

CODICE ETICO

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

(Ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001)

COPIA CONTROLLATA	N° 1	Del 31/05/2024
--------------------------	-------------	-----------------------

REV. 06 del 31/05/2024



PARTE GENERALE	5
CAPITOLO PRIMO	5
1.1 Introduzione	5
1.2 Chi siamo	5
1.3 Salute e Sicurezza sul Lavoro	6
1.4 Tutela dell'ambiente	7
1.5 Le Nostre regole fondamentali	7
1.6 Diritti ed obblighi dei Dipendenti	7
1.7. Diversità e inclusione	8
1.8 Pari opportunità	8
1.9 Fornitori e Clienti	9
1.10 Rapporti tra la Società e la Pubblica Amministrazione	9
1.11 Ambito di applicazione	9
1.12 Diffusione del Codice Etico	10
1.13 L'impegno della ANTINOZZI Srl	10
1.14 Conflitto di interessi	10
1.15 Responsabilità nell'utilizzo delle risorse	11
1.16 Responsabilità verso la collettività	12
1.17 Norme, documenti e Leggi di riferimento	12
PARTE SPECIALE	13
CAPITOLO SECONDO	13
MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	13



2.1 La disciplina del D. Lgs. n. 231/2001	13
2.2 I reati previsti dal D.Lgs. n. 231/2001	14
2.3 Ambito oggettivo e soggettivo di applicazione delle responsabilità: i divieti	19
2.4 Adozione del Modello organizzativo - Funzione e scopo	21
2.5 Le caratteristiche principali del Modello della <i>ANTINOZZI Srl</i>	21
2.6 Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 8 giugno 2001 n° 231	22
2.7 Identificazione dei controlli a presidio	22
2.8 L'analisi della struttura organizzativa della Società	22
2.9 Le aree a rischio	22
2.10 I controlli	26
2.11 La separazione delle funzioni e documentazione delle attività	26
2.12 La formazione	26
2.13 Codice Etico	26
2.14 L' Organismo di Vigilanza	27
2.15 I requisiti	27
2.16 Le Funzioni e Poteri	28
2.17 Identificazione e collocazione dell'OdV all'interno della Società	29
2.18 Responsabilità per l'approvazione, il recepimento, l'integrazione e l'implementazione del Modello	29
CAPITOLO TERZO	31
IL SISTEMA SANZIONATORIO	31
3.1 Funzione del sistema sanzionatorio	31
3.2 Sistema sanzionatorio dei dipendenti	31
3.3 Sanzioni connesse all'istituto del Whistleblowing	32
3.4 Misure nei confronti dei soggetti terzi	34



ALLEGATI:

34

PROCEDURA DI SEGNALAZIONE ALL'ORGANISMO DI VIGILANZA
("WHISTLEBLOWING")

34



PARTE GENERALE

CAPITOLO PRIMO

CODICE ETICO

1.1 Introduzione

Con il presente Codice Etico la *ANTINOZZI Srl* (di seguito denominata “Società”) intende formalmente adottare i principi etici di legittimità morale, d’equità ed eguaglianza, di correttezza, di trasparenza, di responsabilità, di rispetto dei Diritti umani e di prevenzione della corruzione, di tutela dell’ambiente, di riservatezza, d’imparzialità, di tutela della salute, proponendosi di affermare ed evidenziare quei comportamenti che da un lato sono vietati dal presente documento e dall’altro integrano le fattispecie di reato considerate dal D.Lgs. n. 231/2001.

Il rispetto di questi principi è considerato fondamentale, dalla Società, sia a livello individuale sia collettivo.

Il Codice Etico è la “Carta Costituzionale” dell’Azienda, una Carta dei diritti e doveri morali che definisce la responsabilità etico – sociale di ogni partecipante all’organizzazione aziendale ed è considerato dalla Società uno strumento fondamentale per prevenire comportamenti irresponsabili o illeciti da parte di chi opera in nome e per conto della stessa. E’ inteso come l’insieme di regole operative e di norme deontologiche ed è volto a prevenire la commissione dei reati previsti dal D.Lg. n. 231/2001 e successive modifiche.

Il presente Codice Etico non prevale sulle Leggi e sul Contratto Collettivo Nazionale in vigore e non ha la pretesa di essere esaustivo e di essere applicabile ad ogni singola situazione in cui un dipendente/collaboratore/amministratore potrebbe trovarsi, ma vuole essere una guida di carattere generale. Per qualsiasi dubbio, riguardante la gestione di una specifica situazione professionale, i dipendenti devono chiedere assistenza al proprio responsabile.

1.2 Chi siamo

La *ANTINOZZI Srl* nasce il 02/02/2001 e inizia l’attività il 01/02/2003.

A decorrere da tale data, si è dedicata con determinazione e serietà all’esecuzione secondo regola d’arte delle commesse affidate sia da committenti privati sia pubblici, e in virtù dei lavori eseguiti ha conseguito l’attestazione SOA e dal 28/10/2011 ha ottenuto la qualificazione R.F.I. LIS- A e LIS - C, il tutto senza mai trascurare i principi di correttezza, di trasparenza e di responsabilità.

La società, sensibile alle richieste di miglioramento e standardizzazione, ha implementato e certificato il proprio Sistema di Gestione Integrato secondo le Norme:

- ISO 9001:2015
- ISO 45001:2018
- ISO 14001:2015
- SA 8000
- ISO 37001:2016



- ISO 50001:2018
- PdR 125
- È iscritta nell'elenco White List della Prefettura di Caserta
- È iscritta all'albo Gestori Ambientali nelle categorie 2bis e 3 bis
- Grazie agli obiettivi raggiunti ha ottenuto un rating di legalità rilasciato dall'AGCM pari a 3 stelle
- È stata attuata la Procedura Whistleblowing di gestione della segnalazione in attuazione della Legge n. 179/2017.
- Ha vinto "Premio di Etica e Legalità Confindustria Caserta 1^ edizione 2022"

La Società, nell'esecuzione delle commesse, nei rapporti con i dipendenti, con i clienti, con i fornitori e con chiunque sia entrata in contatto, ha da sempre adottato e rispettato i principi etici che con la stesura di questo Codice vengono formalmente adottati.

La sua missione principale è quella di fornire assistenza per gli impianti di segnalamento e sicurezza del settore ferroviario, missione svolta senza mai trascurare i principi di lealtà morale e professionale, senza incorrere mai in nessuna forma di corruzione rispettando sempre i Diritti Umani e la tutela dell'ambiente.

1.3 Salute e Sicurezza sul Lavoro

La Società nell'ambito della propria missione, mirata al rispetto dei principi etici e della responsabilità sociale nei confronti delle persone con le quali collabora e della collettività, intende dedicare il massimo impegno per il miglioramento continuo delle proprie prestazioni in ambito di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. A tal fine la Antinozzi Srl si impegna a diffondere e consolidare una cultura della sicurezza, sviluppando la consapevolezza dei rischi e degli impatti generati dalle proprie attività promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti i propri collaboratori.

La Società si impegna, inoltre, a operare nel rispetto di tutte le prescrizioni legali applicabili in materia di sicurezza nonché dei principi volontariamente sottoscritti, nei confronti sia dei lavoratori che degli appaltatori e dei clienti, salvaguardando la salute e la sicurezza degli stessi. In particolare, la Società ha adottato un sistema di sicurezza improntato su due principi:

- misure organizzative;
- misure tecniche.

Misure organizzative

La Società ha provveduto a una corretta individuazione del Datore di lavoro, così come indicato dall'art. 2 lettera *b*) d.lgs. 81/08, conferendo al medesimo idonei poteri organizzativi, decisionali, gestori e di spesa. Ha inoltre favorito la creazione di un organigramma che soggiace al Datore di lavoro con individuazione di Dirigenti per la Sicurezza (o Preposti di primo livello) e Preposti. Tra le misure organizzative si vuole dare particolare evidenza al puntuale processo informativo, formativo e di addestramento predisposto puntualmente e nel rispetto delle disposizioni di legge e dell'Accordo Stato-Regioni in favore di tutti i lavoratori.

Tra le altre misure organizzative si dà particolare rilievo alle riunioni periodiche (*ex art. 35 d.lgs. 81/08*), alle prove di evacuazione e alla sorveglianza sanitaria anche con riferimento all'indice infortunistico e alla malattia professionale.

Misure tecniche

Le misure organizzative su indicate debbono ritenersi un efficace collante con le misure tecniche, da intendersi quali iniziative della Società volte a individuare ogni rischio, anche potenziale, e intraprendere per l'eliminazione dello stesso o, quantomeno, la sua riduzione "valutazioni strumentali".



Particolare attenzione viene data nell'impiego di macchinari e attrezzature, per le quali sono richieste, oltre a valutazioni del rischio specifico, la presenza e l'aggiornamento del Manuale d'uso e manutenzione.

In via generale, la pianificazione di ogni singola attività deve tendere a prevenire e ridurre gli impatti su possibili infortuni (anche mancati), incidenti, malattie professionali, adottando le migliori tecniche disponibili ed economicamente sostenibili.

1.4 Tutela dell'ambiente

La Società nel corso degli anni si è impegnata – e continua a farlo – ad agire in modo etico e corretto, oltrepassando il mero concetto del rispetto delle leggi e arricchendo il processo decisionale con principi etici, sociali e ambientali.

