quale la violazione è stata commessa e, nei casi più gravi, la revoca dell’incarico, fatta salva l’eventuale azione di danno.

Nel caso in cui l’Amministratore sia legato alla società da un rapporto di lavoro subordinato, nei suoi

confronti potranno altresì essere adottate tutte le sanzioni previste, sopra descritte.

6.2.6 MISURE NEI CONFRONTI DI TERZI (OUTSOURCERS, COLLABORATORI ESTERNI E PARTNER, FORNITORI)

CARON utilizza criteri oggettivi e trasparenti nella scelta di fornitori e collaboratori.

Tale scelta, nel rispetto delle norme vigenti e delle procedure interne, deve avvenire in base a valutazioni oggettive relative alla competitività, alla qualità ed alle condizioni economiche praticate.

Collaboratori esterni, partner e fornitori saranno selezionati anche in considerazione della capacità di garantire il rispetto delle regole di comportamento descritte tra i principi generali di comportamento del Modello.

La violazione da parte dei terzi delle disposizioni di cui al D. Lgs. 231/01, sarà sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali che verranno inserite nei relativi contratti.

L'inadempimento di tali clausole, rappresentando una violazione grave ed essenziale, darà alla Società la facoltà di sospendere l’esecuzione del contratto, nonché di recedere unilateralmente dallo stesso o di considerarlo comunque risolto, fermo restando il dovere del terzo di risarcirle i danni.

6.2.7 MEMBRI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

In caso di violazione del presente Modello da parte dell'OdV, previa contestazione della violazione e concessione degli adeguati strumenti di difesa, l’Amministratore Unico prenderà gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la revoca dell'incarico all'OdV che ha violato il Modello e la conseguente nomina di un nuovo OdV.

**CAPITOLO 7 - L’ORGANISMO DI VIGILANZA**

7.1 IDENTIFICAZIONE DELL'ODV

È istituito presso CARON un Organismo di Vigilanza allo scopo di verificare costantemente il

funzionamento, l’efficacia e l’osservanza del Modello adottato dalla Società.

Nell’esercizio delle sue funzioni l’OdV deve improntarsi a principi di autonomia ed indipendenza.

A garanzia del principio di terzietà, l’OdV è collocato in posizione di *staff* al vertice della Società, riportando direttamente al Presidente del Consiglio di Amministrazione.

7.2 NOMINA E COMPOSIZIONE DELL'ODV

L’Organismo di Vigilanza può essere monocratico o collegiale.

L’OdV ha il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, di suggerirne eventuali aggiornamenti, modifiche o integrazioni ed è dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

I Membri dell’OdV sono scelti tra soggetti particolarmente qualificati ed esperti nelle materie legali e nelle procedure di controllo e devono essere in possesso dei requisiti di onorabilità di cui all’art. 148 d.lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 e relativi decreti attuativi, con la precisazione che – in ogni caso – non possono essere nominati membri dell’Organismo di Vigilanza coloro che:

* si trovino in una delle condizioni previste dall’art. 2382 c.c.;
* abbiano riportato condanna, anche non definitiva, ovvero sentenza di applicazione della pena su richiesta delle parti (anche se con pena condizionalmente sospesa) e salvi gli effetti della riabilitazione, per uno dei reati richiamati dagli artt. 24 ss. del Decreto (o dalle leggi speciali che prevedono forme di responsabilità amministrativa degli enti ai sensi del Decreto stesso), anche se commessi nell’interesse proprio o di soggetti estranei alla Società;
* siano stati condannati alla reclusione non inferiore ad un anno, con sentenza anche non definitiva, ovvero sentenza di applicazione della pena su richiesta delle parti (anche se con pena condizionalmente sospesa) e salvi gli effetti della riabilitazione, per uno dei reati previsti (i) dal r.d. 16 marzo 1942, n. 267; (ii) dalle norme che disciplinano l’attività dal bancaria, finanziaria e assicurativa; (iii) dalle norme in materia di mercati e strumenti finanziari, in materia tributaria e di strumenti di pagamento.

I componenti dell’OdV non devono avere vincoli di parentela con il vertice della Società o con le Società controllate o collegate sia italiane che estere.

Il soggetto designato a far parte dell’Organismo di Vigilanza deve dichiarare, sotto la propria

responsabilità, di non trovarsi in alcuna delle situazioni di ineleggibilità sopra indicate.

