



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE

Parte generale

| | |
|-------------------------------|---|
| EBPD 1.1.2 PRI Aggiornamento | 13.9.2019, approvato con delibera del CdG il 29.10.2019 |
| EBPD 1.1.2 PRI Prima versione | 10.5.2013 |

INDICE

| | |
|---|----|
| 1. STRUTTURA DEL “MODELLO 231” DI PRINOTH S.P.A. | 3 |
| 2. INTRODUZIONE | 3 |
| 3. DESTINATARI | 4 |
| 4. LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLA SOCIETÀ..... | 4 |
| 5. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DI PRINOTH S.P.A. | 8 |
| 5.1 Finalità del Modello | 8 |
| 5.2 Approccio metodologico..... | 8 |
| 5.3 Reati presupposto rilevanti per la società..... | 9 |
| 5.4 L'adozione del Modello e le modifiche allo stesso..... | 9 |
| 6. L'ORGANISMO DI VIGILANZA..... | 10 |
| 6.1 Nomina e cessazione dall'incarico dell'Organismo di Vigilanza..... | 10 |
| 6.2 L'individuazione dell'Organismo di Vigilanza..... | 13 |
| 6.3 Le funzioni dell'Organismo di Vigilanza..... | 14 |
| 6.4 I poteri dell'Organismo di Vigilanza | 18 |
| 6.5 Il <i>budget</i> dell'Organismo di Vigilanza | 19 |
| 6.6 I rapporti tra Organismo di Vigilanza e funzione di Internal Auditing..... | 19 |
| 7. IL SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO..... | 20 |
| 7.1 Definizione e limiti della responsabilità disciplinare | 20 |
| 7.2 Destinatari del sistema disciplinare e loro doveri..... | 20 |
| 7.3 Principi generali relativi alle sanzioni..... | 22 |
| 7.4 Sanzioni nei confronti di operai, impiegati e quadri | 23 |
| 7.5 Sanzioni nei confronti dei dirigenti..... | 24 |
| 7.6 Misure nei confronti dei soggetti apicali..... | 24 |
| 7.7 Misure nei confronti dei collaboratori esterni e controparti contrattuali | 24 |
| 8. FORMAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO | 25 |
| 9. PUBBLICITÀ E COMUNICAZIONE DEL MODELLO | 26 |

1. STRUTTURA DEL “MODELLO 231” DI PRINOTH S.P.A.

Il presente documento costituisce il “Modello di organizzazione, gestione e controllo di Prinoth s.p.a.” (di seguito anche solo “Modello 231” o “MOG”), del quale la società si è dotata conformemente alle disposizioni di cui al d.lgs. 231/2001, ed in particolare in ottemperanza a quanto previsto dal primo comma, lett. a) dell’art. 6 dello stesso d.lgs. 231/2001.

Il presente Modello 231 è costituito da:

- una **PARTE GENERALE**, che descrive la normativa di riferimento e gli scopi che la società Prinoth intende perseguire attraverso l’adozione del Modello stesso, come pure le caratteristiche ed i compiti dell’Organismo di Vigilanza ed il sistema sanzionatorio;

- tre documenti **ALLEGATI** alla parte generale, vale a dire:

1.) **Elenco dei reati presupposto**, vale a dire dei reati la cui commissione potrebbe far sorgere la responsabilità dell’ente ai sensi del d.lgs. 231/01;

2.) **Organigramma aziendale**, che descrive i compiti e le funzioni aziendali;

3.) Elenco delle certificazioni ISO in possesso dell’azienda;

- alcune **PARTI SPECIALI**, ciascuna delle quali prende in considerazione un gruppo di reati presupposto e le misure adottate dalla società al fine di prevenire la relativa commissione;

- due documenti **ALLEGATI** alle parti speciali:

1.) **Protocolli di controllo**;

2.) **Flussi informativi** nei confronti dell’Organismo di Vigilanza.

- un **CODICE ETICO**, che racchiude in sé i principi e valori formalizzati ed adottati dalla società per l’esercizio della propria attività imprenditoriale, valevole per tutte le società facenti parte del “Gruppo Leitner Spa” (High Technology Industries).

2. INTRODUZIONE

Prinoth s.p.a. fa parte del gruppo High Technology Industries (HTI), che riunisce importanti marchi come LEITNER Ropeways (impianti di risalita), DEMACLENKO (impianti di innevamento), POMA (impianti a fune per il trasporto delle persone), AGUDIO (impianti a fune per il trasporto dei materiali) e MINIMETRO (veicoli a fune su rotaia).

Prinoth s.p.a. si occupa di progettazione, produzione e vendita di autoveicoli e

mezzi di trasporto in genere, in particolare mezzi battipista, veicoli cingolati multiuso e mezzi per la gestione della vegetazione.

3. DESTINATARI

Il contenuto del Modello deve essere osservato e rispettato dai seguenti soggetti (i c.d. “destinatari” del Modello stesso):

- coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di amministrazione, direzione, gestione o controllo nella società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria o funzionale (“**soggetti apicali**”);
- i dipendenti della società (“**soggetti sottoposti ad altrui direzione**”);
- coloro che collaborano con la società in forza di un rapporto di lavoro parasubordinato o temporaneo o interinale (collaboratori a progetto, agenti, rappresentanti, ecc.);
- coloro che, pur non appartenendo alla società, operano su mandato o per conto della stessa (consulenti, periti, ecc.);
- i fornitori e i partner (anche sotto forma di associazione temporanea di imprese, nonché di joint-venture) che operano con la società nell’ambito delle aree di attività cosiddette sensibili.

Al momento della stipula di contratti o di accordi con terze parti, la società dota i suoi interlocutori del proprio Codice Etico, informandoli dell’esistenza del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo e chiedendo l’osservanza dei principi del Codice Etico e del d.lgs. 231/01. I contratti che regolano i rapporti con soggetti terzi devono prevedere apposite clausole che indichino chiare responsabilità in merito al mancato rispetto delle politiche di impresa della società, del Codice Etico e dei principi del presente Modello, nonché, qualora necessario, l’obbligo di ottemperare alle richieste di informazioni o di esibizione di documenti da parte dell’OdV della società e di segnalare direttamente all’OdV della società le violazioni del Modello o delle procedure stabilite per la sua attuazione.

Tutti i destinatari del Modello sono tenuti a rispettare con la massima diligenza le disposizioni ivi contenute e le sue procedure di attuazione.

4. LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLA SOCIETÀ

4.1 Il regime di responsabilità a carico degli enti

Il d.lgs. 231/2001, recante la “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica” prevede che si possa configurare la responsabilità dell’ente in caso di

commissione o tentata commissione di reati, tassativamente individuati ed elencati nel decreto stesso, da parte di soggetti appartenenti ai vertici aziendali (“soggetti apicali”) o di persone sottoposte alla direzione o vigilanza di questi ultimi (“soggetti sottoposti”).