Nell'ambito della propria attività, la Società, promuove il rispetto e la salvaguardia dell'ambiente e si attiva affinché vengano impiegate correttamente e senza sprechi le risorse limitate (quali l'energia elettrica, l'acqua e le materie prime) e vengano utilizzate tecnologie sempre più compatibili con l'ambiente, fermo restando l'impegno all'ottemperanza delle norme nazionali e comunitarie in materia.

È proprio l'impegno costante rivolto alla tutela dell'ambiente nel suo complesso che ha consentito alla Società di certificarsi secondo gli standard della norma ISO 14001:2015 e di adottare il conseguente Sistema di Gestione Ambientale.

1.5 Le Nostre regole fondamentali

La Società è da sempre sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali. Tale attenzione è finalizzata non solo alla tutela della propria posizione e immagine nel mondo del mercato del lavoro, ma anche alla tutela dei diritti e delle aspettative dei propri *partners* e dei propri dipendenti.

La Società, nello svolgimento della propria missione, si conforma nella condotta delle proprie attività ai principi di onestà, trasparenza e buona fede rispetto ai soci, ai collaboratori esterni, ai dipendenti, ai clienti, ai partner commerciali e finanziari, nonché nei confronti delle Pubbliche Amministrazioni e degli altri soggetti od enti con i quali entra in contatto nello svolgimento delle proprie attività.

Considera fondamentali la professionalità e la motivazione degli esponenti aziendali e dei dipendenti per il perseguimento degli obiettivi aziendali ed è per questo che si impegna a sviluppare le competenze ed a stimolare le capacità e le potenzialità dei propri esponenti e dipendenti, sempre nel rispetto delle leggi.

Al fine di tutelare i valori sopra esposti, alle persone che, a qualsiasi titolo, operano in nome della Società sono proibiti comportamenti collusivi, pratiche di corruzione o comunque illegali, favori illegittimi, pressioni o sollecitazioni verso terzi al fine di ottenere presunti vantaggi, sia personali che nell'interesse della Società. Nessun obiettivo sarà accettato se il suo raggiungimento comporterà il sacrificio dei Nostri principi etici.

E ancora è fatto divieto assoluto ai collaboratori della Società di violare i doveri di riservatezza, di comunicare notizie e commenti falsi e tendenziosi o esporre fatti non rispondenti al vero, di omettere informazioni imposte dalla legge sulla situazione economica, patrimoniale o finanziaria, di registrare, autorizzare, verificare, legittimare operazioni e transazioni che non siano coerenti e congrue.

1.6 Diritti ed obblighi dei Dipendenti

Il personale è assunto con regolare contratto di lavoro, secondo quanto disposto dal CCNL Industria Metallmeccanica Privata e Installazione di Impianti, non essendo tollerata alcuna forma di lavoro irregolare o di sfruttamento.



Ogni dipendente è tenuto a conoscere i principi del Codice ed è obbligato a:

- Astenersi da comportamenti in contrasto con i principi in esso contenuti;
- Rivolgersi ai responsabili della Società per eventuali chiarimenti sul Codice Etico;
- Riferire immediatamente ai superiori eventuali violazioni, da parte di chiunque, dei principi del Codice Etico.

Nei rapporti gerarchici con i dipendenti "l'autorità" è esercitata con equità, rispetto e moderazione, evitando qualsiasi comportamento che violi l'integrità psico-fisica della persona.

Ogni dipendente è responsabile personalmente per le violazioni del Codice Etico.

Qualora i dipendenti o i responsabili amministrativi vengano a conoscenza di situazioni, reali o potenziali, illegali o eticamente scorrette e che, direttamente o indirettamente, appaiano commesse nell'interesse della Società, devono immediatamente informare l'OdV ed, eventualmente, i propri responsabili.

I dipendenti e i responsabili amministrativi sono inoltre tenuti a segnalare tempestivamente all'OdV provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o tributaria, o da qualsiasi altra autorità, nonché richieste di assistenza legale in caso di avvio di procedimento giudiziario o notizie in merito a procedimenti disciplinari in corso relativi a reati di cui al D.Lgs. n. 231/2001 ed alle eventuali sanzioni irrogate.

L'OdV e la Direzione si rendono garanti della riservatezza dell'identità dei soggetti segnalanti, allo scopo di tutelare gli stessi da eventuali ritorsioni e/o discriminazioni di qualsiasi genere o natura.

Il personale della Antinozzi Srl è tenuto a un corretto utilizzo dei beni e della strumentazione assegnata per fini di lavoro evitando abusi e/o usi impropri.

Il personale della Società dovrà attenersi, scrupolosamente, alle disposizioni aziendali e, dunque, rispettare l'assolvimento dei principi etici di cui al presente codice.

Tra gli altri, è fatto divieto ad ogni dipendente di concedere l'uso dei beni aziendali assegnati a soggetti terzi. È fatto altresì divieto ad ogni dipendente di utilizzare software non autorizzati dalla Società sui beni e la strumentazione ad essi assegnata per fini di lavoro.

È fatto inoltre divieto ad ogni dipendente di divulgare e comunicare i codici personali di accesso e password ai beni e alla strumentazione ad essi assegnata per fini di lavoro, nonché ogni altra informazione, anche relativa al know-how aziendale, se non espressamente autorizzato, ciò nel rispetto del principio di fedeltà imposto dal contratto vigente.

1.7. Diversità e inclusione

L'Ente è impegnato a favore della diversità e dell'inclusione a ogni livello. Vengono selezionate persone con background di ogni genere per far parte del team e si incoraggia tutti a portare sul luogo di lavoro il proprio sé migliore, autentico e originale.

1.8 Pari opportunità

La Società si impegna ad assicurare che tutti i lavoratori siano trattati allo stesso modo, a partire dalle procedure di assunzione, dalle candidature alle promozioni, dall'assegnazione di incarichi alla formazione, dalla retribuzione ai benefit e ai licenziamenti. Non viene tollerato alcun tipo di discriminazione in base alla razza, colore, origine nazionale, genere, identità di genere, orientamento sessuale, religione, disabilità, età, opinioni politiche, stato di gravidanza, status di migrante, etnia, casta, stato familiare o civile o caratteristiche personali simili. L'obiettivo è che azioni e decisioni relative all'impiego siano esclusivamente fondate su considerazioni relative all'attività aziendale e siano orientate soltanto sulla capacità dell'individuo di svolgere il proprio lavoro, non sulle sue caratteristiche personali.

Non si tollera alcun tipo di discriminazione, di comportamento violento e intimidatorio, nonché di molestia.



A tal fine ogni dipendente che ritenga di aver subito disparità di trattamento può riferire dell'accaduto all'Organismo di Vigilanza che, in piena autonomia, provvederà a verificare l'effettiva violazione delle prescrizioni contenute nel presente Codice.

1.9 Fornitori e Clienti

La selezione dei Fornitori e la determinazione delle condizioni d'acquisto, sono basate su una valutazione obiettiva della qualità, dell'utilità, del prezzo dei beni e servizi chiesti, della capacità di fornire tempestivamente i beni o i servizi richiesti.

La Società si impegna a trattare tutti i suoi clienti, a prescindere dal loro volume d'affari, in maniera onesta mettendo in pratica tutti i principi Etici presenti in questo Codice.

Nei rapporti con i fornitori o con i clienti i vertici aziendali e i dipendenti non possono accettare compensi, omaggi più che simbolici o trattamenti di favore. Analogamente è vietato offrire o corrispondere indebiti compensi, omaggi di valore più che simbolico o trattamenti di favore estranei alle normali relazioni di cortesia, nell'intento di favorire illecitamente favori per la Società.

1.10 Rapporti tra la Società e la Pubblica Amministrazione

Per Pubblica Amministrazione si intende, qualsiasi persona, soggetto, interlocutore qualificabile come pubblico ufficiale o incaricato di pubblico servizio.

La Società intende condurre rapporti con la Pubblica Amministrazione, come sopra definita, con la massima trasparenza ed eticità possibile.

Nessun collaboratore può elargire o ricevere denaro, oppure offrire o ricevere vantaggi economici a soggetti della Pubblica Amministrazione allo scopo di ottenere incarichi o altri vantaggi per se o per la Società. I collaboratori devono astenersi dal tenere qualsiasi comportamento che possa ledere l'imparzialità e l'autonomia di giudizio della Pubblica Amministrazione. È altresì vietato a tutti i collaboratori, qualora interrogati, di rendere dichiarazioni mendaci all'autorità Giudiziaria.

1.11 Ambito di applicazione

Il presente Codice Etico è vincolante per tutti gli esponenti aziendali e si applica a tutti i dipendenti della Società. Si richiede, inoltre, ai principali clienti, ai fornitori, ai partner d'affari, nonché a tutti coloro che direttamente o indirettamente intrattengono rapporti di qualsiasi genere con la Società, una condotta in linea con i principi contenuti nel presente Codice Etico.

I destinatari del Codice Etico sono tenuti a tutelare e preservare, attraverso i propri comportamenti, la rispettabilità e l'immagine della **ANTINOZZI Srl** nonché l'integrità del suo patrimonio umano ed economico.



