



Fives OTO S.p.A.

Via Domenico Marchesi, 4
Zona Industriale Rondello
42022 Boretto (RE)
Capitale Sociale € 826.336,00 € i.v.
VAT id nr. IT 00908590359
REA RE 147032

Società soggetta ad attività di direzione e coordinamento della Società Fives Italy S.r.l.

MODELLO ORGANIZZATIVO E DI GESTIONE

EX D.LGS. 231/2001

Approvato con Delibera del C.d.A. di Fives OTO S.p.A.

REVISIONE	DATA DELIBERA CDA	NATURA DELLE MODIFICHE
0	23/03/2016	<i>1° Edizione</i>
1	30/04/2019	<i>Parte Generale: modifica capitolo 8 (L. n.179/2017) Parte Speciale: aggiornamento cap. 25-undecies (D.Lgs. 21/2018), aggiornamento cap. 25-duodecies (L. n.161/2017), inserimento cap. 25-terdecies (D.Lgs. 21/2018). Allegato 2: aggiornamento Organigramma aziendale</i>

INDICE GENERALE

DEFINIZIONI	3
PARTE GENERALE	4
1. INTRODUZIONE	4
2. LA SOCIETÀ	5
3. DESTINATARI DEL MODELLO	6
4. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE	6
5. ADOZIONE DEL MODELLO	8
6. MAPPATURA DEI RISCHI	8
7. L'ORGANISMO DI VIGILANZA (ODV)	8
8. FLUSSI INFORMATIVI INTERNI	10
9. SISTEMA DISCIPLINARE	11
10. DIFFUSIONE E CONOSCENZA DEL MODELLO NELLA SOCIETÀ	12
11. VERIFICHE PERIODICHE	13
12. MODELLO E CODICE DI CONDOTTA	13
PARTE SPECIALE	14
ALLEGATO 1 – CODICE DI CONDOTTA	137
CODICE DI CONDOTTA	138
IL GLOBAL COMPACT	142
BUSINESS ETHICS DIRECTIVE	144
ALLEGATO 2 – ORGANIGRAMMA AZIENDALE	151

DEFINIZIONI

ODV	Organo di vigilanza
Modello	Modello organizzativo e di gestione
Gruppo	Fives S.A.
Società	Fives OTO S.p.A.
Collaboratori esterni	Collaboratori esterni, liberi professionisti e consulenti
Partners	Partners commerciali
Esponenti aziendali	Amministratori, dirigenti, dipendenti e membri degli altri organi sociali
Destinatari	Amministratori, dirigenti, dipendenti, membri degli altri organi sociali, collaboratori esterni, liberi professionisti, consulenti e partners commerciali

PARTE GENERALE

1. INTRODUZIONE

Il regime di responsabilità amministrativa degli Enti

L'adeguamento della legislazione italiana ad alcune Convenzioni internazionali cui l'Italia ha aderito (la *Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995* sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, la *Convenzione* anch'essa firmata a *Bruxelles il 26 maggio 1997* sulla lotta alla corruzione nella quale sono coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri e la *Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997* sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche e internazionali) ha portato all'approvazione del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, intitolato "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle Società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*".

Il decreto ha introdotto nell'ordinamento italiano un regime di responsabilità amministrativa a carico degli Enti¹ per alcuni reati (espressamente indicati dagli artt. 24 e ss.) commessi nell'interesse o a vantaggio degli Enti medesimi da soggetti che, anche di fatto, ne esercitano la gestione o il controllo ovvero da loro sottoposti. Fino all'approvazione del decreto, di eventuali reati, anche se in ipotesi commessi nell'esclusivo interesse di una persona giuridica, doveva rispondere solo e unicamente la persona fisica del loro autore; attualmente, invece, ne risponde anche l'Ente, che subisce in prima persona un autonomo procedimento penale ed è passibile di subire sanzioni rilevanti, persino in grado di bloccare l'ordinaria attività.

Oltre a sanzioni pecuniarie, infatti, il decreto prevede che l'Ente possa subire anche sanzioni di carattere interdittivo (art. 9), quali:

- l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
- la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione del reato;
- il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione;
- l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi, con la possibilità di revoca di quelli già concessi;
- il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

La responsabilità amministrativa dell'Ente, che rende possibile l'applicazione delle sanzioni indicate, si fonda su una colpa "di organizzazione": l'Ente è ritenuto cioè corresponsabile del reato del suo esponente se ha ommesso di darsi un'organizzazione in grado di impedirne efficacemente la realizzazione e, in particolare, se ha ommesso di dotarsi di un sistema di controllo interno e di adeguate procedure per lo svolgimento delle attività a maggior rischio di commissione di illeciti (per esempio, la contrattazione con la Pubblica Amministrazione).