La responsabilità dell’ente si configura quando soggetti in posizione apicale o soggetti sottoposti abbiano commesso uno dei reati indicati nel d.lgs.231/01 nell’interesse ovvero anche solo a vantaggio dell’ente, mentre è esclusa ove il soggetto apicale o il sottoposto abbiano agito nel proprio esclusivo interesse o in quello di terzi.

Nonostante la norma la definisca “amministrativa”, la responsabilità in questione ha di fatto natura sostanzialmente penale e viene accertata in sede penale.

*

Il d.lgs. 231/01 prevede quale unica forma di esonero della responsabilità amministrativa degli enti l’adozione e l’efficace attuazione, prima della commissione del fatto, di modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Il Modello deve essere:

- adottato ed efficacemente attuato prima della commissione del fatto;
- idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi;
- articolato in modo tale che la condotta criminosa possa essere realizzata soltanto eludendo fraudolentemente un protocollo aziendale.

Nella sostanza, il Modello deve individuare le attività a rischio di commissione di reati e prevedere specifici protocolli e procedure preventive, in modo da ridurre il più possibile tale rischio.

Esso inoltre deve prevedere la nomina di un Organismo di Vigilanza dotato di autonomia e di un effettivo potere di iniziativa, controllo e sanzione delle condotte inosservanti, al quale viene conferito il compito di vigilare sul funzionamento ed osservanza del Modello adottato, e di segnalare le necessità di aggiornamento. Il Modello inoltre introduce, a capo dei destinatari, precisi obblighi di informazione nei confronti dell’OdV (c.d. “flussi informativi”) e contiene pure un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

L’idoneità del Modello ai fini dell’esclusione della responsabilità dell’ente è valutata dal magistrato nel corso di un procedimento penale.

La responsabilità dell’ente si affianca alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato.

Il Modello opera, quindi, quale causa di non punibilità dell'ente sia che il Reato Presupposto sia stato commesso da un soggetto apicale, sia che esso sia stato commesso da un soggetto subordinato, con le seguenti differenze.

Per i **reati commessi da un soggetto apicale** l'ente deve dimostrare, oltre alle condizioni sopra indicate, che il soggetto apicale ha commesso il reato "eludendo fraudolentemente" il Modello. L'ente deve quindi provare che il Modello era efficace e che il soggetto apicale lo ha violato intenzionalmente, aggirandolo.

Per i **reati commessi da soggetti in posizione subordinata**, invece, l'ente può essere sanzionato solo qualora si accerti che la commissione del reato è stata resa possibile "dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza".

*

Le fattispecie di reato presupposto rilevanti ai sensi del decreto, e che pertanto possono comportare una responsabilità della società, sono comprese nelle seguenti categorie:

- reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 d.lgs. 231/01);
- reati informatici (art. 24 *bis* d.lgs. 231/01);
- delitti di criminalità organizzata (art. 24 *ter* d.lgs. 231/01);
- i reati cosiddetti transnazionali di cui alla Convenzione ed ai Protocolli aggiuntivi delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato (art. 10 della L. 16 marzo 2006, n. 146);
- reati in tema di falsità in monete, carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25 *bis* d.lgs. 231/2001);
- delitti contro l'industria e il commercio (art. 25 *bis*1 d.lgs. 231/2001)
- alcune fattispecie di reati in materia societaria, compresa la corruzione tra privati (art. 25 *ter* d.lgs. 231/2001);
- delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-*quater* d.lgs. 231/2001);
- i reati consistenti in pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-*quater* 1 D.Lgs 231/2001);
- delitti contro la personalità individuale (art. 25 *quinquies* d.lgs. 231/2001);
- i reati di abuso di informazioni privilegiate e manipolazione del mercato previsti dalla parte V, titolo I-bis, capo II, d.lgs.58/1998 (art. 25 *sexies* d.lgs. 231/2001);
- reati di omicidio colposo, lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25 *septies* d.lgs.231/01);
- reati di ricettazione, riciclaggio, impiego di danaro, beni ed utilità di provenienza illecita ed autoriciclaggio (art. 25 *octies* d.lgs.231/01)

- reati in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25 *novies* d.lgs.231/01)
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci alla autorità giudiziaria (art. 25 *decies* d.lgs.231/01);
- reati ambientali (art. 25 *undecies* d.lgs.231/01);
- impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 *duodecies* d.lgs. 231/01);
- propaganda di razzismo e xenofobia e negazionismo (art. 25 *terdecies* d.lgs. 231/01);
- frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25 *quaterdecies* d.lgs. 231/01).

Per una più dettagliata identificazione delle singole ipotesi di reato (“Reati Presupposto”), si rimanda all’Allegato 1, nonché direttamente al d.lgs. 231/01.

4.2 Sanzioni previste dal decreto 231/2001

L’art. 9 del decreto in esame prevede che all’ente possano essere comminate quattro ordini di sanzioni:

- 1) **sanzione pecuniaria**: somma di denaro quantificata in base alla gravità del reato, al grado di responsabilità dell’ente, all’attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di altri illeciti. Il giudice terrà conto delle condizioni economiche e patrimoniali dell’ente e dello scopo di assicurare l’efficacia della sanzione;
- 2) **sanzioni interdittive**: prevedono un “obbligo di non fare” e sono:
 - i. l’interdizione, temporanea o definitiva, dall’esercizio dell’attività;
 - ii. la sospensione o la revoca delle autorizzazioni
 - iii. i, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell’illecito;
 - iv. il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
 - v. l’esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l’eventuale revoca di quelli già concessi;
 - vi. il divieto temporaneo o definitivo di pubblicizzare beni o servizi.

Le sanzioni interdittive sono comminate, congiuntamente a quelle pecuniarie, solo se espressamente previste per quella fattispecie di reato. Esse possono essere temporanee oppure, nei casi più gravi, anche permanenti. La durata massima delle sanzioni interdittive è stata recentemente aumentata a 7 anni (nel caso di commissione dei reati di cui all’art. 25 d.lgs. 231/2001).

- 3) **confisca**: acquisizione, da parte dello Stato, del prezzo o del profitto del reato o di un valore ad essi equivalente;
- 4) **pubblicazione della sentenza di condanna**: sanzione accessoria alla sanzione interdittiva, consiste nella pubblicazione della condanna una sola volta, per estratto o per intero a spese dell'ente, in uno o più giornali indicati dal Giudice nella sentenza nonché mediante affissione nel Comune ove l'ente ha la sede principale.

5. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE e GESTIONE di PRINOTH S.P.A.