1.12 Diffusione del Codice Etico

La Società si impegna a favorire e garantire adeguata diffusione del presente Codice Etico ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 a tutti i destinatari. A tal fine, ciascun esponente aziendale riceverà una copia del Codice Etico e dovrà firmare una dichiarazione nella quale confermerà l'avvenuta ricezione e comprensione dello stesso. La Direzione del personale dovrà ottenere tale dichiarazione da ogni dipendente neo-assunto (ovvero entro 60 giorni dall'entrata in vigore del Codice Etico per i dipendenti già assunti) e dovrà custodirla nel *dossier* del dipendente.

Anche ciascun collaboratore esterno riceverà una copia del Codice Etico e dovrà firmare una dichiarazione contenente, oltre alla conferma della ricezione e della comprensione dello stesso, anche l'impegno ad uniformarsi alle prescrizioni in esso contenute.

Ogni aggiornamento, modifica o integrazione del presente Codice Etico dovrà essere approvato dall'Assemblea dei Soci e sarà prontamente comunicata a tutti i destinatari.

1.13 L'impegno della ANTINOZZI Srl

La Società, attraverso l'azione delle unità preposte si impegna a:

- Diffondere ed aggiornare il Codice Etico per adeguarlo all'evoluzione della sensibilità civile e alle norme di riferimento;
- Mettere a disposizione ogni strumento conoscitivo e di approfondimento circa l'interpretazione e l'applicazione delle norme contenute nel Codice Etico;
- Svolgere le opportune verifiche in merito a presunte violazioni del Codice Etico;
- Adottare le misure appropriate in caso di accertate violazioni;
- Tutelare chi abbia denunciato eventuali violazioni del Codice Etico.

1.14 Conflitto di interessi

Il potenziale di un conflitto di interessi si manifesta quando un soggetto è coinvolto in attività o relazioni che interferiscono o appaiono in grado di interferire con l'esecuzione delle proprie mansioni o dei propri obblighi di fedeltà nei confronti dell'Ente.

Per condotta in conflitto di interessi si intende quella situazione nella quale uno dei predetti soggetti persegue, per scopi personali o di terzi, obiettivi diversi rispetto a quelli che è tenuto a realizzare nell'adempimento dell'incarico ricevuto e degli obiettivi concordati, nonché il comportamento assunto dai rappresentanti dei clienti, fornitori, istituzioni pubbliche che agiscono in contrasto con i doveri fiduciari legati alla loro posizione.

Il Codice Etico stabilisce i principi e gli obblighi in relazione alla prevenzione dei conflitti di interesse effettivi, potenziali o percepiti, con lo scopo di assicurare che le decisioni assunte siano libere da indebite influenze esterne.

Non è consentito agire o continuare ad agire in una situazione influenzata, o che potrebbe essere influenzata, dal conflitto. Anche nel caso in cui non vi sia alcuna intenzione di tenere condotte inadeguate, l'apparenza di un conflitto d'interessi potrebbe indurre altri a dubitare dell'equità dell'Ente, dell'imparzialità degli organi sociali e dei dipendenti e avere un impatto negativo sull'attività e sulla reputazione dell'Ente.

Anche se non si ritiene che la relazione in questione dia luogo ad un conflitto effettivo, è importante considerare il modo in cui tale situazione possa apparire agli altri – ossia, possa essere percepita – e come possa aggravarsi in conseguenza di una gestione inadeguata del rischio.



Nessuno, pertanto, nell'esercizio delle proprie funzioni e ai diversi livelli di responsabilità, deve assumere decisioni o svolgere attività in conflitto, anche potenziale, con gli interessi dell'Ente o incompatibili con i doveri d'ufficio, ovvero in violazione con i principi etici nel Codice riportati.

La Società si impegna a mettere in atto tutte le misure necessarie a prevenire ed evitare fenomeni di conflitto di interesse. I Destinatari, in caso di conflitto di interessi, o di situazioni che lo sono anche potenzialmente, devono astenersi dal concorrere, direttamente o indirettamente, a ogni decisione o deliberazione relativa alla materia cui il conflitto afferisce, dichiarando espressamente la propria situazione al CdA, conformemente alle prescrizioni previste dalle procedure e prassi interne.

In particolare:

- tutti i soci, i dipendenti e i collaboratori dell'Ente sono tenuti a dare comunicazione di ogni situazione, azione o transazione che sia o possa risultare in conflitto con gli interessi di Antinozzi Srl. Eventuali attività attuate all'esterno, in particolare quelle con risvolti economici, non devono interferire con gli interessi dell'Ente, con l'espletamento delle mansioni assegnate, né comportare un uso improprio delle risorse o dell'influenza derivante dal ruolo ricoperto.

Più in particolare, a titolo esemplificativo e non esaustivo, le situazioni in cui possono manifestarsi ipotesi di conflitto di interessi sono:

- accettare elargizioni di denaro, regali, favori o utilità di qualsiasi natura da persone, aziende, enti che siano in rapporto d'affari con la Società, ivi inclusi i potenziali fornitori;
- utilizzare la propria posizione aziendale o le informazioni acquisite nello svolgimento del proprio lavoro in modo da avvantaggiare i propri interessi o di un terzo, in contrasto con gli interessi della Società;
- svolgere attività lavorative di qualunque genere (prestazioni d'opera, prestazioni intellettuali, copertura di cariche societarie) presso clienti, fornitori, terzi, in contrasto con gli interessi della Società. Il soggetto collegato alla Società prima di accettare un qualsiasi incarico remunerato di natura professionale, di consulenza, di direzione, amministrazione o altro incarico in favore di altro soggetto deve darne comunicazione al responsabile diretto, ovvero informare l'Amministratore Unico per le delibere del caso.

Più in generale, le informazioni acquisite nello svolgimento delle attività assegnate devono rimanere strettamente riservate e opportunamente protette e non possono essere utilizzate, comunicate o divulgate, sia all'interno che all'esterno della Società, se non nel rispetto della normativa vigente e delle procedure aziendali.

Ogni situazione che possa costituire o determinare un conflitto di interessi deve essere, altresì, tempestivamente comunicata da ogni dipendente/collaboratore anche all'OdV. La corrispondenza sarà visionata esclusivamente dall'OdV che sarà depositario della garanzia dell'anonimato della segnalazione.

1.15 Responsabilità nell'utilizzo delle risorse

Tutti devono cooperare, ognuno per le attività di propria competenza, all'obiettivo di rispondere, con soluzioni concrete, rapide ed economicamente sostenibili, alla sfida di contrastare il cambiamento climatico e ottimizzare le risorse naturali.

Per tale motivo l'Ente si impegna a contribuire alla definizione e al raggiungimento di target aziendali di efficienza degli impianti e di riduzione delle emissioni dirette, con un costante impegno nella ricerca e nello sviluppo di nuove soluzioni. Viene promosso un metodo lavorativo sostenibile che si basa sui principi rigenerativi dell'economia circolare, per minimizzare l'uso delle risorse vergini e ridurre gli sprechi, massimizzando il recupero e la valorizzazione di rifiuti, seguendo una gestione integrata secondo i principi di precauzione, prevenzione, protezione e miglioramento continuo.



1.16 Responsabilità verso la collettività

La Società opera tenendo conto delle esigenze della comunità nel cui ambito svolge la propria attività e contribuisce al suo sviluppo economico, ambientale, sociale, culturale e civile.

1.17 Norme, documenti e Leggi di riferimento

- Artt. 2103, 2106, 2118, 2119 del Codice Civile;
- Art. 7 della Legge n. 300/1970 – Statuto dei lavoratori;
- Legge n. 604/1966 sui licenziamenti individuali;
- Contratti Collettivi di Lavoro applicabili ai lavoratori del Settore e/o Comparto;
- Decreto Legislativo 30 Giugno 2003, n° 196 – “Codice in materia di protezione dei dati personali” (testo unico della privacy) e successivi aggiornamenti;
- Regolamento europeo in materia di protezione dei dati personali (UE) 2016/679;
- Decreto Legislativo 10 agosto 2018, n. 101 – “Disposizioni per l'adeguamento della normativa nazionale alle disposizioni del regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché' alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (regolamento generale sulla protezione dei dati)”;
- Decreto Legislativo 8 Giugno 2001, n°231- “Responsabilità amministrativa degli Enti” e successive modifiche e/o integrazioni;
- LEGGE 30 novembre 2017, n. 179 “Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato”.
- Decreto legislativo 81/08 - Salute e Sicurezza dei lavoratori;
- D.lgs. n. 231/07 – Antiriciclaggio;
- Statuto e Regolamenti interni;
- Linee Guida Confindustria;
- D.lgs. n. 24/2023 “Attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio, del 23.10.2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali”;
- Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. Procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne. Approvate con Delibera n°311 del 12 luglio 2023;
- D.Lgs. 19 marzo 2024, n. 31
- Sistema di gestione della Qualità;
- Sistema di gestione della Responsabilità Amministrativa;
- Sistema di gestione per la prevenzione della corruzione;
- Sistema di gestione della responsabilità sociale;
- Sistema di gestione della salute e della sicurezza;
- Sistema di gestione ambientale;
- Sistema di gestione della sicurezza delle informazioni.



PARTE SPECIALE

CAPITOLO SECONDO

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

2.1 La disciplina del D. Lgs. n. 231/2001

Il Decreto Legislativo 231 dell'8 giugno del 2001 e successivi aggiornamenti ha sancito il principio secondo il quale le società possono essere ritenute responsabili, e conseguentemente sanzionate, in relazione a determinati reati commessi o tentati, nel suo interesse o vantaggio, dai dipendenti e, più in generale, da chi agisce per conto della società stessa.