¹ Ai sensi del D. Lgs. 231/2001 con "Enti" si intendono:

- gli Enti dotati di personalità giuridica, quali S.p.A., S.r.l., S.a.p.a., Cooperative, Associazioni riconosciute, Fondazioni, altri Enti privati e pubblici economici;
- gli Enti privi di tale personalità giuridica, quali S.n.c., S.a.s. anche irregolari, Associazioni non riconosciute.

Le modalità con cui dotarsi di un simile sistema di controllo interno, peraltro, sono indicate dagli artt. 6 e 7 del Decreto, e cioè: (i) l'approvazione di un c.d. "modello di organizzazione e di gestione"; nonché (ii) la creazione di un organismo di vigilanza deputato al controllo del rispetto delle sue previsioni e alla costante verifica della loro efficacia preventiva.

L'attuazione del D. Lgs. 231/2001 da parte della Società

L'adozione del Modello è, per legge, facoltativa: la Società, tuttavia, sulla scorta dell'esigenza di operare in un contesto di trasparenza e correttezza, ha deciso di procedere all'adozione di un apposito modello.

Il Modello così applicato è stato predisposto avendo come riferimento, oltre alle prescrizioni del Decreto, le Linee Guida elaborate in materia da associazioni di categoria e, in particolare, da Confindustria.

Il presente Modello è stato adottato, per la prima volta, dall'Organo Amministrativo della Società con delibera del **23/03/2016** e viene adeguato agli aggiornamenti di volta in volta intervenuti nella normativa di riferimento.

Sempre in attuazione di quanto previsto dal Decreto, l'Organo Amministrativo, nel varare il Modello, affida ad un Organo Collegiale della Società l'incarico di assumere le funzioni di ODV, con autonomi compiti di vigilanza, controllo e iniziativa in relazione al Modello stesso.

2. LA SOCIETÀ

La Fives OTO S.p.A., che oggi fa parte del gruppo multinazionale Fives, nasce dalla fusione, negli anni, di tre diverse aziende.

La prima azienda, già OTO MILLS, è stata fondata nel 1980, e, da sempre, si occupa di progettazione, produzione e installazione di impianti completi per la produzione di tubi e profili saldati. La sede, che oggi ospita l'headquarter e la divisione Mills, si trova in via Domenico Marchesi n° 4 a Boretto (RE).

Nel 2005 la OTO ha incorporato la OTO Steel, oggi divisione Metal Cutting, azienda specializzata nella realizzazione di prodotti semilavorati ottenuti mediante taglio a disegno su lamiere di diverso spessore, eseguite su qualsiasi tipo di materiale. Questa divisione ha sede in via Leonardo da Vinci n° 14/16 a Motteggiana (MN).

Il 1 Luglio 2015, è stata incorporata la Fives OTO Systems, già OTO Automation, azienda dedicata allo studio ed alla realizzazione dell'automazione di impianti produttivi nell'industria metallurgica e dell'acciaio. Si occupa inoltre di progettazione e realizzazione di dispositivi di misura e controllo per prodotti laminati e tubolari atti a migliorare la qualità del prodotto finale, e dispone inoltre di una divisione di IT dedicata all'informatizzazione degli stabilimenti (MES) per la gestione del flusso di dati inerenti alla produzione, alla tracciabilità del prodotto, fino alla gestione dei materiali in magazzino. Questa divisione ha sede in via del Commercio n° 15 a Sovizzo (VI).

La Corporate Governance della società è basata su un Consiglio di Amministrazione, costituito da 4 amministratori in carica, e gli organi di controllo sono il Collegio Sindacale, costituito da 5 sindaci, e una Società di Revisione. Il primo ha il compito di vigilare sull'osservanza della legge e dell'atto costitutivo nonché sul rispetto dei principi di corretta amministrazione, e sull'adeguatezza della struttura organizzativa della Società, del sistema di controllo interno e del

sistema amministrativo contabile, anche in riferimento all'affidabilità di quest'ultimo nel rappresentare correttamente i fatti di gestione; mentre alla seconda compete l'attività di revisione legale in conformità alla vigente normativa.