5.1 Finalità del Modello

Attraverso l'adozione del Modello, la società si propone di:

- promuovere la sensibilizzazione alla gestione corretta e trasparente della società, il rispetto della normativa vigente e dei fondamentali principi di etica nella conduzione degli affari;
- ribadire come ogni comportamento illecito sia fortemente condannato dalla società, in quanto contrario, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici dei quali la società si fa portatrice;
- consentire alla società un costante controllo e un'attenta vigilanza sulle attività, in modo da poter intervenire tempestivamente ove si manifestino profili di rischio ed eventualmente applicare le misure disciplinari previste dallo stesso Modello;
- rendere consapevoli coloro che operano in nome e per conto della società che la commissione degli illeciti previsti dal decreto sottopone sia Prinoth s.p.a. sia l'autore dell'illecito al rischio di una sanzione.

5.2 Approccio metodologico

Ai fini della predisposizione del Modello si è dunque proceduto a:

- **analizzare i rischi ed identificare le attività "sensibili"**, attraverso il preventivo esame della documentazione aziendale (organigrammi, procure, mansionari, disposizioni e comunicazioni organizzative) ed una serie di colloqui con i soggetti preposti ai vari settori dell'operatività aziendale (ovvero con i responsabili delle diverse funzioni). L'analisi è stata preordinata all'identificazione e alla valutazione del concreto svolgimento delle attività aziendali, al fine di individuare quei comportamenti che avrebbero potuto astrattamente integrare ipotesi di Reato Presupposto. Allo stesso tempo si è proceduto a valutare i presidi di controllo in essere e le eventuali criticità da sottoporre a successivo miglioramento. Il risultato di

questa attività è sfociato nella c.d. “*risk map*”;

- **identificare ed implementare le azioni di miglioramento del sistema di controllo** e all’adeguamento dello stesso agli scopi perseguiti dal Decreto, alla luce e in considerazione delle Linee Guida di Confindustria, nonché dei fondamentali principi della separazione dei compiti e della definizione dei poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate e della documentazione dei controlli;
- **definire i protocolli di controllo nei casi in cui un’ipotesi di rischio sia stata ravvisata come sussistente.**

La società si impegna a rinnovare periodicamente l’analisi dei rischi, soprattutto a seguito di eventuali cambiamenti nell’assetto societario, all’apertura verso nuove attività produttive, a modifiche legislative, variazioni nella produzione ovvero a seguito dell’eventuale emergere di criticità.

5.3 Reati presupposto rilevanti per la società

Alla luce dell’analisi dei rischi svolta ai fini della predisposizione del presente Modello, sono state isolate le categorie di reati presupposto che, con maggiore probabilità, potrebbero impegnare la responsabilità di Prinoth s.p.a.. Tali reati, suddivisi per categorie, sono trattati nelle singole Parti Speciali del presente Modello.

Per quanto riguarda le restanti categorie di reati, invece, si è ritenuto che, alla luce dell’attività principale svolta da Prinoth s.p.a., del contesto socio-economico in cui opera e dei rapporti e delle relazioni giuridiche ed economiche che la stessa instaura con soggetti terzi, non vi siano profili di rischio tali da rendere ragionevolmente fondata la possibilità della loro commissione nell’interesse o a vantaggio della società.

In ogni caso, il diffuso rispetto dei principi contenuti nel Codice Etico garantisce un idoneo presidio anche di fronte ai rischi di commissione di questa seconda categoria di reati.

5.4 L’adozione del Modello e le modifiche allo stesso

L’art. 6, comma 1, lettera a) del Decreto richiede che il Modello sia un “atto di emanazione dell’organo dirigente”. Esso dovrà quindi essere adottato con delibera dal Consiglio di Gestione.

Il Modello deve sempre essere tempestivamente modificato o integrato con delibera del Consiglio di Gestione quando:

- siano intervenute violazioni o elusioni delle prescrizioni in esso contenute, che ne abbiano dimostrato l’inefficacia o l’incoerenza ai fini della prevenzione dei

reati presupposto;

- siano intervenuti mutamenti nel quadro normativo, nell'organizzazione o nell'attività della società.

Le modifiche di natura formale o sostanziale possono avvenire su proposta dell'OdV o su suggerimento dei responsabili delle funzioni aziendali, che fanno pervenire le proprie osservazioni motivate al Presidente dell'OdV.

L'OdV, in ogni caso, deve prontamente segnalare in forma scritta al Presidente del Consiglio di Gestione eventuali fatti che evidenzino la necessità di modificare o aggiornare il Modello. Il Presidente del CdA convoca di conseguenza il Consiglio affinché siano prese le misure necessarie.

I principi e le prescrizioni contenute nel Modello devono essere attuati dall'organo amministrativo della società e dai reparti aziendali competenti. L'OdV è costantemente informato dell'aggiornamento e dell'implementazione delle procedure operative e dei suggerimenti avanzati per una loro modifica.

6. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'articolo 6, primo comma, lettera b) del d.lgs. 231/01 prevede, tra i presupposti indispensabili per l'esonero dell'ente dalla responsabilità amministrativa conseguente alla commissione di un reato presupposto, l'istituzione dell'Organismo di Vigilanza.

Questo è un "un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo" con "il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento".

6.1 Nomina e cessazione dall'incarico dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza è nominato con delibera del Consiglio di Gestione, il quale ne designa anche il Presidente e dà notizia dell'avvenuta nomina al Consiglio di Sorveglianza.

La nomina dell'OdV deve essere resa nota a ciascun componente nominato e da questi formalmente accettata. L'avvenuta accettazione dell'incarico sarà formalmente comunicata dal Consiglio di Gestione a tutti i livelli aziendali, mediante la diffusione di un comunicato interno che illustri, oltre ai membri, poteri, compiti, responsabilità dell'OdV, nonché le finalità della sua costituzione.

Ciascun membro dell'Organismo di Vigilanza deve possedere requisiti di onorabilità e moralità ed un profilo professionale che consenta di svolgere efficacemente i compiti affidatigli, non pregiudichi l'imparzialità di giudizio,

l'autorevolezza e l'eticità della condotta.

I componenti dell'OdV devono essere privi di deleghe operative ⁽¹⁾ e non devono avere vincoli di parentela con il vertice aziendale, né devono essere legati alla società da interessi economici (es. rilevanti partecipazioni azionarie, rapporti di consulenza che superino il 50% del loro fatturato, etc.), fatte salve tutte le componenti della retribuzione, o da qualsiasi situazione che possa generare conflitto di interesse.

L'OdV, nel suo complesso, deve essere dotato delle seguenti caratteristiche:

a.) Competenze

- conoscenza dell'organizzazione e dei principali processi aziendali tipici del settore in cui la società opera;
- conoscenze giuridiche tali da consentire l'identificazione delle fattispecie suscettibili di configurare ipotesi di reato;
- capacità di individuazione e valutazione degli impatti, discendenti dal contesto normativo di riferimento, sulla realtà aziendale;
- conoscenza di principi e tecniche proprie dell'attività svolta dall'Internal Auditing e conoscenza delle tecniche proprie di chi svolge attività "ispettiva" e "consulenziale".