Con tale decreto l'Italia si è adeguata alla normativa comunitaria in materia di responsabilità delle persone giuridiche e ad alcune convenzioni internazionali, cui aveva già da tempo aderito, quali:

- Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee;
- Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione dei funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri;
- Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche e internazionali;
- Protocollo di Dublino del 27 settembre 1999 e Dichiarazione di Bruxelles indicante l'interpretazione pregiudiziale sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee.

Le sanzioni "amministrative" previste dal decreto, che si aggiungono a quelle penali a carico della persona che ha commesso il reato, possono essere pecuniarie e, nei casi più gravi, interdittive (quale la sospensione del diritto a contrarre con la pubblica amministrazione, la revoca delle licenze o concessioni e la sospensione parziale dell'attività). Tale previsione normativa rappresenta un capovolgimento dello storico principio "*societas delinquere non potest*".

La peculiarità delle disposizioni introdotte dal D.Lgs. 231/2001 consiste nel fatto che la responsabilità per tali reati viene sempre presunta in capo alla società, a meno che gli stessi non possano dimostrare, attraverso una loro adeguata struttura organizzativa interna posta in essere per prevenire il compimento dei reati, che l'atto illecito è stato commesso dal soggetto inserito a vario titolo nell'organizzazione della società, eludendo il sistema di controlli interni posto in essere dalla società.

La predetta responsabilità si fonda sul principio di legalità (artt. 2 e 3 del decreto) e su criteri di imputazione sul piano oggettivo (art. 5 del decreto) e sul piano soggettivo (artt. 6 e 7 del decreto). Sotto il profilo sanzionatorio, la responsabilità introdotta dal D.Lgs. 231/2001 mira a coinvolgere il patrimonio delle persone giuridiche che abbiano tratto un vantaggio dalla commissione dell'illecito.

Dall'iniziale elenco dei reati previsti contro la pubblica amministrazione, le fattispecie penali rilevanti sono state infatti estese ai reati in materia societaria, a quelli contro la libertà individuale, ai reati aventi finalità di terrorismo, ai reati in materia di abuso di informazioni privilegiate (c.d. insider trading), ai reati commessi in violazione della normativa in materia di sicurezza e igiene nei luoghi di lavoro e, da ultimo, ai reati in materia di utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose, ai reati informatici, ai delitti di criminalità organizzata, ai reati di falsità, ai delitti contro l'industria e il commercio e ai delitti in violazione del diritto d'autore.

Inoltre il 7 luglio 2011, è stato approvato il D.Lgs. 121/2011 che modifica l'impianto dei reati presupposto previsti dal D.Lgs. 231/2001, introducendo il nuovo articolo 25-undecies in tema di reati ambientali. In particolare il nuovo D.Lgs. 121/11,



pubblicato sulla G.U. il 1° agosto 2011, n. 177, ha recepito la Direttiva n. 2008/99/CE sulla tutela penale dell'ambiente e introdotto specifiche sanzioni per le violazioni.

2.2 I reati previsti dal D.Lgs. n. 231/2001

Di seguito viene fornito un elenco di tutte le tipologie di reato che attualmente figurano contenute nel testo del D. Lgs 231/2001.

A) Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25)

- Malversazione a danno dello Stato (art. 316-bis c.p.);
- Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (art. 316-ter c.p.);
- Truffa a danno dello Stato o di un altro ente pubblico o col pretesto di far esonerare taluno dal servizio militare (art. 640 c.p., 2° comma, n. 1);
- Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.);
- Frode informatica (art. 640-ter c.p.);
- Corruzione per un atto d'ufficio (art. 318 c.p. - art. 321 c.p.);
- Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.);
- Concussione (art. 317 c.p.);
- Corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio (art. 319 c.p.);
- Corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p., 2° comma - art. 321 c.p.);
- Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.);
- Peculato, concussione, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità Europee e di funzionari delle Comunità Europee e di Stati esteri (art. 322-bis c.p.).

B) Delitti informatici e trattamento illecito dei dati (art. 24-bis)

- Falsità in un documento informatico pubblico o privato (art. 491-bis c.c.);
- Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-ter c.p.);
- Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615- quater c.p.);
- Diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615-quinques c.p.);
- Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617- quater c.p.);
- Installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quinques c.p.);
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-bis c.p.);
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-ter c.p.);
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635- quater c.p.);
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635-quinques c.p.);
- Frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640- quinques c.p.).



C) Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter)

- Associazione per delinquere (art. 416 c.p., ad eccezione del sesto comma);
- Associazione a delinquere finalizzata alla riduzione o al mantenimento in schiavitù, alla tratta di persone, all'acquisto e alienazione di schiavi ed ai reati concernenti le violazioni delle disposizioni sull'immigrazione clandestina di cui all'art. 12 d. lgs 286/1998 (art. 416, sesto comma, c.p.);
- Associazione di tipo mafioso (art. 416-bis c.p.);
- Scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-ter c.p.);
- Sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.);
- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 DPR 9 ottobre 1990, n. 309);
- Illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo (art. 407, co. 2, lett. a), numero 5), c.p.p.).

D) Reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis)

- 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.);
- Falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione 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 di 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.);
- Contraffazione, alterazione o uso di segni distintivi di opere dell'ingegno o di prodotti industriali (art. 473 c.p.);
- Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.).

E) Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis 1)

- Turbata libertà dell'industria e 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.);
- Frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.);
- Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.);
- Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.);
- Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517-ter c.p.);
- Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine di prodotti



agroalimentari (art. 517-quater c.p.).

F) Reati societari (art. 25-ter)

- False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.);
- False comunicazioni sociali in danno della società, dei soci o dei creditori (art. 2622 c.c.);
- Falso in prospetto (art. 173-bis TUF);
- Falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione (art. 2624 c.c.);
- Impedito controllo (art. 2625 c.c.);
- Indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.);
- Illegale ripartizione di utili e riserve (art. 2627 c.c.);
- Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.);
- Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.);
- Omessa comunicazione del conflitto di interessi (art. 2629-bis c.c.);
- Formazione fittizia del capitale sociale (art. 2632 c.c.);
- Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.);
- Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.);
- Aggiotaggio (art. 2637 c.c.);
- Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c.).

G) Delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine (art. 25-quater)

- Associazioni sovversive (art. 270 c.p.);
- Associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine 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.);
- Attentato per finalità terroristiche o di eversione (art. 280 c.p.);
- Sequestro di persona a scopo di terrorismo e di eversione (art. 289-bis c.p.);
- Istigazione a commettere alcuno 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 e formazione e partecipazione e assistenza ai partecipanti di cospirazione o di banda armata (artt. 306 e 307 c.p.);
- Reati di terrorismo previsti dalle leggi speciali;
- Reati diversi da quelli elencati nel codice penale e nelle leggi speciali, posti in essere in violazione dell'art. 2 della convenzione di New York dell'8 dicembre 1999.

H) Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater 1)

- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili.



I) Delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies)

- Riduzione in schiavitù (art. 600 c.p.);
- Prostituzione minorile (art. 600-bis c.p.);
- Pornografia minorile (art. 600-ter c.p., 1° e 2° comma);
- Detenzione di materiale pornografico (art. 600-quater c.p.);
- Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-quinquies c.p.);
- Tratta e commercio di schiavi (art. 601 c.p.);
- Alienazione e acquisto di schiavi (art. 602 c.p.).

J) Abusi di mercato (art. 25-sexies)

- Abuso di informazioni privilegiate (articoli 184 e 187-bis del TUF);
- Manipolazione di mercato (articoli 185 e 187-ter del TUF).

K) Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25-septies)

- Omicidio colposo (art. 589 c.p.);
- Lesioni personali colpose (art. 590 c.p.).

L) Reati in materia di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 25-octies)

- Ricettazione (art. 648 c.p.);
- Riciclaggio (art. 648-bis c.p.);
- Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-ter c.p.).

M) Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-nonies)

- Messa a disposizione del pubblico, in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta, o di parte di essa (art. 171 L. 633/1941 comma 1 lett a) bis);
- Reati di cui al punto precedente commessi su opere altrui non destinate alla pubblicazione qualora ne risulti offeso l'onore o la reputazione (art. 171 L. 633/1941 comma 3);
- Abusiva duplicazione, per trarne profitto, di programmi per elaboratore; importazione, distribuzione, vendita o detenzione a scopo commerciale o imprenditoriale o concessione in locazione di programmi contenuti in supporti non contrassegnati dalla SIAE; predisposizione di mezzi per rimuovere o eludere i dispositivi di protezione di programmi per elaboratori (art. 171-bis L. 633/1941 comma 1);
- Riproduzione, trasferimento su altro supporto, distribuzione, comunicazione, presentazione o dimostrazione in pubblico, del contenuto di una banca dati; estrazione o reimpiego della banca dati; distribuzione, vendita o concessione in locazione di banche di dati (art. 171-bis L. 633/1941 comma 2);
- Abusiva duplicazione, riproduzione, trasmissione o diffusione in pubblico con qualsiasi procedimento, in tutto o in parte, di opere dell'ingegno destinate al circuito televisivo, cinematografico, della vendita o del noleggio di dischi,



nastri o supporti analoghi o ogni altro supporto contenente fonogrammi o videogrammi di opere musicali, cinematografiche (art. 171-ter L. 633/1941);

- Mancata comunicazione alla SIAE dei dati di identificazione dei supporti non soggetti al contrassegno o falsa dichiarazione (art. 171-septies L. 633/1941);
- Fraudolenta produzione, vendita, importazione, promozione, installazione, modifica, utilizzo per uso pubblico e privato di apparati o parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato effettuate via etere, via satellite, via cavo, in forma sia analogica sia digitale (art. 171-octies L. 633/1941).

N) Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25 - decies)

- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.).

O) Reati tributari (Art. 25-quinquiesdecies)

- Delitto di dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti
- Delitto di dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici
- Delitto di occultamento o distruzione di documenti contabili
- Delitto di sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte

P) Reati transazionali

La legge 16 marzo 2006, n. 146 di “ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale”, pubblicata nella Gazzetta Ufficiale dell’11 aprile 2006 (in vigore dal 12 aprile 2006), ha previsto la responsabilità amministrativa dell’Ente per la realizzazione di un “reato transnazionale”, ossia di un reato: commesso in più di uno Stato;

a) ovvero commesso in uno Stato, ma una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo sia avvenuta in un altro Stato;

b) ovvero commesso in uno Stato, ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più di uno Stato;

c) ovvero commesso in uno Stato ma che abbia effetti sostanziali in un altro Stato;

d) punito con la pena della reclusione non inferiore nel massimo a quattro anni, qualora sia coinvolto un gruppo criminale organizzato.

Tali reati-presupposto, che sono stati ultimamente anche inseriti quasi tutti nel testo del D.Lgs 231/2001 come tipologia di reati commessi in ambito nazionale per mezzo dell’art. 24 ter – Delitti di criminalità organizzata. Essi sono:

- l’associazione per delinquere, di natura semplice e di tipo mafioso (artt. 416 e 416-bis c.p.);
- l’associazione finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater Testo unico di cui al Decreto del Presidente della Repubblica 23 gennaio 1973, n. 43);
- associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del Testo unico di cui al DECRETO del Presidente della Repubblica 9 ottobre 1990, n. 309);
- disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, commi 3, 3-bis, 3-ter e 5, del Testo unico di cui al Decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286, e successive modificazioni);



- l'induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.);
- il favoreggiamento personale (378 c.p.).

Q) Reati ambientali

L'articolo 2 del Decreto Legislativo n. 121 del 7 luglio 2011 ha introdotto l'articolo 25 undecies nel novero dei reati contemplati dal D. Lgs. 231/01. In particolare tale Decreto estende la responsabilità amministrativa degli enti ai nuovi reati presupposto c.d. "reati ambientali".

- 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.);
- Art. 137 Decreto Legislativo 3/04/2006 n. 152 (Norme in materia ambientale);
- Art. 256 Decreto Legislativo 3/04/2006 n. 152 (Attività di gestione di rifiuti non autorizzata).

Altre norme in materia di ambiente D. Lgs. 3 aprile 2006 n. 152

- scarichi di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose (art. 137 comma 2);
- scarichi di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose in difformità da prescrizioni (art. 137, comma 3);
- scarichi di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose oltre i valori limite (art. 137 comma 5);
- scarichi su suolo, sottosuolo e acque sotterranee (art. 137 comma 11);
- scarico da navi o aeromobili di sostanze vietate (art. 137, comma 13);
- attività di gestione di rifiuti non autorizzata (art. 256, comma 1 lettera a,b);
- discarica non autorizzata (art. 256, comma 3 – primo e secondo periodo);
- miscelazione dei rifiuti (art. 256, comma 5);
- deposito temporaneo di rifiuti sanitari pericolosi (art. 256 comma 6 primo periodo)
- bonifica dei siti inquinati (art. 257, comma 1);
- bonifica dei siti da sostanze pericolose (art. 257 comma 2);
- violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulati (art. 258 comma 4);
- traffico illecito dei rifiuti (art. 259, comma 1);
- attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 260 comma 1 e 2);
- controllo della tracciabilità dei rifiuti (art. 260 bis comma 6. 7 secondo periodo, 8 primo periodo);
- superamento dei valori limite di emissione e di qualità dell'aria (art. 279, comma 5).

2.3 Ambito oggettivo e soggettivo di applicazione delle responsabilità: i divieti

I criteri di imputazione sul piano oggettivo della responsabilità all'ente sono identificati in questi elementi:

- a) Commissione di un reato presupposto;
- b) Commissione del reato nell'interesse o a vantaggio dell'ente, tenendo presente che la responsabilità dell'ente è esclusa se l'autore del reato ha agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi;
- c) Commissione del reato da parte di una persona fisica che, anche di fatto, sia inserita nell'organizzazione dell'ente come soggetto apicale o come soggetto sottoposto alla direzione o vigilanza di un soggetto apicale.

Una volta acquisita la notizia dei presupposti oggettivi della responsabilità amministrativa dell'Ente, il Pubblico Ministero, ai sensi dell'art. 55 D.Lgs. n. 231/2001, annota nel registro delle notizie di reato, previsto dall'art. 335 c.p.p., gli elementi



identificativi dell'ente e procede all'accertamento negli stessi termini previsti per le indagini preliminari relative al reato da cui dipende l'illecito stesso (art. 56 del Decreto).

Ai fini della responsabilità dell'ente occorre non soltanto che il reato presupposto sia ad esso ricollegabile sul piano oggettivo, ma che il reato costituisca espressione della politica aziendale o quanto meno derivi da "colpa di organizzazione". Così, accanto ai criteri di imputazione oggettiva, la normativa dispone i criteri di imputazione sul piano soggettivo, ma al riguardo occorre distinguere l'ipotesi di reato commesso dai soggetti in posizione apicale dall'ipotesi di reato commesso dai sottoposti.

Nel caso di reato presupposto commesso da un soggetto in posizione apicale, il Pubblico Ministero ha solo l'onere di dimostrare che:

- E' stato commesso un reato a cui si riconduce la responsabilità dell'ente;
- Il reato è stato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente;
- Autore del reato è una persona fisica in posizione apicale, anche di fatto.

Per essere esonerato da responsabilità, nonostante la commissione del reato, l'ente ha l'onere di provare una serie di fatti, indicati dall'art. 6 e cioè:

- a) di aver adottato ed efficacemente attuato – prima della commissione del fatto – un modello organizzativo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi;
- b) di aver affidato ad un Organismo dell'Ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento;
- c) che il reato sia stato commesso eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- d) che non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo deputato al controllo.

Reato commesso dai soggetti sottoposti all'altrui direzione (art. 7 del D.Lgs 231)

Qualora il reato sia commesso sempre nell'interesse o a vantaggio della società da un soggetto sottoposto, il regime giuridico è più favorevole all'ente, infatti, l'onere della prova del Pubblico Ministero è più ampio perché, oltre a dimostrare gli elementi oggettivi della responsabilità dell'ente, il Pubblico Ministero:

- a) deve fornire la prova che la commissione del reato è dovuta all'inosservanza degli obblighi di direzione o di vigilanza (art. 7 comma 1 del Decreto);
- b) deve dimostrare la mancata adozione ovvero la mancata attuazione del modello da parte dell'ente.

Nel caso di reati commessi da soggetti sottoposti l'ente sarà responsabile del reato solo se vi sarà stata carenza negli obblighi di direzione e vigilanza e tale carenza sarà esclusa se l'ente avrà adottato, prima della commissione del Reato, un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire Reati della specie di quello verificatosi.

A seguito di quanto sopra illustrato, i modelli organizzativi devono pertanto rispondere alle seguenti esigenze:

- Individuare le Attività a rischio di reato;
- Prevedere specifici protocolli per la prevenzione dei Reati;
- Individuare, al fine della prevenzione dei Reati, le modalità di gestione delle risorse finanziarie;
- Prevedere obblighi di informazione all'organismo deputato al controllo sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- Introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Requisito indispensabile perché dall'adozione del modello derivi l'esenzione da responsabilità dell'ente è che esso venga efficacemente attuato.



In altri termini, la specifica colpevolezza dell'ente si configurerà quando il reato commesso da un suo organo o sottoposto rientra in una decisione imprenditoriale ovvero quando esso è conseguenza del fatto che l'ente medesimo non si è dotato di un modello di organizzazione idoneo a prevenire reati del tipo di quello verificatosi o ancora che vi è stata al riguardo omessa o insufficiente vigilanza da parte degli organismi dotati di potere di controllo.

L'ente, invece, non risponderà se gli attori del Reato avranno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi, come espressamente specificato dal II comma art. 5 del D.Lgs 231/2001.

2.4 Adozione del Modello organizzativo - Funzione e scopo

In attuazione del D. Lgs. n. 231/2001, in particolare dell'art. 6, ed in considerazione dei propri principi etici di legalità interna e di controllo, la Società adotta il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo per prevenire i reati contenuti nel decreto su indicato, non solo al fine di beneficiare dell'esimente prevista dal citato Decreto, ma anche al fine di migliorare la propria Corporate Governance.

Scopo del Modello è pertanto la predisposizione di un sistema organico di prevenzione, dissuasione e controllo finalizzato alla riduzione del rischio di commissione delle fattispecie criminose previste dal Decreto, mediante l'individuazione delle attività a rischio e, ove necessario, la loro conseguente regolamentazione.