Al fine di garantire l’autonomia e l’indipendenza dell’OdV, possono essere chiamati a farne parte soggetti sia esterni che interni alla Società ed a quelle controllate o collegate sia italiane che estere, purché privi di compiti operativi.

Nello svolgimento dei compiti di vigilanza e controllo l’OdV, oltre ad avvalersi del supporto delle altre strutture della Società e della collaborazione degli organi societari che, di volta in volta, si rendessero a tal fine necessari, sarà supportato da uno *staff* dedicato (utilizzato, anche a tempo parziale, per tali compiti specifici e prescelto nell’ambito delle risorse presenti all’interno della Società).

La società deve dotare l’Organismo di Vigilanza di mezzi finanziari e logistici adeguati a consentirne

la normale operatività.

7.3 DURATA IN CARICA, RINUNCIA, SOSTITUZIONE E REVOCA DEI MEMBRI DELL’ODV

I componenti dell’Organismo di Vigilanza restano in carica per la durata fissata all’atto della nomina. Il mandato può essere rinnovato.

La rinuncia all’incarico di componente dell’OdV deve essere motivata e va comunicata agli eventuali colleghi e al Presidente del Consiglio di Amministrazione.

Ove un componente dell’OdV incorra in una delle situazioni che, ai sensi di quanto sopra specificato, non ne avrebbero consentito la nomina e non provveda a rassegnare le proprie dimissioni ai sensi del punto che precede, il Presidente del Consiglio di Amministrazione assegna all’interessato un termine non superiore a 30 giorni entro il quale rimuovere – sempre che ciò sia possibile - la situazione ostativa. In difetto di ciò, il mandato s’intenderà automaticamente revocato.

Nei casi di cui al punto che precede, il Presidente del Consiglio di Amministrazione provvede senza indugio a nominare il sostituto, che scadrà insieme con i componenti in carica all’atto della sua nomina.

Il mandato potrà essere altresì revocato, su delibera del Consiglio di Amministrazione, ove si verifichi una delle seguenti ipotesi:

* una grave infermità che renda il soggetto inidoneo a svolgere le proprie funzioni di vigilanza o lo costringa ad assentarsi per un periodo superiore a tre mesi;
* un grave inadempimento dei propri doveri così come definiti nel Modello, inclusa la

violazione dell’obbligo di riservatezza di cui al successivo punto 7.4;

* una sentenza di condanna della Società ai sensi del Decreto, passata in giudicato, ovvero un procedimento penale concluso tramite c.d. "patteggiamento", ove risulti dagli atti l'"omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'Organismo di Vigilanza, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d) del Decreto;
* la sottoposizione a misure cautelari o preventive di natura personale.

Nei casi di cui al punto che precede, il Consiglio di Amministratore, anziché revocare il mandato, potrà deliberare la sospensione temporanea del soggetto interessato e la nomina di un membro supplente. Al termine del periodo di sospensione, ove sia accertata la permanenza e/o la fondatezza delle ragioni che legittimerebbero la revoca, il Consiglio di Amministrazione provvede a nominare un sostituto, che scadrà insieme ai componenti in carica all’atto della sua nomina.

7.4 OBBLIGHI DI RISERVATEZZA

I componenti dell’Organismo di Vigilanza sono tenuti alla riservatezza in ordine alle notizie ed informazioni acquisite nell’esercizio delle loro funzioni.

I componenti dell’OdV assicurano la riservatezza delle informazioni di cui vengano in possesso - con particolare riferimento alle segnalazioni che agli stessi dovessero pervenire in ordine a presunte violazioni del Modello - e si astengono dal ricercare ed utilizzare informazioni riservate per scopi non conformi alle funzioni proprie dell’Organismo di Vigilanza.

In ogni caso, ogni informazione in possesso dei membri dell’OdV viene trattata in conformità con la legislazione vigente in materia e, in particolare, in conformità con il D.Lgs. 196/2003, (“*Codice in materia di protezione dei dati personali*” e successive modificazioni ed integrazioni).