Qualora taluno dei requisiti sopra riportati non sia presente in uno o più componenti dell'OdV, lo stesso potrà avvalersi delle competenze di risorse interne aziendali e/o esterne.

b.) Caratteristiche personali

- un profilo etico di indiscutibile valore;
- oggettive credenziali di competenza.

Sorge una causa di ineleggibilità/decadenza:

- allorché un componente venga dichiarato interdetto, inabilitato o fallito;
- allorché un componente abbia riportato una condanna - anche non definitiva – per reati:

¹ Per "attività operative", ai fini del Modello e dell'attività della società, si intende qualsiasi attività che possa ripercuotersi su aspetti strategici o finanziari della società stessa. Le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da alcun altro organo o struttura aziendale. L'Organismo è inoltre autonomo nel senso regolamentare, ovvero ha la possibilità di determinare le proprie regole comportamentali e procedurali nell'ambito dei poteri e delle funzioni determinate dal Consiglio di Gestione.

- commessi nello svolgimento del suo incarico;
- che incidano significativamente sulla sua moralità professionale;
- che comportino l'interdizione dai pubblici uffici, dagli uffici direttivi delle imprese e delle persone giuridiche, da una professione o da un'arte, nonché incapacità di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
- di cui al Decreto Legislativo 231/2001.

c.) Requisiti dell'Organismo nel suo complesso

In considerazione della specificità dei compiti che ad esso fanno capo, delle previsioni del Decreto e delle indicazioni contenute nelle Linee Guida emanate da Confindustria, la scelta dell'organismo interno avviene in modo da garantire che lo stesso possieda i seguenti requisiti:

1.) **autonomia ed indipendenza**: l'OdV è libero da interferenze o condizionamenti da parte di qualunque componente dell'ente, riferisce a livello gerarchico solo al Consiglio di Gestione e non è coinvolto in attività operative o di gestione della società;

2.) **professionalità**: l'Organismo di Vigilanza è professionalmente capace ed affidabile: nel suo complesso a livello collegiale, esso può garantire le competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere; sono presupposte competenze di natura giuridica, contabile, aziendale ed organizzativa;

3.) **continuità d'azione**: l'Organismo di Vigilanza opera senza soluzione di continuità. Esso, pertanto, nello svolgimento dei propri compiti deve garantire un impegno prevalente, anche se non necessariamente esclusivo, idoneo comunque ad assolvere con efficacia e efficienza i propri compiti istituzionali.

I membri dell'OdV rimangono in carica per **tre anni**. Il relativo mandato scade alla data dell'assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'ultimo esercizio della carica, ma l'Organismo è tenuto a continuare a svolgere *pro tempore* le proprie funzioni fino a nuova nomina dei suoi componenti.

La nomina deve altresì prevedere un compenso per l'incarico, fatto salvo il caso di investitura di membri di altri organi o funzioni per le quali la vigilanza sull'adeguatezza e sul concreto funzionamento del sistema di controllo interno è parte preponderante dei propri compiti, essendo il Modello adottato parte integrante del sistema di controllo interno.

I membri dell'Organismo di Vigilanza cessano il proprio ruolo per rinuncia,

decadenza, sopravvenuta incapacità, morte o revoca per giusta causa.

I membri dell'Organismo di Vigilanza possono essere revocati per giusta causa dal Consiglio di Gestione. Si considerano ipotesi di giusta causa di revoca, a titolo esemplificativo:

- gravi inadempienze ai propri compiti di OdV o inattività ingiustificata;
- irrogazione, nei confronti della società, di sanzioni interdittive per la commissione di Reati Presupposto agevolati dalla inattività del o dei componenti dell'OdV;
- apertura di un procedimento penale con rinvio a giudizio a carico di un componente l'OdV.

Costituiscono, inoltre, cause di decadenza dell'incarico di membri dell'OdV:

- la perdita dei requisiti di onorabilità e moralità e professionalità di cui sopra;
- la sopravvenienza di una delle cause di ineleggibilità di cui sopra.

In caso di rinuncia, decadenza, sopravvenuta incapacità o morte di un membro effettivo dell'Organismo di Vigilanza, il Presidente dell'Organismo di Vigilanza ne darà comunicazione tempestiva al Consiglio di Gestione il quale prenderà senza indugio le decisioni del caso.

In caso di rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte o revoca del Presidente dell'Organismo di Vigilanza, subentra a questi il membro effettivo più anziano, il quale rimane in carica fino alla data in cui il Consiglio di Gestione abbia deliberato la nomina del nuovo Presidente dell'Organismo di Vigilanza.

6.2 L'individuazione dell'Organismo di Vigilanza

Applicando tutti i principi sopra citati alla realtà aziendale delle società e in considerazione della specificità dei compiti che fanno capo all'Organismo di Vigilanza, si è ritenuto di optare per un organismo a composizione collegiale composto di tre membri. La suddetta composizione è riconosciuta come adeguata a garantire che l'Organismo di Vigilanza presenti i prescritti requisiti di autonomia di intervento e continuità d'azione richiamati dalle Linee Guida.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza sono stati scelti tra soggetti che possiedono le capacità specifiche necessarie in relazione alla peculiarità delle attribuzioni dell'Organismo di Vigilanza e dei connessi contenuti professionali.

6.3 Le funzioni dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza si occupa di tutti i compiti previsti dagli articoli 6 e 7 del d.lgs.231/01 e in particolare svolge:

- attività di vigilanza costante sull'osservanza del Modello da parte degli organi sociali, dei dipendenti e dei consulenti della società e dei Destinatari del Modello in genere;
- attività di vigilanza costante sull'efficacia del Modello in relazione alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto, anche avuta specifica considerazione della struttura aziendale della società;
- attività di monitoraggio sull'effettiva attuazione delle prescrizioni del Modello e del Codice Etico e sull'osservanza di dette prescrizioni da parte dei Destinatari in relazione allo svolgimento di quelle attività sensibili che espongono la società al rischio di commissione dei Reati Presupposto ritenuti rilevanti per la società;
- attività di controllo periodico delle singole aree valutate come sensibili, verificando l'effettiva adozione e la corretta applicazione dei protocolli, la predisposizione e la regolare tenuta della documentazione prevista nei protocolli stessi, nonché nel complesso l'efficienza e la funzionalità delle misure e delle cautele adottate nel Modello rispetto alla prevenzione ed all'impedimento della commissione dei reati previsti dal d.lgs.231/01;
- periodica attività di reporting nei confronti degli organi societari;
- attività di gestione del flusso informativo verso l'OdV medesimo.

Inoltre, l'Organismo di Vigilanza sottopone al Consiglio di Gestione adeguate e motivate proposte di **modifica ed aggiornamento del Modello** laddove le ritenga necessarie a seguito di:

- a.) mutamenti della struttura e organizzazione aziendale;
- b.) modifiche del quadro normativo di riferimento;
- c.) riscontro di violazioni reali o potenziali, consumate o tentate delle prescrizioni contenute nel Modello stesso.