3. DESTINATARI DEL MODELLO

I destinatari delle norme e delle prescrizioni contenute nel Modello sono tutti gli esponenti della Società: i lavoratori, i dirigenti, gli Amministratori e i membri degli altri organi sociali ed altresì destinatari del Modello – tenuti, quindi, al suo rispetto – sono i collaboratori esterni, i liberi professionisti, i consulenti nonché tutti i partners commerciali.

4. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE

Struttura

Il presente Modello si compone di una "Parte Generale" e di una "Parte Speciale", relativa alle tipologie di reati la cui commissione è astrattamente ipotizzabile nella Società in ragione delle attività da essa svolte. In allegato, da intendersi facente parte del Modello, anche il Codice di Condotta.

Il testo originario del D.Lgs. 231/2001 si limitava a individuare, come reati suscettibili di determinare l'applicazione di sanzioni anche a carico dell'Ente, alcuni delitti (in senso lato) contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25); successivi interventi legislativi hanno provocato un allargamento dello spettro dei reati per i quali si può configurare la responsabilità amministrativa dell'Ente: si veda, per esempio, l'introduzione dell'art. 25-ter, che ha esteso l'applicabilità del D. Lgs. 231/2001 anche ai reati societari di cui agli artt. 2621 e ss. c.c., come riformati dal D. Lgs. 61/2002.

Per questa ragione, l'Organo Amministrativo della Società avrà il potere di adottare apposite delibere per l'integrazione del Modello con l'inserimento delle tipologie di reati che, per effetto di diversi interventi normativi, siano inseriti o comunque collegati all'ambito di applicazione del D.Lgs. 231/2001.

Parte Generale

Secondo l'art. 6, terzo comma, del D.Lgs. 231/2001 (e secondo le Linee Guida predisposte da Confindustria), la Parte Generale del Modello deve mirare a tre fondamentali finalità:

I. Individuazione e mappatura dei rischi

L'art. 6, comma 2, lett. (a) del D.Lgs. 231/2001 richiede anzitutto che il Modello provveda alla cosiddetta mappatura dei rischi: è necessaria, in altri termini, l'analisi delle attività della Società e l'individuazione in essa delle fasi operative o decisionali che comportano una possibilità di commissione di atti illeciti.

Presso Fives Oto S.p.A., la mappatura dei rischi è stata effettuata e riportata nel documento allegato "Valutazione dei rischi di commissione dei reati rientranti nel campo di applicazione del D.Lgs. 231/2001 e s.m.i.". Le conclusioni di tale analisi sono state utilizzate inizialmente per la messa a punto del presente documento e per la definizione delle procedure gestionali cui si fa riferimento nel Modello.

La mappatura dei rischi non potrà mai dirsi definitiva e immodificabile, ma, al contrario, dovrà essere sottoposta a una continuativa attività di controllo e revisione e dovrà essere costantemente aggiornata, anche in ragione dei mutamenti strutturali o di attività che la Società dovesse trovarsi ad affrontare.

II. Articolazione di un sistema di controllo ex ante

Ai sensi dell'art. 6, comma 2 lett. (b) D.Lgs. 231/2001, una volta compiuta questa attività di analisi e selezione delle aree di rischio, è necessario, prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente nelle aree di attività a rischio.

Ogni capitolo della Parte Speciale, dunque, per questi ambiti di attività, stabilisce le linee guida per le misure e procedure (quali, per esempio, la separazione tra funzioni, la partecipazione di più soggetti alla medesima attività decisionale a rischio, specifici obblighi di autorizzazione e di documentazione per le fasi maggiormente sensibili) in grado di prevenire o comunque ridurre fortemente il rischio di commissione di reati; l'ODV dovrà, sulla base delle disposizioni del presente Modello, provvedere alla definizione degli specifici contenuti di tali misure e procedure.

Le disposizioni aziendali strumentali all'attuazione, aggiornamento e adeguamento del Modello sono emanate dalle funzioni aziendali competenti previa approvazione dell'Organo Amministrativo.

Al di là delle descritte procedure, che operano *ex ante*, saranno comunque sempre possibili verifiche successive su singole operazioni o singoli comportamenti aziendali (controllo *ex post*).