Attraverso tale Modello la Società, grazie ad un'azione di monitoraggio sulle aree di attività a rischio, potrà intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi.

A tal fine è stato istituito un Organismo di Vigilanza deputato a garantire il funzionamento, l'osservanza e l'aggiornamento del Modello, anche attraverso il ricorso ad idonei strumenti sanzionatori, sia disciplinari che contrattuali.

2.5 Le caratteristiche principali del Modello della *ANTINOZZI Srl*

Il presente "Modello di organizzazione, gestione e controllo" è stato predisposto in conformità alle "Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/01" elaborate da Confindustria.

Gli aspetti salienti delle Linee Guida finalizzati alla corretta applicazione del Modello sono qui di seguito brevemente illustrati:

- a) l'identificazione dei rischi, ossia l'analisi del contesto aziendale per evidenziare in quale area o settore di attività e secondo quali modalità potrebbero verificarsi eventi pregiudizievoli agli obiettivi perseguiti dal D. Lgs. n. 231/2001;
- b) la progettazione del sistema di controllo, ovvero di protocolli finalizzati a programmare sia la formazione che l'attuazione delle decisioni dell'ente, in relazione ai reati da prevenire.
- c) individuazione di un Organismo di Vigilanza dell'impresa con il compito di vigilare sull'efficacia, adeguatezza ed applicazione del modello;
- d) l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Attraverso l'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001, la ***ANTINOZZI Srl*** vuole determinare in tutti coloro che operano per suo conto o nel suo interesse nelle aree di attività a rischio, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni, in un illecito passibile di sanzioni penali comminabili nei loro stessi confronti e di sanzioni amministrative irrogabili alla Società.



2.6 Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 8 giugno 2001 n° 231

Rischio di reato: è la possibilità che un determinato reato si realizzi attraverso le modalità attuative che sfruttano le vulnerabilità rappresentate dalla mancanza delle misure preventive e da un clima etico negativo.

Minaccia: un'azione, un'attività, un processo o un potenziale evento nocivo caratterizzato da una frequenza di avvenimento che, in funzione della fattispecie di reato, rappresenta una possibile modalità attuativa del reato stesso.

Vulnerabilità: mancanza di misure preventive che rende possibile l'accadimento di una minaccia e la conseguente realizzazione del reato.

2.7 Identificazione dei controlli a presidio

I controlli a presidio sono stati individuati attraverso un'attenta valutazione del sistema di controllo interno ed in particolare:

- a) delle Procedure e dei Protocolli formalizzati per la regolamentazione dello svolgimento delle attività;
- b) dei contratti regolanti le attività delegate a soggetti terzi e/o a società controllate;
- c) dei sistemi informativi;
- d) della separazione delle funzioni e documentazione dell'attività;
- e) del sistema di procure e deleghe;
- f) della formazione aziendale.

Per quanto riguarda le Procedure ed i Protocolli, sono stati analizzati quelli esistenti e, laddove necessario, si è proceduto all'implementazione degli stessi.

2.8 L'analisi della struttura organizzativa della Società

La **ANTINOZZI Srl** opera prevalentemente nel settore della installazione di impianti di segnalamento per linee ferroviarie.

I. Fase preliminare: identificazione dei rischi

In tale fase, tenuto conto di quanto suggerito dalle Linee Guida di Confindustria, viene effettuata un'approfondita indagine della complessiva organizzazione della Società e delle entità esterne in vario modo correlate con la stessa.

La fase di rilevazione dei rischi e dei controlli consente di pervenire alla ricostruzione di dettaglio delle aree aziendali "sensibili", con identificazione delle funzioni e dei soggetti coinvolti e della loro responsabilità nonché dei sistemi di controllo adottati per la mitigazione dei rischi.

2.9 Le aree a rischio

Dall'analisi della realtà aziendale e dalle interviste effettuate è emerso che non tutti i Reati previsti dal D.lgs. 231/01 sono astrattamente ipotizzabili nelle attività a rischio individuate per la **ANTINOZZI Srl**

In particolare, l'esito di tale indagine può essere riassunto come segue:

- a) **Circa il rischio di realizzazione dei Reati di cui all'art. 24 D.lgs. n. 231/01 (Reati di indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico)**



L'attività svolta dalla Società può prevedere anche il ricorso a contributi, finanziamenti o sovvenzioni concessi dallo Stato o da altri enti pubblici, di talché è astrattamente possibile la realizzazione dei Reati previsti da questa norma.

b) Circa il rischio di commissione di Reati informatici di cui all'art. 24-bis del D. Lgs. 231/01 (Reati informatici)
Nell'esercizio dell'attività è previsto l'utilizzo di sistemi informatici, tuttavia, si ritiene che le ipotesi di reato astrattamente configurabili, dalle quali può derivare un vantaggio o un interesse della Società, siano limitate ai Reati di accesso abusivo ad un sistema informatico o di distruzione di dati o informazioni, di falsità relative a documenti informatici.

c) Circa il rischio di commissione dei Delitti di criminalità organizzata di cui all'art. 24-ter D. Lgs. 231/01 (L. 23 luglio 2009 n. 99 art.29)

Rispetto a tale categoria di delitti non pare sussistere il rischio che possano essere realizzati.

d) Circa il rischio di realizzazione dei Reati di cui all'art. 25 D.lgs. 231/01 (Reati di concussione e corruzione, induzione indebita a dare o promettere utilità)

Alla luce dei possibili rapporti con la pubblica amministrazione, pubblico ufficiale, incaricato di pubblico servizio che coinvolgono la Società, pare astrattamente possibile anche il rischio di commissione dei delitti indicati nell'art. 25.

e) Circa il rischio di commissione dei Reati di cui all'art. 25-bis D. Lgs. 231/01 (Falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo)

L'oggetto sociale della *ANTINOZZI Srl* e le misure che già caratterizzano l'esplicazione dell'attività, inducono ad escludere il rischio di commissione di tali Reati. L'unica fattispecie che potrebbe astrattamente configurarsi è quella di spendita di monete falsificate ricevute in buona fede. La limitazione dell'uso del contante nelle operazioni in cui è interessata la società, nonché il prelievo della moneta – per i pagamenti di cassa – dai conti correnti bancari, tuttavia, fanno ritenere assente il rischio che si realizzino le condizioni per la responsabilità dell'Ente.

f) Circa il rischio di commissione dei Reati di cui all'art. 25-ter D.Lgs. 231/01 (Reati societari)

Dall'analisi effettuata è emerso che la *ANTINOZZI Srl*, è dotata di una struttura societaria che non può rendere possibile la commissione dei Reati contemplati dall'art. 25-ter.

g) Circa il rischio di commissione dei Reati di cui all'art. 25-quater D. Lgs 231/01 (Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico)

Rispetto a tale categoria di delitti non pare sussistere il rischio che possano essere realizzati, né in astratto, né tantomeno nell'interesse o a vantaggio di *ANTINOZZI Srl*, la quale non ha alcuna finalità politico istituzionale.

h) Circa il rischio di commissione dei Reati di cui all'art. 25-quater.1 D. Lgs. 231/01 (Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili)

La natura dell'attività svolta ci consente di escludere assolutamente qualsiasi rischio che possano essere commessi Reati di questo tipo all'interno della struttura e/o nell'esercizio dell'impresa e, comunque, va esclusa anche in astratto ogni ipotesi di interesse o vantaggio derivanti alla Società da tali delitti.

i) Circa il rischio di commissione dei Reati di cui all'art. 25-quinquies D. Lgs. 231/01 (delitti contro la personalità individuale)

Nello svolgimento dell'attività di impresa la Società si avvale di lavoratori subordinati, ai quali si applicano tutte le norme previste in materia giuslavoristica, con particolare riferimento a quelle stabilite dallo statuto dei lavoratori ed a quelle decise, di volta in volta, dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.