6.3.1.) Compiti dell'OdV

Ad ulteriore specificazione di quanto riportato al punto precedente, l'OdV si occupa di:

- a) verificare l'effettiva adozione e corretta applicazione dei protocolli di

controllo previsti dal Modello;

- b) effettuare periodiche verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere nell'ambito delle attività sensibili, i cui risultati vengano riassunti in una apposita relazione il cui contenuto verrà esposto nell'ambito delle comunicazioni agli organi societari, come descritto nel seguito;
- c) sviluppare sistemi di controllo e monitoraggio tesi alla ragionevole prevenzione delle irregolarità ai sensi del decreto;
- d) raccogliere, elaborare e conservare le informazioni e la documentazione rilevante ai fini della verifica del rispetto del Modello, raccordandosi con le funzioni aziendali interessate;
- e) monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello (ovvero: promuovere e/o sviluppare, di concerto con le funzioni aziendali a ciò preposte, programmi di informazione e comunicazione interna, con riferimento al Modello, agli standard di comportamento, ai principi etici e alle procedure adottate ai sensi del Decreto);
- f) assicurarsi che sia predisposta dalla responsabile funzione della società la documentazione contenente le istruzioni, i chiarimenti o gli aggiornamenti eventualmente necessari al fine del funzionamento operativo del Modello;
- g) coordinarsi con le altre funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per il miglior monitoraggio delle attività in relazione ai principi di comportamento e ai protocolli stabiliti nel Modello.

6.3.2.) Reporting nei confronti degli organi societari

È necessario che l'Organismo di Vigilanza si relazioni costantemente con il Consiglio di Gestione, riferendo a quest'ultimo:

- **quando necessario**, formulando proposte di aggiornamento del Modello;
- **immediatamente**, in merito alle violazioni accertate del Modello, nei casi in cui tali violazioni possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla società, affinché vengano presi opportuni provvedimenti ⁽²⁾;
- **annualmente**, mediante una relazione informativa avente ad oggetto le attività di verifica e di controllo compiute e all'esito delle stesse, nonché eventuali criticità emerse in termini di comportamenti o eventi che possono avere un effetto

² Nei casi in cui sia necessario adottare opportuni provvedimenti nei confronti degli amministratori, l'Organismo di Vigilanza è tenuto a darne immediata comunicazione all'intero Consiglio di Gestione mediante comunicazione scritta. In tal caso, il Consiglio di Gestione dispone l'audizione dell'interessato, a cui partecipa anche l'Odv, acquisisce eventuali deduzioni dell'interessato ed esperisce ogni ulteriore accertamento ritenuto opportuno.

sull'adeguatezza o sull'efficacia del Modello stesso e fornendo un piano delle attività di verifica e controllo programmate per l'anno successivo.

L'Organismo di Vigilanza potrà essere convocato in qualsiasi momento dal Consiglio di Gestione o potrà a propria volta presentare richiesta in tal senso, per riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche.

6.3.3) Attività di gestione del flusso informativo verso l'OdV e *whistleblowing*

Al fine di agevolare le attività di controllo e di vigilanza dell'Organismo di Vigilanza, è necessario che siano attivati e garantiti flussi informativi verso l'Organismo stesso da parte degli organi societari e delle funzioni aziendali competenti per materia.

È infatti necessario che l'Organismo di Vigilanza sia costantemente informato di quanto accade nella società e di ogni aspetto di rilievo.

Gli obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza garantiscono un ordinato svolgimento delle attività di vigilanza e controllo sull'efficacia del Modello e riguardano le informazioni, i dati e le notizie specificate nel dettaglio delle Parti Speciali, ovvero ulteriormente identificate dall'Organismo di Vigilanza e/o da questi richieste alle singole funzioni della società.

Il contenuto delle informazioni che devono essere trasmesse all'OdV, con indicazione dei soggetti tenuti a trasmetterli nonché di modalità e tempistiche di trasmissione sono definiti nel dettaglio nell'**Allegato 2 "FLUSSI INFORMATIVI"** alle PARTI SPECIALI.

Tale allegato potrà essere integrato autonomamente dall'Organismo di Vigilanza ove lo stesso ne ravvisi la necessità.

Conformemente a quanto previsto dall'art. 6, comma 2 *bis*, del d.lgs. 231/2001 (³), inoltre, i destinatari del presente Modello hanno la facoltà di presentare:

- a.) segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del decreto 231/01 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti;
- b.) violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

Tali segnalazioni possono essere effettuate attraverso il canale informatico

³ Introdotto dall'art. 2 della legge 179/2017, c.d. legge sul *whistleblowing*.

all'indirizzo odv@prinoth.com.

In entrambi i casi, l'Organismo di Vigilanza garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione.

L'Organismo di Vigilanza valuta ogni segnalazione ricevuta dando corso ai necessari accertamenti in relazione ai fenomeni rappresentati e a vagliare la veridicità e rilevanza di quanto riportato nella segnalazione.

È rimessa alla discrezionalità e responsabilità dell'Organismo di Vigilanza ogni valutazione sulla rilevanza degli specifici casi segnalati e la conseguente decisione di attivare verifiche ed interventi di maggiore dettaglio.

Nel caso in cui, a seguito degli accertamenti preliminari, l'OdV reputi non rilevanti le segnalazioni e non sussistenti le violazioni, la decisione di non procedere dovrà essere motivata; al contrario, nel caso in cui venga accertata la violazione l'OdV deve informare immediatamente il titolare del potere disciplinare, che darà corso al procedimento disciplinare di sua competenza al fine delle contestazioni e dell'eventuale applicazione delle sanzioni ⁽⁴⁾.

In particolare valgono le seguenti prescrizioni:

- ciascun tipo di segnalazione va effettuato per iscritto;
- le informazioni e segnalazioni devono essere inviate direttamente all'Organismo di Vigilanza presso il seguente indirizzo di posta elettronica: odv@prinoth.com;

- l'OdV agisce in modo da garantire gli autori delle segnalazioni contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione, diretta o indiretta, penalizzazione o qualsivoglia conseguenza collegati alle segnalazioni stesse, **assicurando la riservatezza circa la loro identità** ⁽⁵⁾, fatti comunque salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede. Ritorsioni o discriminazioni nei confronti del segnalante costituiscono illecito disciplinare;

- l'Organismo di Vigilanza valuta autonomamente le segnalazioni ricevute; tutti i soggetti destinatari degli obblighi informativi sono tenuti a collaborare con l'Organismo stesso, al fine di consentire la raccolta di tutte le ulteriori informazioni ritenute necessarie per una corretta e completa valutazione della segnalazione.