Come la mappatura dei rischi, anche le procedure e i rimedi adottati non potranno mai dirsi definitivi: la loro efficacia e completezza dovrà, al contrario, essere oggetto di continua rivalutazione e dovranno essere immediatamente proposti e realizzati i miglioramenti, le integrazioni e le modifiche che si renderanno di volta in volta necessarie.

III. Designazione dell'Organismo di Vigilanza.

Terza finalità della Parte Generale è l'individuazione dell'ODV che provveda:

- al controllo costante del rispetto delle prescrizioni del Modello, nonché delle specifiche disposizioni delle misure e delle procedure predisposte in attuazione del presente Modello, da parte dei dirigenti e dei dipendenti della Società;
- all'attività di valutazione costante e continuativa dell'adeguatezza della mappatura dei rischi e delle procedure descritte ai punti I) e II);
- alla proposta all'Organo Amministrativo di tutte le modifiche.

L'organo in parola è collegiale, interno alla Società, ma in essa del tutto autonomo e indipendente.

Parti Speciali e Codice di Condotta

La Parte Speciale del presente Modello illustra le tipologie di reati e l'indicazione di alcune regole specifiche e complementari a quelle generali indicate dal Modello.

Il Codice di Condotta contiene le regole di natura etica da osservarsi da parte di tutti i destinatari ivi specificati nell'ambito dell'esercizio delle attività aziendali.

La Parte Speciale, unitamente al Codice di Condotta costituiscono parte integrante del Modello.

5. ADOZIONE DEL MODELLO

La Fives OTO S.p.A. realizza e vara il Modello ed è tenuta ad aggiornarlo in base ad ogni esigenza che si verificherà nel tempo. Sarà compito specifico dell'Organismo di Vigilanza verificare e controllare l'effettiva e idonea attuazione del medesimo in relazione alle attività svolte.

Modifiche e integrazioni

Il presente Modello è atto di emanazione dell'organo dirigente (in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, primo comma, lett. a) del decreto); ogni successiva modifica o integrazione di carattere sostanziale del Modello è operata dall'Organo Amministrativo della Società. È peraltro riconosciuta all'Amministratore Delegato della Società la facoltà di apportare al testo eventuali modifiche o integrazioni di carattere formale.

6. MAPPATURA DEI RISCHI

Aree di attività a rischio in relazione ai reati

Presso Fives Oto S.p.A., la mappatura dei rischi è stata effettuata e riportata nel documento allegato "Valutazione dei rischi di commissione dei reati rientranti nel campo di applicazione del D.Lgs. 231/2001 e s.m.i.", documento che illustra i criteri adottati per l'analisi condotta e presenta i risultati cui si è giunti.

Nei rispettivi capitoli della Parte Speciale sono riportate le attività che presentano un rischio di commissione di reati per la Società.

7. L'ORGANISMO DI VIGILANZA (ODV)

L'ODV della Società è un organo composto da un numero di membri da uno a cinque, da scegliersi tra soggetti dotati di comprovata competenza e professionalità e che, nella sua prima riunione, nominerà il Presidente ed adotterà un proprio regolamento. Tra i membri dell'ODV vi potranno essere anche alcuni dipendenti ("*Componenti Interni*"), con la sola eccezione dei componenti dell'Organo Amministrativo e gli alti dirigenti muniti di deleghe operative.

La presenza dei Componenti Interni può, infatti, rispondere all'esigenza di permettere che l'ODV possa, fin da subito, disporre di un'immediata e approfondita conoscenza della struttura della Società e dell'organizzazione della sua attività in ragione della loro effettiva funzione aziendale.

Peraltro, resta espressamente stabilito che con riferimento ai Componenti Interni, la vigenza del loro rapporto di lavoro subordinato o comunque di collaborazione con la Società è presupposto della loro partecipazione quali membri dell'ODV e pertanto qualora il loro rapporto di lavoro subordinato o comunque di collaborazione cessi i propri effetti, si determinerà automaticamente una causa di decadenza dalla carica di componente del ODV, ed il Presidente dell'ODV, o il componente più anziano, ove il soggetto decaduto sia il Presidente, dovrà dare atto dell'avvenuta decadenza dalla carica del componente interessato e rivolgersi all'Organo Amministrativo per la sostituzione del medesimo.

L'ODV è nominato dall'Organo Amministrativo della Società, resta in carica per la durata indicata all'atto della nomina ed i suoi membri potranno essere rinominati.

All'ODV si applicheranno le norme del codice civile in tema di mandato.