7.5 FUNZIONE E POTERI DELL'ODV

L’Organismo di Vigilanza è chiamato a svolgere le seguenti attività:

* diffondere nel contesto aziendale la conoscenza e la comprensione del Modello anche avvalendosi della collaborazione di consulenti esterni;
* vigilare sull’osservanza del Modello in ambito aziendale;
* raccogliere, elaborare e conservare ogni informazione rilevante ai fini della verifica dell’osservanza del Modello, attuando un efficace flusso informativo che consenta di riferire agli organi sociali competenti;
* vigilare sulla efficienza ed efficacia nel tempo del Modello, con particolare riferimento ai comportamenti riscontrati nel contesto aziendale rispetto alle procedure formalmente previste dal Modello stesso, verificando periodicamente le aree/operazioni a rischio individuate nel Modello;
* verificare e controllare periodicamente le aree/operazioni a rischio, proponendo l’aggiornamento del Modello nell’ipotesi in cui si renda necessario e/o opportuno effettuare correzioni e adeguamenti dello stesso, in relazione alle mutate condizioni aziendali e/o legislative o a significative violazioni del Modello; verificare e valutare l’idoneità del sistema disciplinare ai sensi e per gli effetti del D. Lgs. 231/01;
* segnalare tempestivamente ai soggetti indicati nel punto 7.1 che precede qualsiasi violazione del Modello ritenuta significativa, di cui sia venuto a conoscenza nell’ambito della propria attività ispettiva o per segnalazione di terzi. Le segnalazioni anonime e non in forma scritta saranno valutate discrezionalmente dall’Organismo a seconda della gravità della violazione denunciata;
* trasmettere, con periodicità annuale, al Presidente del Consiglio di Amministrazione, una relazione contenente i seguenti elementi:
  + l’attività complessivamente svolta nel corso dell’anno;
  + le criticità emerse nel corso dell’attività svolta;
  + i necessari e/o opportuni interventi correttivi e migliorativi del Modello ed il loro stato di realizzazione;
* individuare, valutare e proporre nell’ambito dei contratti conclusi con i Collaboratori che presentino profili di rischio potenzialmente rilevanti ai fini del Decreto, l’opportunità di inserire apposite clausole risolutive e/o penali;
* offrire supporto ai soggetti istituzionalmente deputati all’applicazione delle sanzioni previste per i casi di violazione del Modello, collaborando alla fase di accertamento delle eventuali responsabilità e proponendo le sanzioni più adeguate al caso di specie;
* suggerire al Presidente del Consiglio di Amministrazione modifiche da approntare al Modello.

Ai fini dello svolgimento degli adempimenti elencati al paragrafo precedente, all’OdV sono attribuiti

i poteri qui di seguito indicati:

* nei casi in cui l’OdV debba svolgere attività che necessitino di specializzazioni non presenti all’interno della Società e, comunque, ogniqualvolta lo ritenga opportuno ai fini di un corretto adempimento delle proprie funzioni, potrà avvalersi di professionalità esterne per l’esecuzione di specifiche operazioni o valutazioni tecniche e/o legali;
* l’OdV potrà accedere, in ogni tempo e senza preavviso né autorizzazione, ad ogni

documento aziendale rilevante per lo svolgimento delle proprie funzioni;

* l’OdV potrà richiedere a qualunque dipendente, dirigente e/o collaboratore della Società di fornire tempestivamente le informazioni, i dati e/o le notizie necessarie per individuare aspetti connessi alle varie attività aziendali rilevanti ai sensi del Modello e per la verifica dell’effettiva attuazione dello stesso da parte delle strutture organizzative aziendali;
* sollecitare le strutture preposte per l’applicazione dei provvedimenti disciplinari in caso

di violazioni accertate del Modello e dei suoi elementi costitutivi.

7.6 OBBLIGHI DI INFORMAZIONE NEI CONFRONTI DELL'ODV

L'Organismo di Vigilanza deve essere obbligatoriamente ed immediatamente informato, mediante apposite segnalazioni, da parte dei Destinatari del Modello in merito ad eventi che potrebbero ingenerare la responsabilità della Società ai sensi del D. Lgs. 231/01.

Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni di carattere generale:

* i Destinatari hanno il dovere di trasmettere all'OdV eventuali segnalazioni relative alla commissione dei Reati;
* i Dipendenti con la qualifica di dirigente ed i responsabili di ciascuna funzione aziendale hanno l'obbligo di segnalare all'OdV eventuali violazioni del Modello poste in essere da Dipendenti e Collaboratori di cui essi siano venuti a conoscenza;
* i segnalanti in buona fede devono essere garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione ed in ogni caso sarà assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede;
* le segnalazioni devono esser fatte dai Dipendenti al superiore gerarchico che provvederà a indirizzarle verso l'OdV. In caso di mancata canalizzazione verso l'OdV da parte del superiore gerarchico o comunque nei casi in cui il Dipendente si trovi in una situazione di disagio psicologico nell'effettuare la segnalazione al superiore gerarchico, la segnalazione potrà essere fatta direttamente all'OdV.

**Modalità delle segnalazioni.**

Le segnalazioni possono avvenire per iscritto, anche in forma anonima, attraverso appositi canali di informazione riservata con le seguenti modalità:

* e-mail: [***odv@carontechnology.com***](mailto:odv@carontechnology.com)
* lettera raccomandata indirizzata all'indirizzo Organismo di Vigilanza c/o **Caron Technology s.r.l., Via Caprera, 54 – 31030 – Castello di Godego (TV)**

L'OdV valuta le segnalazioni ricevute; gli eventuali provvedimenti conseguenti sono applicati in conformità a quanto previsto al capitolo “*Sistema sanzionatorio*”.

**Segnalazioni obbligatorie**

In particolare, devono essere segnalati senza ritardo:

## le notizie relative alla commissione, o alla ragionevole convinzione di commissione, degli illeciti ai quali è applicabile il D.Lgs. 231/2001, compreso l’avvio di procedimento giudiziario a carico di personale della Società per reati previsti nel D.Lgs. 231/2001;

* + **le violazioni delle regole di comportamento o procedurali contenute nel presente Modello e tutti i comportamenti che possano determinare una violazione del Modello.**

L’Organismo di Vigilanza valuta le segnalazioni ricevute e propone all’Amministratore Unico gli eventuali provvedimenti conseguenti, ascoltando eventualmente l’autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e motivando per iscritto eventuali rifiuti di procedere ad una indagine interna.

I segnalanti in buona fede sono garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione ed in ogni caso è assicurata la riservatezza della identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

Oltre alle segnalazioni relative alle violazioni sopra descritte, devono essere obbligatoriamente

ed immediatamente trasmesse all’OdV le informazioni concernenti:

* + *eventuali modifiche all’assetto interno o alla struttura organizzativa della Società o alla variazione delle aree di attività;*
  + *le decisioni relative alla richiesta, erogazione ed utilizzo di finanziamenti pubblici;*
  + *i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, fatti comunque salvi gli obblighi di segreto imposti dalla legge, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per gli illeciti ai quali è applicabile il D.Lgs. 231/2001, qualora tali indagini coinvolgano la Società o il suo personale od organi dell’ente;*
  + *gli esiti delle attività di controllo periodico (rapporti, monitoraggi, consuntivi, etc.);*
  + *le richieste di assistenza legale inoltrate da amministratori, dal personale in caso di avvio di procedimento giudiziario nei loro confronti ed in relazione ai reati di cui al D.Lgs. 231/2001 o alla normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro o ambientali;*
  + *le notizie relative alla effettiva attuazione del Modello Organizzativo, con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;*
  + *reportistica periodica in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e sulle tematiche ambientali;*
  + *i procedimenti disciplinari promossi e la relativa definizione.*

Ulteriori informazioni che dovranno essere trasmesse all’OdV sono indicate nei protocolli di controllo della parte speciale del presente Modello. L’Organismo di Vigilanza definirà la tempistica di trasmissione con apposita comunicazione ai responsabili delle attività sensibili individuate.

7.6.1 Segnalazioni di reati o irregolarità nell’ambito del rapporto di lavoro (c.d.

**WHISTLEBLOWING**)

L’art. 1 comma 51 della L. 190/2012 ha introdotto, nell’ambito del D. Lgs. 165/2001, l’art. 54 bis “**Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti**”, per favorire la comunicazione di fattispecie di illecito all’interno delle pubbliche amministrazioni: in particolare la norma prevede che il pubblico dipendente, nell’interesse dell’integrità della pubblica amministrazione, possa segnalare condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del suo rapporto di lavoro al Responsabile della Prevenzione, Corruzione e Trasparenza (RPCT), all’ANAC e a qualunque autorità che sia giudiziaria o contabile.