⁴ L'obbligo di informare il datore di lavoro di eventuali comportamenti contrari al Modello adottato rientra nel più ampio dovere di diligenza ed obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro. Di conseguenza il corretto adempimento all'obbligo di informazione da parte del prestatore di lavoro non può dare luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari. Per contro, ogni informativa impropria, sia in termini di contenuti che di forma, determinata da una volontà meramente calunniosa sarà oggetto di opportune sanzioni disciplinari.

⁵ Così come richiesto dalle lettere a) e c) del comma 2 *bis* del novellato art. 6 d.lgs. 231/2001.

I flussi informativi e le segnalazioni sono conservate dall'Organismo di Vigilanza in una apposita banca dati di natura informatica e/o cartacea. I dati e le informazioni conservate nella banca dati sono poste a disposizione di soggetti esterni all'Organismo di Vigilanza previa autorizzazione dell'Organismo stesso, salvo che l'accesso sia obbligatorio per legge.

6.4 I poteri dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza regola autonomamente i seguenti aspetti legati al proprio funzionamento:

- modalità di convocazione ed organizzazione delle riunioni, incluso il calendario delle stesse;
- modalità di deliberazione e verbalizzazione delle riunioni, o della partecipazione a riunioni con il Consiglio di Gestione;
- modalità di comunicazione e rapporto diretto con ogni struttura aziendale, nonché di acquisizione di informazioni, dati e documentazioni dalle strutture aziendali;
- modalità di coordinamento con il Consiglio di Gestione e di partecipazione alle relative riunioni per iniziativa dell'OdV;
- modalità di organizzazione delle proprie attività di vigilanza e controllo, nonché di rappresentazione dei risultati delle attività svolte.

Per poter esercitare al meglio i propri **poteri di vigilanza e controllo**, l'Organismo di Vigilanza:

- ha accesso libero e non condizionato presso tutte le funzioni della società – senza necessità di alcun consenso preventivo – al fine di ottenere ogni informazione, documento o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal decreto;
- può prendere visione ed estrarre copia dei libri sociali, dei principali contratti della società e delle procure in materia di deleghe di potere.
- può disporre liberamente, senza interferenza alcuna, del proprio budget iniziale e di periodo, al fine di soddisfare ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti;
- può, se ritenuto necessario, avvalersi – sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità – dell'ausilio di tutte le strutture della società;
- può, in piena autonomia decisionale e qualora siano necessarie

competenze specifiche ed in ogni caso per adempiere professionalmente ai propri compiti, avvalersi della collaborazione di particolari professionalità reperite all'esterno della società, nonché delle professionalità della funzione di Internal Auditing, utilizzando allo scopo il proprio budget di periodo. In questi casi, i soggetti esterni operano sotto la diretta sorveglianza e responsabilità dell'Organismo di Vigilanza;

- può, fatte le opportune indagini ed accertamenti e sentito l'autore della violazione, segnalare l'evento secondo la disciplina prevista nel Sistema Disciplinare adottato ai sensi del decreto, fermo restando che l'iter di formale contestazione e l'irrogazione della sanzione è espletato a cura della Funzione Competente.

6.5 Il budget dell'Organismo di Vigilanza

Al fine di rafforzare ulteriormente i requisiti di autonomia ed indipendenza, l'Organismo di Vigilanza è dotato di un adeguato budget iniziale e di periodo preventivamente deliberato dal Consiglio di Gestione.

Di tali risorse economiche l'Organismo di Vigilanza potrà disporre in piena autonomia, fermo restando la necessità di rendicontare l'utilizzo del budget stesso su base annuale, nonché di motivare la presentazione del budget del periodo successivo, nell'ambito della relazione informativa periodica in favore del Consiglio di Gestione.

Nei casi di urgenza e necessità, qualora per svolgere i doveri del proprio ufficio l'OdV abbisognasse di risorse finanziarie ulteriori rispetto a quelle allocate in sede di budget iniziale, esso potrà autonomamente disporre delle risorse eccedenti senza limiti di spesa, salvo successiva e tempestiva rendicontazione al Consiglio di Gestione per l'approvazione.

6.6 I rapporti tra Organismo di Vigilanza e funzione di Internal Auditing

Al fine di ottenere un risultato sinergico e di contenimento dei costi operativi, l'Organismo di Vigilanza potrà avvalersi, nell'espletamento dei suoi compiti di vigilanza sul funzionamento e l'osservanza del Modello adottato, delle risorse professionali della funzione di Internal Auditing della società stessa, ferma restando l'autonomia dell'OdV stesso e la peculiarità delle relative funzioni.

I soggetti esterni all'Organismo di Vigilanza che eventualmente possono supportare lo stesso – siano essi rappresentati da risorse professionali della funzione di Internal Auditing di Gruppo o risorse professionali esterne – operano quale mero supporto tecnico-specialistico di rilievo consulenziale nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.

7. IL SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO

Ai sensi dell'art. 6, co. 2, lett. e), e dell'art. 7, co. 4, lett. b) del decreto, i modelli di organizzazione, gestione e controllo possono ritenersi efficacemente attuati solo se prevedono un **sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure in essi indicate.**

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'avvio o dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto il Modello e il Codice Etico costituiscono regole vincolanti per i destinatari, la violazione delle quali potrà essere sanzionata indipendentemente dall'effettiva realizzazione di un reato o dalla punibilità dello stesso.

Le regole di condotta imposte dal Modello sono, infatti, assunte dall'azienda in piena autonomia, al fine del miglior rispetto del precetto normativo che sull'azienda stessa incombe.

Peraltro, i principi di tempestività ed immediatezza rendono sconsigliabile ritardare l'irrogazione della sanzione disciplinare in attesa dell'esito del giudizio eventualmente instaurato davanti all'Autorità Giudiziaria.

7.1 Definizione e limiti della responsabilità disciplinare

La società assicura che le sanzioni irrogabili ai sensi del presente sistema disciplinare sono conformi a quanto previsto dai contratti collettivi nazionali del lavoro applicabili al settore, e dalla contrattazione aziendale integrativa; assicura altresì che l'iter procedurale per la contestazione dell'illecito e per l'irrogazione della relativa sanzione è in linea con quanto disposto dall'art 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (c.d. "Statuto dei lavoratori").

Per i destinatari legati da contratti di natura diversa da un rapporto di lavoro dipendente (amministratori e in generale soggetti terzi) le misure applicabili e le procedure sanzionatorie devono rispettare la legge e le condizioni contrattuali.

7.2 Destinatari del sistema disciplinare e loro doveri

I destinatari del presente sistema disciplinare corrispondono ai destinatari del Modello stesso. Essi hanno l'obbligo di uniformare la propria condotta ai principi sanciti nel Codice Etico e nel Modello, attenendosi in particolare alle procedure ed ai protocolli organizzativi ivi contemplati.