Prerogative e risorse dell'ODV

Tenuto conto della peculiarità delle attribuzioni dell'ODV e delle specifiche capacità professionali da esse richieste, nello svolgimento dei suoi compiti, l'ODV della Società sarà supportato da uno staff operativo (anche impiegato a tempo parziale) di cui ne determinerà i criteri di funzionamento ed organizzazione, e disporrà in via autonoma di adeguate risorse finanziarie.

L'ODV potrà avvalersi della collaborazione di altri soggetti appartenenti alle direzioni aziendali, quando si rendano necessarie le loro conoscenze e competenze specifiche per particolari analisi e per la valutazione di specifici passaggi operativi e decisionali dell'attività della Società.

In ogni caso, l'ODV avrà la facoltà, laddove si manifesti la necessità di ricorrere a professionalità non presenti al proprio interno, nello staff operativo di cui sopra, di avvalersi della consulenza di professionisti esterni.

L'ODV, all'inizio del proprio mandato, e con cadenza annuale, presenterà all'Organo Amministrativo della Società una richiesta di budget di spesa annuale da mettere a disposizione da parte della Società ed in particolare:

- l'ODV presenterà la richiesta di erogazione dell'importo corrispondente al budget annuale ("Importo"), con sufficiente evidenza di dettaglio, e l'Organo Amministrativo non potrà ragionevolmente rifiutarsi di mettere a disposizione tale importo che potrà essere utilizzato in via autonoma e senza obbligo di preventiva autorizzazione da parte dell'ODV per gli scopi previsti dal presente Modello;
- l'Importo dovrà coprire: (i) il compenso di quei componenti dell'ODV esterni e interni, (ii) una previsione delle spese da sostenersi in via autonoma dall'ODV per l'esercizio delle proprie funzioni (fermo restando che gli eventuali costi relativi alle risorse umane o materiali messe a disposizione dalla Società non si intendono far parte del budget).

Qualora, in ragione di eventi o circostanze straordinarie (cioè al di fuori dell'ordinario svolgimento dell'attività dell'ODV) si rendesse necessaria l'erogazione di somme in eccesso dell'Importo, il presidente dell'ODV dovrà formulare richiesta motivata all'Organo Amministrativo indicando con ragionevole dettaglio la richiesta dell'erogazione di somme in eccesso dell'Importo, le ragioni ed i fatti sottostanti a tale richiesta e l'indicazione dell'insufficienza della somma costituente l'Importo per far fronte agli eventi o alle circostanze straordinarie. Tale richiesta di ulteriori fondi non potrà essere irragionevolmente respinta dall'Organo Amministrativo.

Funzioni e poteri dell'ODV

All'ODV della Società è affidato sul piano generale il compito di vigilare:

- a) sull'osservanza delle prescrizioni del Modello e dei documenti ad esso ricollegabili da parte dei Destinatari, assumendo ogni necessaria iniziativa;
- b) sulla reale efficacia ed effettiva capacità delle prescrizioni del Modello, in relazione alla struttura aziendale, di prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto;
- c) sull'opportunità di implementazione ed aggiornamento delle procedure di controllo interno in linea con quanto disposto dal Modello.

In particolare, l'ODV della Società realizzerà le predette finalità attraverso:

- attivazione delle procedure di controllo, con la precisazione, tuttavia, che una responsabilità primaria sul controllo delle attività, anche per quelle relative alle aree di attività a rischio, resta comunque demandata al management operativo e forma parte integrante del processo aziendale;
- ricognizioni dell'attività aziendale ai fini della mappatura aggiornata delle aree di attività a rischio nell'ambito del contesto aziendale;
- attuazione di idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello;
- predisposizione della documentazione organizzativa interna necessaria al funzionamento del Modello stesso, contenente le istruzioni, procedure, chiarimenti o aggiornamenti;
- raccolta, elaborazione e conservazione delle informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornamento della lista di informazioni che devono essere obbligatoriamente trasmesse all'ODV o tenute a sua disposizione;
- coordinamento con le altre funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per il migliore monitoraggio delle attività nelle aree a rischio;
- controllo dell'effettiva presenza, della regolare tenuta e dell'efficacia della documentazione richiesta in conformità a quanto previsto nelle singole Parti Speciali del Modello per le diverse tipologie di reati;
- accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del presente Modello e/o del D. Lgs. 231/2001 e proposta dell'adozione delle misure più opportune;
- segnalazione agli organi competenti di eventuali carenze del Modello e proposte di ogni modifica o miglioramento;
- coordinamento con i Responsabili delle Funzioni aziendali per i diversi aspetti attinenti all'attuazione del Modello;
- ogni altro controllo periodico o mirato sul concreto svolgimento di singole operazioni, procedure o attività che si renda opportuno (controlli ex post).