La Legge 179/2017 ha aggiornato l’art. 54 bis suddetto, stabilendo il divieto di atti di ritorsione o discriminatori verso il segnalante, quali a titolo esemplificativo sanzioni, demansionamento, licenziamento e l’obbligo di riservatezza dell’identità dello stesso.

L’ANAC ha definito un sistema informatico che si basa sull’assegnazione di un “*key code*” per ogni segnalazione e che permette al segnalante di “dialogare” con l’Autorità in forma anonima e di essere costantemente informato sullo stato di lavorazione della segnalazione inviata.

Ogni condotta ritorsiva o discriminatoria commessa ai danni del segnalante o comunque volta a violare le misure di tutela del segnalante (obbligo riservatezza identità segnalante) nonché la condotta di chi effettui con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate saranno sanzionate secondo le modalità previste dal presente Modello.

# PRESUPPOSTI ED OGGETTO DELLE SEGNALAZIONI

L’obbligo di segnalazione vige ogni qual volta il destinatario del Modello abbia il ragionevole e legittimo sospetto o la consapevolezza – entrambi fondati su elementi di fatto precisi e concordanti

* di comportamenti penalmente illeciti o comunque tesi ad aggirare le prescrizioni del Modello, realizzati da dipendenti o rappresentanti dell’organizzazione.

In particolare, la segnalazione rilevante ha ad oggetto due tipi di condotte:

* 1. comportamenti illeciti ai sensi del D.Lgs. 231/01, vale a dire condotte penalmente rilevanti in quanto suscettibili di integrare reati “presupposto” richiamati dal D. Lgs. 231/01, anche nella forma del semplice tentativo;
  2. violazioni del modello 231 della Società, di cui i segnalanti siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte: in tal caso la segnalazione ha ad oggetto condotte che, quand’anche non abbiano rilevanza penale diretta, in ogni caso contravvengono al sistema di prevenzione dei reati messo in atto dalla Società, in quanto violano i principi di controllo (generali o specifici), i presidi o le procedure aziendali richiamate nel Modello organizzativo.

In entrambi i casi, la Società e l’organismo di vigilanza hanno l’obbligo di trattare la segnalazione in maniera riservata, nelle more dell’accertamento delle eventuali responsabilità. In particolare, i dati personali dei soggetti coinvolti nella segnalazione (in primis, i nomi del segnalante e del segnalato) non devono essere rivelati senza il consenso degli interessati a meno che non sia la legge a

richiederlo espressamente per esigenze di giustizia penale – al fine di proteggere tali soggetti da possibili ritorsioni da parte di colleghi o superiori gerarchici.

Le segnalazioni di condotte illecite o le violazioni del Modello devono essere **circostanziate e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti**.

L’obbligo di informazione su eventuali comportamenti contrari alle disposizioni contenute nel Modello e nei protocolli decisionali rientra nel più ampio dovere di diligenza ed obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro. Il corretto adempimento dell’obbligo di informazione da parte del prestatore di lavoro non può dar luogo all’applicazione di sanzioni disciplinari, salvo il caso in cui il segnalante effettui con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

# PRINCIPI GENERALI

I destinatari del Modello che vengano a conoscenza di eventuali situazioni di rischio di commissione di reati nel contesto aziendale o comunque di condotte che si pongano in contrasto con le prescrizioni del Modello poste in essere da altri destinatari, hanno l’obbligo di segnalarle tempestivamente all’organismo di vigilanza. Infatti, tutti i destinatari del Modello sono tenuti a collaborare con la Società nel garantire effettività e cogenza al Modello, rendendo note, senza ritardo, situazioni di rischio (possibilmente prima che sfocino in illeciti penalmente rilevanti) od anche di illeciti penali già consumati (onde evitare che i danni già prodottisi abbiano conseguenze permanenti o comunque reiterate nel tempo).

A tal fine la Società adotta, con il presente Modello, un sistema di gestione virtuosa delle

segnalazioni in conformità all’art. 6, comma 2-bis, del Decreto1 . Tale sistema - c.d. “whistleblowing”

* da un lato contribuisce ad individuare e contrastare possibili illeciti, dall’altro serve a creare un clima di trasparenza in cui ogni destinatario è stimolato a dare il suo contributo alla cultura dell’etica e della legalità aziendale, senza timore di subire ritorsioni da parte degli organi sociali, dei superiori gerarchici o dei colleghi eventualmente oggetto delle segnalazioni. Al contempo, la società adotta uno specifico sistema disciplinare mirato alla tutela a) della riservatezza e non discriminazione dei segnalanti in buona fede e b) della reputazione e dignità dei soggetti segnalati in mala fede.