La gestione delle risorse umane è affidata all'Ufficio Personale e Organizzazione, il quale garantisce l'osservanza dei principi posti a garanzia della persona e del lavoratore. Pare pertanto doversi escludere il rischio che possano essere commessi Reati del tipo in oggetto.

j) Circa il rischio di commissione dei Reati di cui all'art. 25-sexies D. Lgs. 231/01 (Abusi di mercato)

In base alla natura dell'attività della Società tale ipotesi non sembra configurabile.

k) Circa il rischio di commissione dei Reati di cui all'art. 25-septies d. Lgs. 231/01 (Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro)

La **ANTINOZZI Srl** ha sempre adottato e continuerà ad adottare tutte le norme relative all'igiene e sicurezza sul lavoro, tuttavia resta astrattamente possibile la realizzazione dei Reati previsti dall'art. 25-septies in quanto è sempre possibile il verificarsi di un infortunio connesso a colpa, anche lieve, dei soggetti Apicali e/o Sottoposti.

l) Circa il rischio di commissione dei Reati di cui all'art. 25-octies D. Lgs. 231/01

(Ricettazione; riciclaggio; impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita)

La **ANTINOZZI Srl**, nell'esercizio della sua attività, ricorre a canali di credito sempre canalizzati e tracciabili; inoltre, non acquista o riceve beni da soggetti che non dimostrino il legittimo possesso. In via del tutto astratta non si può comunque escludere che nello svolgimento della propria attività si possano configurare possibili illeciti a vantaggio dell'Ente.

m) Circa il rischio di commissione dei Reati transnazionali (L. 16 marzo 2006 n. 146 art. 10)

Il carattere peculiare di tali Reati induce ad escludere che possano concretamente essere realizzati a vantaggio o nell'interesse della Società.

n) Circa il rischio di commissione dei Reati di cui all'art. 25-novies D. Lgs. 231/01

(Contraffazione, contro l'industria e il commercio e in violazione dei diritti di autore – L. 23 luglio 2009 n. 99 art. 15)

Le fattispecie di reato introdotte dalla legge 99/2009 non introducono rischi oggettivamente riferibili all'attività svolta dalla Società e non pare sussistere il rischio che possano essere realizzati nell'interesse o a vantaggio della stessa.

o) Circa il rischio di commissione del Reato di cui all'art. 25-decies d. Lgs. 231/01 (Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (L. 3 agosto 2009 n. 116)

Il reato in questione riguarda unicamente le dichiarazioni di chi sia sottoposto a procedimento penale; in considerazione della peculiarità del reato e dei principi assunti nel Codice Etico della Società, che vietano di tenere la condotta vietata, si ritiene non necessario provvedere ad interventi nel sistema dei controlli interni della **ANTINOZZI Srl** e alla conseguente adozione di nuove regole di condotta.

p) Circa le modifiche intervenute al Testo Unico in materia di antinfortunistica (D. Lgs. 81/08) a seguito dell'introduzione del D. Lgs. 3 agosto 2009

In relazione alle modifiche intervenute con il D.Lgs. 3 agosto 2009, che prevede l'implementazione del Modello di Organizzazione affinché l'obbligo di vigilanza in capo al datore di lavoro si intenda assolto, si provvede ad adottare il presente "Modello" adottato dalla Società in quanto già conforme ai requisiti richiesti rispetto ai rischi configurati.

q) Circa il rischio di commissione dei reati di cui all'art. 25 undecies D. Lgs. 231/01 (Reati ambientali)

Previsti dall'art. 727 bis c.p.

Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette.

Previsti dall'art. articolo 733 bis del c.p.



Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto.

Le fattispecie di reato sopra indicate non introducono rischi oggettivamente riferibili all'attività svolta dalla Società e non sussiste il rischio che possano essere realizzati nell'interesse o a vantaggio della stessa.

Previsti dal D. Lgs. 3 aprile 2006 n. 152 "Norme in materia di ambiente" art. 137 commi 1,3,5,11,13 – art.256 comma 1 lett. a-b, comma 3 secondo periodo, commi 2,5 – articolo 260 commi 1,2,6,7 – articolo 279 comma 5).

I reati riguardano:

- scarichi di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose (art. 137 comma 2);
- scarichi di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose in difformità da prescrizioni (art. 137, comma 3);
- scarichi di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose oltre i valori limite (art. 137 comma 5);
- scarichi su suolo, sottosuolo e acque sotterranee (art. 137 comma 11);
- scarico da navi o aeromobili di sostanze vietate (art. 137, comma 13);
- attività di gestione di rifiuti non autorizzata (art. 256, comma 1 lettera a,b);
- discarica non autorizzata (art. 256, comma 3 – primo e secondo periodo);
- miscelazione dei rifiuti (art. 256, comma 5);
- deposito temporaneo di rifiuti sanitari pericolosi (art. 256 comma 6 primo periodo)
- bonifica dei siti inquinati (art. 257, comma 1);
- bonifica dei siti da sostanze pericolose (art. 257 comma 2);
- violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulati (art. 258 comma 4);
- traffico illecito dei rifiuti (art. 259, comma 1);
- attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 260 comma 1 e 2);
- controllo della tracciabilità dei rifiuti (art. 260 bis comma 6. 7 secondo periodo, 8 primo periodo);
- superamento dei valori limite di emissione e di qualità dell'aria (art. 279, comma 5).

La **ANTINOZZI Srl**, nell'esercizio della sua attività, presta attenzione alle problematiche in tema di tutela ambientale. Promuove comportamenti a favore della raccolta differenziata e effettua un monitoraggio costante per le operazioni di smaltimento dei rifiuti.

Non si può comunque escludere che la Società, quale proprietaria di siti, possa astrattamente compiere alcuni reati (scarico di acque reflue, discarica non autorizzata, bonifiche).

Previsti dal D. Lgs. 202/2007 Inquinamento colposo provocato da navi (art. 8 comma 1) e Inquinamento doloso provocato da navi art. 9 commi 1,2).

Illeciti di cui agli articoli 1,2,3 bis, 6 della legge 150/1992 "Disciplina dei reati relativi all'applicazione in Italia della convenzione sul commercio internazionale delle specie animali e vegetali in via di estinzione"

Previsti dalla legge 549/1993 art. 3 comma 6 "Misure a tutela dell'ozono stratosferico e dell'ambiente"

L'oggetto sociale della **ANTINOZZI Srl** esclude il rischio di commissione di tali Reati.

r) Circa il rischio di commissioni dei reati previsti dall'art. 25 duodecies (Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare – D.Lgs. 25 luglio 1998 n. 286 art. 22 commi 12 e 12-bis).

Nello svolgimento dell'attività di impresa la **ANTINOZZI Srl** si avvale di lavoratori subordinati ai quali si applicano tutte le norme previste in materia giuslavorista. La gestione delle risorse umane è affidata all'Ufficio Personale e Organizzazione, il quale assicura la corretta gestione dei contratti di lavoro, l'applicazione delle leggi ed il rispetto delle norme emanate in materia di rapporti di lavoro. I reati previsti sono fattispecie astrattamente riconducibili alla **ANTINOZZI Srl**



s) Circa il rischio di commissioni dei reati previsti dall'art. 25 terdecies (Razzismo e xenofobia– all'articolo 3, comma 3-bis, della legge 13 ottobre 1975, n. 654).

Nello svolgimento dell'attività di impresa la *ANTINOZZI Srl* si avvale di lavoratori subordinati ai quali si applicano tutte le norme previste in materia giuslavorista. La gestione delle risorse umane è affidata all'Ufficio Personale e Organizzazione, il quale assicura la corretta gestione dei contratti di lavoro, l'applicazione delle leggi ed il rispetto delle norme emanate in materia di rapporti di lavoro. I reati previsti sono fattispecie astrattamente riconducibili alla *ANTINOZZI Srl*

II. Progettazione del Sistema di Controllo

2.10 I controlli

A fronte delle attività a rischio sono state individuate le procedure interne atte ad evitare la commissione dei Reati, attraverso le quali, in particolare:

- ogni operazione sia adeguatamente tracciata e verificabile;
- vi sia una effettiva separazione delle funzioni.

2.11 La separazione delle funzioni e documentazione delle attività

La Società ha adottato un sistema organizzativo interno tale da assicurare, per ogni attività a rischio, la “separazione delle funzioni” e garantire che nessuno possa gestire in autonomia un intero processo.

In particolare, per quanto riguarda le attività che comportano l'esercizio di un potere di spesa l'area richiedente è diversa dal soggetto che autorizza il pagamento che, a sua volta, è diverso dall'area che esegue il pagamento.

Ogni attività è tracciata, documentata e conservata a cura delle aree di competenza. Il processo di decisione, autorizzazione e svolgimento dell'attività sensibile è verificabile ex post, anche tramite appositi supporti documentali.

2.12 La formazione

La formazione è un elemento che acquista particolare importanza per l'adeguata attuazione del sistema di controllo interno. La Società ha riservato una particolare attenzione alla formazione. Esiste in azienda un “*piano di formazione e qualificazione del personale*” che è stato predisposto sulla base dei livelli di responsabilità funzionale previsti dalla struttura aziendale. Il Piano formativo ha una valenza annuale e consta di un congruo numero di ore, coinvolgendo i vari livelli funzionali aziendali.

La formazione, inoltre, è rivolta a tutti i Dipendenti della Società, ivi compresi i soggetti che ricoprono ruoli di responsabilità ed i neo assunti.

2.13 Codice Etico

L'adozione di principi etici rilevanti ai fini della prevenzione dei Reati di cui al D.lgs. n. 231/01 costituisce un elemento essenziale del sistema di controlli preventivi. Tali principi trovano la loro collocazione naturale nel Codice Etico.



III. Individuazione dell'Organismo di Vigilanza

2.14 L' Organismo di Vigilanza

Il Decreto identifica in un "Organismo dell'Ente", dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (art. 6, comma 1, lett. b), l'Organo al quale deve essere affidato il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza del Modello nonché quello di curarne il costante e tempestivo aggiornamento.

In relazione alla genericità del concetto di "Organismo dell'Ente" espresso dal Decreto, le Linee di Confindustria giustificano la eterogeneità delle soluzioni che al riguardo possono adottarsi, in considerazione sia delle proprie caratteristiche dimensionali, sia delle proprie regole di Corporate Governance, sia della necessità di realizzare un equo bilanciamento tra costi e benefici.

Il decreto legislativo n. 231/2001 (art. 6, co. 4) prevede la possibilità per gli enti di piccole dimensioni che i compiti di cui all'art. 6, co.1 lett. b) del su indicato decreto, possano essere svolti direttamente dall'organo dirigente.