Ogni violazione dei suddetti principi e procedure (di seguito indicate come "**Infrazioni**"), rappresenta, se accertata:

- nel caso di dipendenti e dirigenti, un inadempimento contrattuale in relazione alle obbligazioni che derivano dal rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 2104 c.c. e dell'art. 2106 c.c.;
- nel caso degli amministratori, l'inosservanza dei doveri ad essi imposti dalla legge e dallo statuto ai sensi dell'art. 2392 c.c.;
- nel caso di soggetti esterni, un inadempimento contrattuale che legittima la società a risolvere il contratto, fatto salvo il risarcimento del danno.

A titolo *esemplificativo*, costituiscono Infrazioni i seguenti comportamenti:

- la violazione, anche con condotte omissive e in eventuale concorso con altri, dei principi e delle procedure previste dal presente Modello o stabilite per la sua attuazione;
- la redazione, eventualmente in concorso con altri, di documentazione non veritiera;
- l'agevolazione, mediante condotta omissiva, della redazione da parte di altri, di documentazione non veritiera; la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione inerente le procedure per sottrarsi al sistema dei controlli previsto dal Modello;
- l'ostacolo alla attività di vigilanza dell'OdV o dei soggetti dei quali lo stesso si avvale;
- l'impedimento all'accesso alle informazioni e alla documentazione richiesta dai soggetti preposti ai controlli delle procedure e delle decisioni;
- la realizzazione di qualsiasi altra condotta idonea a eludere il sistema di controllo previsto dal Modello;
- la violazione delle misure di tutela del soggetto che segnala all'OdV condotte illecite, rilevanti ai sensi del d.lgs. 231/2001 ovvero di violazioni del Modello ⁽⁶⁾;
- le segnalazioni infondate di violazioni del Modello, se effettuate con dolo o colpa grave ⁽⁷⁾;
- l'omessa segnalazione all'OdV delle violazioni rilevate.

⁶ Cfr. art. 6, comma 2 bis, d.lgs. 231/2001, lett. d).

⁷ Come sopra.

7.3 Principi generali relativi alle sanzioni

Il sistema si ispira ai principi di trasparenza e di equità dei processi di indagine per accertare la violazione e garantisce il diritto di difesa dei soggetti indagati e la tempestività e puntualità di applicazione delle sanzioni.

Le sanzioni irrogate a fronte delle Infrazioni devono rispettare il principio di gradualità e di proporzionalità rispetto alla gravità delle violazioni commesse.

Per determinare il tipo di sanzione il Consiglio di Gestione deve valutare:

- l'intenzionalità del comportamento da cui è scaturita la violazione;
- la negligenza, l'imprudenza e l'imperizia dimostrate dall'autore in sede di commissione della violazione, specie in riferimento alla effettiva possibilità di prevedere l'evento;
- la rilevanza ed eventuali conseguenze della violazione o dell'illecito;
- la posizione e le responsabilità aziendali del Destinatario;
- il concorso di più destinatari, in accordo tra loro, nella commissione della violazione o dell'illecito;
- eventuali circostanze aggravanti e/o attenuanti ⁽⁸⁾.

L'Organismo di Vigilanza si occupa del procedimento di accertamento delle infrazioni, mentre **l'irrogazione delle sanzioni disciplinari spetta al Consiglio di Gestione**

Come specificato anche al precedente punto 6.3.3.), **il dovere di segnalazione grava su tutti i destinatari del presente Modello.**

Conseguentemente, ogni violazione del Modello o delle procedure stabilite in attuazione dello stesso, da chiunque commessa, deve essere immediatamente comunicata, per iscritto, all'OdV, che dovrà valutare la sussistenza della violazione stessa.

L'Organismo è tenuto a identificare la fonte e a vagliare la veridicità di quanto riportato nella segnalazione, assicurando la riservatezza ⁽⁹⁾ dei soggetti coinvolti e raccogliendo e conservando le informazioni secondo modalità che assicurino il successivo trattamento confidenziale e riservato del contenuto delle segnalazioni.

Valutata la violazione, l'OdV informa immediatamente il titolare del potere disciplinare, che provvederà di conseguenza. L'OdV è a sua volta tenuto al corrente

⁸ Tra le circostanze aggravanti, a titolo esemplificativo, sono considerate le precedenti sanzioni disciplinari a carico dello stesso destinatario nei due anni precedenti la violazione o l'illecito.

⁹ Sulla tutela della riservatezza del segnalante e del segnalato, cfr. anche precedente punto 6.3. In nessun caso l'OdV comunica nomi o circostanze che possano tracciare la fonte delle informazioni ricevute

delle decisioni del Consiglio di Gestione in ordine all'inflizione di una sanzione ovvero di archiviazione del procedimento disciplinare.

7.4 Sanzioni nei confronti di operai, impiegati e quadri

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

Con riferimento alle sanzioni irrogabili nei riguardi di operai, impiegati e quadri, esse rientrano tra quelle previste dal sistema disciplinare aziendale e/o dal sistema sanzionatorio previsto dal CCNL, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 dello Statuto dei lavoratori ed eventuali normative speciali applicabili.

Il Modello fa riferimento alle sanzioni ed alle categorie di fatti sanzionabili previsti dall'apparato sanzionatorio esistente nell'ambito del CCNL, al fine di ricondurre le eventuali violazioni al Modello nelle fattispecie già previste dalle predette disposizioni.

In particolare, in applicazione del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del settore metalmeccanico si prevede che il lavoratore incorra in:

- provvedimenti di **richiamo verbale** o **ammonizione scritta** o **multa** (fino ad un massimo di tre ore di retribuzione calcolata sul minimo tabellare) o **sospensione dal servizio e dal trattamento retributivo** (fino ad un massimo di tre giorni), nei casi di violazione delle procedure interne previste dal Modello quali ad esempio: inosservanza ripetuta o di una certa gravità delle norme di comportamento previste dal Codice etico o dal Modello Organizzativo;

- provvedimento di **licenziamento con preavviso**, nei casi di atti non conformi alle prescrizioni del Modello e diretti in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal decreto, ravvisandosi in tale comportamento un'infrazione alla disciplina e ai doveri d'ufficio così grave da non consentire la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto di lavoro;

- provvedimento di **licenziamento senza preavviso**, nei casi di atti non conformi alle prescrizioni del Modello tali da determinare la concreta applicazione a carico della società delle misure sanzionatorie previste dal decreto oppure nei casi in cui il dipendente della società abbia riportato condanna passata in giudicato per uno dei reati presupposto ⁽¹⁰⁾.

¹⁰ Tali comportamenti fanno infatti venire meno radicalmente il rapporto fiduciario tra la società ed il dipendente, costituendo un grave nocumento morale e/o materiale per la società stessa e la sua organizzazione.