Le direttive e le indicazioni espresse dall'ODV, per le aree di propria competenza, dovranno sempre essere tenute in debita considerazione da parte degli organi societari nell'espletamento delle proprie funzioni in ordine alle questioni contemplate dal presente Modello.

8. FLUSSI INFORMATIVI INTERNI

Obblighi informativi nei confronti dell'ODV

Dovrà essere portata a conoscenza dell'ODV ogni informazione attinente all'attuazione del Modello nelle aree di attività a rischio e ad eventuali violazioni delle prescrizioni del Modello stesso.

L'Organo Amministrativo e gli altri organi sociali sono tenuti a dare piena informazione all'ODV sulle questioni che rientrano nella competenza dell'ODV medesimo.

Ogni dirigente e/o dipendente della Società dovrà altresì comunicare, con garanzia di piena riservatezza, ogni ulteriore informazione relativa a possibili anomalie interne o attività illecite; l'ODV potrà anche ricevere e valutare segnalazioni e comunicazioni provenienti da terzi. L'Organo Amministrativo predisporrà canali di comunicazioni che facilitino la

trasmissione all'ODV delle segnalazioni inerenti possibili anomalie o attività illecite sia in formato cartaceo (presenza di cassette chiuse a chiave e accessibili esclusivamente all'ODV), sia in modalità informatica, tramite canali che garantiscano la riservatezza dell'identità del segnalante, così come previsto nell'art. 6 del D.Lgs. 231/01 a seguito dell'entrata in vigore della Legge n. 179/2017. Sarà messo a disposizione di tutti i portatori di interessi una piattaforma web gestita completamente all'esterno dell'organizzazione, che gestirà le segnalazioni delle violazioni attraverso un canale "anonimo".

L'ODV potrà richiedere ogni genere di informazione e/o documentazione utile agli accertamenti e ai controlli che gli competono all'Organo Amministrativo, agli altri organi sociali, ai dirigenti e ai dipendenti, facendo obbligo ai soggetti indicati di ottemperare con la massima cura, completezza e sollecitudine ad ogni richiesta dell'ODV.

L'ODV può richiedere all'Organo Amministrativo (quando si tratti di Amministratori o di membri di altri organi sociali) o alla Direzione Risorse Umane (nel caso di dipendenti e di dirigenti) l'emissione di sanzioni disciplinari a carico di coloro che si sottraggono agli obblighi di informazione individuati.

Obblighi informativi dell'ODV nei confronti degli organi societari

Sono assegnate all'ODV della Società due linee di informazione:

- la prima, su base continuativa, direttamente al Presidente e all'Amministratore Delegato;
- la seconda, su base periodica, nei confronti dell'Organo Amministrativo e del Collegio Sindacale.

L'ODV della Società potrà essere convocato in qualsiasi momento dagli organi indicati o potrà a sua volta presentare richieste in tal senso, per riferire in merito al funzionamento del Modello od a situazioni specifiche.

Ogni anno, inoltre, l'ODV della Società trasmette all'Organo Amministrativo una relazione scritta sull'attuazione del Modello.

9. SISTEMA DISCIPLINARE

Principi generali

Alla luce di quanto disposto dall'art. 6, comma 2, lett. (e) del D.Lgs. 231/01, aspetto essenziale per l'effettività del Modello è la predisposizione di un sistema sanzionatorio, come sotto specificato, per la violazione delle regole di condotta da esso imposte ai fini della prevenzione dei reati di cui al Decreto.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte dall'azienda in piena autonomia indipendentemente dall'illecito che eventuali condotte possano determinare.

L'ODV potrà proporre all'organo di competenza l'assunzione di misure disciplinari.

Sanzioni nei confronti dei dipendenti

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente Modello costituiranno illeciti disciplinari.

Le sanzioni irrogabili nei riguardi dei lavoratori dipendenti rientrano tra quelle previste dal CCNL applicato in azienda, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili.

Le sanzioni saranno disposte dalla Direzione Risorse Umane, previa eventuale proposta dell'ODV.