# CANALI DI COMUNICAZIONE

La normativa in materia di whistleblowing prevede l’adozione da parte della società di canali informatici alternativi per effettuare le segnalazioni rivolte sia alla società sia all’OdV, a patto che gli stessi canali garantiscano una procedura “no log” delle segnalazioni. In merito, la Società ha scelto di dare attuazione a tale obbligo e, seppur al momento della redazione del presente Modello non ha ancora implementato tali canali, sta realizzando uno specifico protocollo in cui disciplinerà le scelte effettuate in merito.

7.7 RACCOLTA E CONSERVAZIONE DELLE INFORMAZIONI

Ogni informazione, segnalazione, *report* previsti nel presente Modello è conservato dall'OdV in un apposito *database* (informatico o cartaceo), custodito presso l’Azienda, per un periodo di almeno 10 anni. L'accesso al *database* è consentito esclusivamente al personale delegato dall'OdV.

CAPITOLO 8 – VALUTAZIONE DEI RISCHI

Al fine di individuare le aree di intervento si è proceduto a valutare i rischi per processo secondo il criterio misto (qualitativo/quantitativo).

8.1 IL DANNO POTENZIALE

Per la determinazione del **danno potenziale** prodotto dal verificarsi del rischio si è considerato il criterio della gravità della pena considerata nel suo massimo.

Tale indicatore consente non solo una valutazione quantitativa del danno ma permette una anche una valutazione qualitativa considerato che la gravità della pena è proporzionata alla gravità del delitto cui è associata.

In modo specifico la seguente tabella rappresenta la scala di valori adottata per determinare la gravità del danno.

**Livello Descrizione**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| BASSO | Pena fino a 300 quote | Non sono previste sanzioni interdittive |
| MEDIO | Pena da 301 a 600 quote | Non sono previste sanzioni interdittive |
| ALTO | Pena oltre 601 quote ovvero altro ammontare | Sono previste sanzioni interdittive |

8.2 LA MINACCIA EFFETTIVA

Per **Minaccia** si intende l’evento con capacità di produrre uno dei delitti previsti dal D.LGS. 231/2001 e

successive modificazioni, ritenuti applicabili all’Ente.

La minaccia è stata valutata in termini di probabilità di accadimento del fatto che determina la

commissione di uno dei delitti ritenuti applicabili all’Ente.

La probabilità di accadimento è stata valutata tenendo conto della “*storicità*” (ovvero del verificarsi di eventi simili nei periodi precedenti) e della “*motivazione*” associata alla specifica attività dell’Ente espressa nei processi che sono stati individuati.

In particolare è stata utilizzata la seguente scala di valori:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **BASSO** | Improbabile | E’ molto improbabile che accada l’evento |
| **MEDIO** | Occasionale | E’ difficile che l’evento si produca |
| **ALTO** | ALTO | E’ possibile che l’evento si produca |

8.3 IL RISCHIO LORDO E NETTO

Nella valutazione dei rischi di commissione dei reati si sono considerati i danni in *prima facie* basandosi su un RISCHIO LORDO dato dal rapporto tra DANNO POTENZIALE e MINACCIA EFFETTIVA e un RISCHIO NETTO, ovvero l’effettivo rischio lordo al “netto” dei presidi sussistenti e delle procedure applicate.

Il “VALORE DI RISCHIO LORDO” è dato dalla formula: RISCHIO LORDO = M (minaccia) \* D (danno). RISCHIO NETTO = RISCHIO LORDO – PRESIDI SUSSISTENTI.

All’esito delle valutazioni di cui sopra, sono state proposte azioni di miglioramento e abbattimento del

rischio, secondo la seguente metodologia:

|  |  |
| --- | --- |
| *Valutazione del Rischio* | *Azione Proposta* |
| **BASSO** | Non occorrono azioni correttive, o comunque le azioni associate non sono urgenti |
| **MEDIO** | Occorrono azioni correttive che possono essere implementate con priorità a medio Termine |
| **ALTO** | Occorrono azioni correttive che devono essere implementate con urgenza ovvero ad alta priorità |