7.5 Sanzioni nei confronti dei dirigenti

Quando la violazione delle procedure interne previste dal presente Modello o l'adozione di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso è compiuta da dirigenti, si provvederà ad applicare nei loro confronti la misura ritenuta più idonea in conformità a quanto previsto dal Codice Civile, dallo Statuto dei Lavoratori e dalla normativa pattizia prevista dalla contrattazione collettiva ⁽¹¹⁾.

Quale sanzione specifica, l'Organismo di Vigilanza potrà proporre anche la sospensione delle procure eventualmente conferite al dirigente stesso.

7.6 Misure nei confronti dei soggetti apicali

In caso di violazioni da parte degli Amministratori, l'Organismo di Vigilanza informerà l'intero Consiglio di Gestione, che provvederà ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa.

7.7 Misure nei confronti dei collaboratori esterni e controparti contrattuali

Ogni comportamento adottato dai collaboratori esterni (consulenti, lavoratori a progetto, collaboratori coordinati continuativi, agenti, etc.) o dalle controparti contrattuali, anche appartenenti al Gruppo Societario, che risulti in contrasto con le prescrizioni del Codice Etico e con i principi del presente Modello e che sia tale da comportare il rischio di commissione di un reato previsto dal Decreto, potrà determinare, secondo quanto disposto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o nei contratti, la risoluzione del rapporto contrattuale, ovvero il diritto di recesso dal medesimo.

Rimane salva, in capo a Prinoth s.p.a., la possibilità di chiedere il risarcimento del danno subito dalla società a causa dell'interruzione del contratto ovvero a causa dell'applicazione a suo danno di una delle sanzioni di cui al d.lgs. 231/2001.

L'Organismo di Vigilanza verifica che siano adottate ed attuate procedure specifiche per trasmettere ai collaboratori esterni ed alle controparti contrattuali i principi e le linee di condotta contenute nel presente Modello e nel Codice Etico e verifica che gli stessi vengano informati delle conseguenze che possono derivare

¹¹ Tra le violazioni che rendono i dirigenti passibili di una sanzione si contano, ad esempio, la mancata osservanza delle procedure prescritte, l'omessa comunicazione all'OdV delle informazioni contenute nella tabella "Flussi informativi", l'omesso svolgimento delle procedure di controllo previste ovvero ancora l'osservazione di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e tale da causare una situazione di pericolo per l'integrità dei beni aziendali oppure con danno per la società.

dalla violazione degli stessi.

8. FORMAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO

La formazione interna costituisce uno strumento indispensabile per un'efficace attuazione del Modello e per una diffusione capillare dei principi di comportamento e di controllo adottati dalla società, al fine di una ragionevole prevenzione dei reati da cui il decreto fa scaturire la responsabilità amministrativa.

L'Organismo di Vigilanza si accerta che la società abbia designato un soggetto interno responsabile per la corretta formazione del personale in merito all'applicazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, e ne condivide i programmi formativi.

I requisiti che un programma di formazione deve rispettare sono i seguenti:

- adeguatezza alla posizione ricoperta dai soggetti all'interno dell'organizzazione (neo-assunto, impiegato, quadro, dirigente, ecc.);
- differenziazione dei contenuti in funzione dell'attività svolta dal soggetto all'interno dell'azienda (attività a rischio, attività di controllo, attività non a rischio, ecc.);
- competenza ed autorevolezza del relatore;

La partecipazione ai programmi di formazione deve essere obbligatoria e devono essere definiti appositi meccanismi di controllo per monitorare la presenza dei soggetti ed il grado di apprendimento dei partecipanti.

La formazione può essere classificata in generale o specifica. In particolare, la **formazione generale** deve interessare tutti i livelli dell'organizzazione, al fine di consentire ad ogni individuo di venire a conoscenza:

- dei precetti contenuti nel d.lgs. 231/2001 in tema di responsabilità amministrativa degli enti, dei reati e delle sanzioni ivi previste;
- dei principi di comportamento previsti dal Codice Etico;
- del Sistema Disciplinare;
- delle Linee Guida e dei principi di controllo contenuti nelle procedure operative interne e degli standard di comportamento;
- dei poteri e compiti dell'OdV;
- del sistema di reporting interno riguardante l'OdV.

La **formazione specifica**, invece, si aggiunge a quella generale per tutti quei

soggetti che per via della loro attività necessitano di specifiche competenze al fine di gestire le peculiarità dell'attività stessa, come il personale che opera nell'ambito delle attività sensibili.

La formazione specifica dovrà consentire al soggetto di:

- avere consapevolezza dei potenziali rischi associabili alla propria attività, nonché degli specifici meccanismi di controllo da attivare al fine di monitorare l'attività stessa;
- conoscere le tecniche di valutazione dei rischi inerenti l'attività da esso svolta nonché le esatte modalità di svolgimento della stessa e/o le procedure che la regolamentano, al fine di acquisire la capacità d'individuare eventuali anomalie e segnalarle nei modi e nei tempi utili per l'implementazione di possibili azioni correttive.

In caso di modifiche e/o aggiornamenti rilevanti del Modello saranno organizzati dei moduli d'approfondimento mirati alla conoscenza delle variazioni intervenute.

Verranno inoltre coinvolti nella formazione i diretti superiori gerarchici dei singoli lavoratori, anche neoassunti, i quali, alla luce della propria funzione di direzione e controllo verso i propri subordinati, saranno chiamati ad integrare la formazione specifica direttamente nel coordinamento delle attività lavorative.

9. PUBBLICITÀ E COMUNICAZIONE DEL MODELLO

In linea con quanto disposto dal Decreto, la società darà piena pubblicità al presente Modello, al fine di assicurare che i Destinatari dello stesso ne siano a conoscenza.

La comunicazione deve essere capillare, efficace, chiara e dettagliata, nonché contenere aggiornamenti periodici connessi ai mutamenti del Modello.

In particolare, la comunicazione deve:

- essere sufficientemente dettagliata in rapporto al livello gerarchico di destinazione;
- utilizzare i canali di comunicazione più appropriati e facilmente accessibili ai destinatari della comunicazione al fine di fornire le informazioni in tempi utili;
- essere di qualità in termini di contenuti (comprendere tutte le informazioni necessarie), tempestiva, aggiornata e accessibile.

Pertanto, il piano effettivo di comunicazione relativo alle componenti essenziali

del presente Modello dovrà essere sviluppato, in coerenza ai principi sopra definiti, tramite i mezzi di comunicazione aziendali ritenuti più idonei, quali, ad esempio, l'invio di e-mail o la pubblicazione sul sito aziendale (attraverso un file da scaricare a cura degli utenti).

Allegati alla Parte Generale

(per la data di aggiornamento cfr. il singolo allegato):

- 1.) elenco aggiornato dei Reati-Presupposti;
- 2.) organigramma delle funzioni aziendali;
- 3.) elenco certificazioni ISO in corso di validità.