Sanzioni nei confronti dei dirigenti

Qualora la violazione delle norme di condotta individuate dal Modello sia posta in essere da un dirigente, troveranno applicazione le misure disciplinari previste dagli strumenti di contrattazione collettiva nazionale di categoria.

Anche queste misure disciplinari saranno disposte dalla Direzione Risorse Umane, previa eventuale proposta dell'ODV.

Misure nei confronti degli Amministratori

In caso di violazioni del Modello da parte di Amministratori, l'ODV informerà l'intero Organo Amministrativo e il Collegio Sindacale della stessa, che provvederanno ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa.

Misure nei confronti di Collaboratori esterni e Partner

Ogni comportamento posto in essere da Collaboratori esterni o da Partners in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente Modello e tale da comportare il rischio di commissione di un reato indicato dal D.Lgs. 231/2001 potrà determinare la risoluzione di diritto del rapporto contrattuale, fatta salva la richiesta di risarcimento del danno qualora da tale comportamento derivino danni alla Società del Gruppo, come nel caso di applicazione da parte del giudice delle misure previste dal Decreto.

10. DIFFUSIONE E CONOSCENZA DEL MODELLO NELLA SOCIETÀ

Formazione del personale

La Società promuove la conoscenza del Modello, dei relativi controlli interni e dei loro aggiornamenti tra tutti i dipendenti, che sono pertanto tenuti a conoscerne il contenuto, ad osservarlo e a contribuire alla sua migliore attuazione.

Ai fini dell'attuazione del Modello la Direzione delle Risorse Umane e l'Amministratore della Società, in collaborazione con l'ODV, gestiscono la formazione del personale, che sarà articolata secondo le seguenti modalità:

- Personale direttivo e responsabili funzionali della Società: formazione iniziale attraverso riunioni ad hoc nel periodo immediatamente successivo all'approvazione del Modello, diffusione via internet di materiale dedicato all'argomento, con comunicazione costante e tempestiva di eventuali aggiornamenti e modifiche; informativa in sede di assunzione per i neoassunti;
- Altro personale: nota informativa interna esplicativa del Modello e delle sue funzioni; informativa in sede di assunzione per i neo assunti; estensione ai dipendenti che hanno un indirizzo di posta elettronica delle informazioni via mail.

Informazione dei Collaboratori esterni e dei Partners

La Società promuove la conoscenza e l'osservanza del Modello anche tra i Partners e i Collaboratori, non dipendenti. Questi saranno informati sul contenuto del Modello fin dal principio del rapporto professionale o commerciale con la Società.

11. VERIFICHE PERIODICHE

In relazione ai compiti di monitoraggio e di aggiornamento del Modello assegnati all'ODV dall'art. 6, comma 1 lett. (b) D. lgs. 231/2001, il Modello sarà oggetto a tre tipi di verifiche:

- verifiche sugli atti: annualmente si procederà ad una verifica dei principali atti societari e dei contratti di maggior rilevanza conclusi dalla Società in aree di attività a rischio;
- verifiche delle procedure: periodicamente sarà verificato l'effettivo funzionamento del presente Modello con le modalità stabilite dall'ODV;
- annualmente saranno riesaminate tutte le segnalazioni ricevute nel corso dell'anno, le azioni intraprese in proposito dall'ODV e gli altri soggetti interessati, gli eventi e gli episodi considerati maggiormente rischiosi, nonché l'effettività della conoscenza tra tutti Destinatari del contenuto del Modello e delle ipotesi di reato previste dal Decreto.

Dei risultati di questa attività di verifica dovrà dare conto, seppure sommariamente, la relazione annualmente predisposta dall'ODV per l'Organo Amministrativo prevista nel paragrafo "Flussi informativi interni".

12. MODELLO E CODICE DI CONDOTTA

Le regole di comportamento contenute nel presente Modello si integrano con quelle del Codice di Condotta.

In ragione di quanto precede, si precisa:

- la Società ha recepito il Codice di Condotta del Gruppo Fives che vuole fornire una visione chiara dei valori fondamentali del Gruppo e fissare principi e regole di comportamento da conoscere e applicare;
- il Modello risponde a specifiche prescrizioni contenute nel Decreto, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati;
- i principi etici contenuti nel Codice di Condotta afferenti ai temi trattati nella Parte Generale e nella Parte Speciale del Modello, costituiscono le regole comportamentali di base per il legittimo esercizio delle attività aziendali.