2.15 I requisiti

I **requisiti** che l'Organismo di vigilanza deve soddisfare per un efficace svolgimento delle predette funzioni sono:

1. Autonomia e indipendenza
2. Professionalità
3. Continuità di azione

Circa l'autonomia ed indipendenza: l'Organismo di Vigilanza deve essere sprovvisto di compiti operativi e deve avere solo rapporti di staff con il Vertice operativo aziendale. I requisiti in questione, infatti, devono essere intesi in relazione alla funzionalità dell'OdV ed, in particolare, ai compiti che la legge attribuisce allo stesso. Come chiarito nelle Linee Guida, la posizione dell'OdV nell'Ente "**deve garantire l'autonomia dell'iniziativa di controllo da ogni forma di interferenza e/o condizionamento da parte di qualunque componente dell'Ente**".

L'indipendenza può essere garantita da:

- limitata revocabilità della carica: in tal modo, infatti, i componenti sono messi in condizione di esercitare la loro funzione per tutta la durata del loro mandato senza temere di essere rimossi in caso di contrasti con il Vertice e senza tentazioni di precostituire posizioni di potere finalizzate alla conferma dell'incarico;
- prevedere autonomia di spesa mediante la predisposizione di idoneo budget annuale di spesa, che potrà essere modificato su giustificata richiesta scritta dell'OdV.

In ogni caso tali ultimi elementi devono essere temperati con l'elemento della professionalità. Infatti qualora l'Organismo di Vigilanza abbia svolto correttamente le proprie funzioni nel corso del precedente mandato, nulla impedirebbe di rinnovare l'incarico.

Circa la professionalità nell'espletamento dei suoi compiti istituzionali: a tal fine i componenti del suddetto organo devono avere conoscenze specifiche in relazione a qualsiasi tecnica utile per prevenire la commissione di Reati, per scoprire quelli già commessi e individuarne le cause, nonché per verificare il rispetto del Modello da parte degli appartenenti all'organizzazione aziendale. Si legge nelle citate Linee Guida che "*questo connotato si riferisce al bagaglio di strumenti e tecniche che l'Organismo deve possedere per poter svolgere efficacemente l'attività assegnata. Si tratta di tecniche specialistiche proprie di chi svolge attività ispettiva, ma anche consulenziale di analisi dei sistemi di controllo e di tipo giuridico e, più in particolare penalistico*". E', infatti, essenziale la conoscenza delle tecniche di analisi e valutazione dei rischi, del flow charting di procedure e processi e della struttura e delle modalità realizzative dei Reati.

Circa la continuità di azione: per garantire l'efficace attuazione del Modello organizzativo, è necessaria la presenza di una struttura dedicata esclusivamente e a tempo pieno all'attività di vigilanza.



2.16 Le Funzioni e Poteri

Le funzioni svolte dall'Organismo di Vigilanza possono essere così schematizzate:

- **vigilanza sull'effettività del Modello**, che consiste nel verificare la coerenza tra comportamenti concreti e Modello istituito;

- **valutazione dell'adeguatezza del Modello**, ossia della idoneità dello stesso, in relazione alla tipologia di attività e alle caratteristiche dell'impresa, ad evitare i rischi di realizzazione di Reati. Ciò impone un'attività di aggiornamento dei modelli sia alle mutate realtà organizzative aziendali; sia ad eventuali mutamenti della legge in esame. Gli aggiornamenti, proposti dall'Organismo di Vigilanza, saranno adottati dal Consiglio di Amministrazione secondo le rispettive competenze.

Per un'efficace svolgimento delle predette funzioni l'Organismo di Vigilanza dispone di una serie di **poteri** e **prerogative**. Esso, infatti, può:

- predisporre e attuare le procedure di controllo che ritiene più opportune ai fini di prevenzione dei Reati previsti nel Decreto;
- promuovere iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione dei principi del modello e predisporre la documentazione organizzativa interna necessaria al funzionamento del modello stesso, contenente le istruzioni, i chiarimenti o gli aggiornamenti (organizzare corsi di formazione, divulgare materiale informativo), attraverso le strutture societarie preposte.
- coordinarsi con il responsabile dell'area Personale e Organizzazione per la definizione dei programmi di formazione per il personale e del contenuto delle comunicazioni periodiche da effettuarsi nei confronti dei Dipendenti finalizzate a fornire loro le conoscenze di base della normativa di cui al D.lgs. n. 231/2001 e sensibilizzare i Destinatari al rispetto del Modello e del Codice Etico;
- coordinarsi con il responsabile della sicurezza sul lavoro ed il responsabile del servizio di prevenzione e protezione al fine di vigilare sulla corretta valutazione e prevenzione dei rischi derivanti ai Dipendenti dalla lavorazione e/o dallo stato igienico degli ambienti;
- coordinarsi con il management aziendale per il miglior monitoraggio delle attività sensibili e per valutare, se del caso, l'adozione di sanzioni disciplinari;
- condurre ricognizioni sull'attività aziendale ai fini dell'aggiornamento dei rischi di violazione del Modello e della individuazione delle aree sensibili;
- effettuare semestralmente verifiche mirate su determinate operazioni o specifici atti posti in essere dall'Ente, nell'ambito dei Processi Sensibili, i cui risultati devono essere riassunti in apposita relazione da prodursi agli Organi Sociali deputati;
- effettuare verifiche atte ad accertare che il datore di lavoro, eventuali suoi delegati ed il responsabile del servizio di prevenzione e protezione adempiano correttamente ai compiti loro spettanti in materia di sicurezza e igiene sul lavoro;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che sono trasmesse all'OdV o tenute a disposizione.

Nello svolgimento dei compiti assegnati, l'Organismo di Vigilanza:

- ha accesso senza limitazioni alle informazioni aziendali per compiere le necessarie attività di indagine, analisi e controllo; su tali informazioni l'OdV è tenuto all'assoluto riserbo, fatto salvo l'utilizzo delle informazioni e dei dati per l'esercizio dei propri compiti istituzionali;
- può 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 specifiche questioni di tipo tecnico;
- può ricorrere a consulenti esterni, ove si renda necessario, per l'espletamento delle attività di verifica ovvero di aggiornamento del Modello.

A fronte di richieste legittime e motivate da parte dell'Organismo di Vigilanza o al verificarsi di eventi o circostanze rilevanti ai fini dello svolgimento delle attività di sua competenza, è fatto obbligo in capo a qualunque dipendente e/o componente degli Organi Sociali di fornire i dati domandati.



Qualora i Destinatari della richiesta dell'OdV intendano eccepire il segreto aziendale su particolari dati o l'abuso dei poteri spettivi da parte dell'OdV, debbono immediatamente informare l'Amministratore che assumerà ogni informazione al riguardo e delibererà in merito.

Cause di ineleggibilità e/o decadenza dalla carica

Sono cause di ineleggibilità e/o decadenza dalla carica:

- a) il rinvio a giudizio per aver commesso uno dei Reati previsti dal D.lgs. n. 231/2001 e successive modificazioni;
- b) la condanna, anche non definitiva, a una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici;
- c) la condanna, anche non definitiva, a una pena che importa l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- d) la condanna, anche non definitiva, per qualsivoglia reato contro il patrimonio;
- e) la condanna, con sentenza passata in giudicato, per qualsivoglia reato punito con pena edittale superiore ai cinque anni di reclusione;

Il Consiglio di Amministrazione accerterà le eventuali cause di ineleggibilità o decadenza e potrà in ogni caso revocare dalla carica anche con effetto immediato il/i componente/i dell'OdV, modificarne o limitarne i poteri ovvero i limiti di spesa; ciò però soltanto previa formale delibera del Consiglio di amministrazione.

In qualsivoglia caso di revoca, dimissioni decadenza o di impossibilità di funzionamento dovuta ad altra causa, il Consiglio di amministrazione provvede, senza indugio, alla ricostituzione dell'Organismo, assicurandone comunque i caratteri di indipendenza e autonomia previsti dalla legge.

2.17 Identificazione e collocazione dell'OdV all'interno della Società

L' Organismo, avente struttura monocratica ai sensi del co. 4 dell'art 5 D.Lgs. 231/2001, risponde ai requisiti richiesti dalla norma e dalle Linee Guida di Confindustria.

E' nominato dall'Assemblea dei Soci ed è dotato dei poteri di iniziativa e controllo come sopra descritti.

Dell'avvenuta nomina dell'Organismo è data formale comunicazione a tutti i livelli aziendali.

Con riferimento alle modalità di trasmissione delle informazioni/dati/notizie valgono le seguenti prescrizioni.

Le Segnalazioni che hanno ad oggetto l'evidenza o il sospetto di violazioni del Modello o del Codice Etico della Società devono essere indirizzate direttamente all'OdV presso la sede della Società: *ANTINOZZI Srl* Via S.S. Casilina Km 161+600 – Zona P.I.P. – 81044 Conca della Campania (CE), oppure all'apposito indirizzo di posta elettronica dell'Organismo di Vigilanza: organismo.di.vigilanza@antinozzisrl.com

2.18 Responsabilità per l'approvazione, il recepimento, l'integrazione e l'implementazione del Modello

Ai sensi dell'articolo 6, comma 1, lett. a) del Decreto, l'adozione e l'efficace attuazione del Modello costituiscono atti di competenza e di emanazione del vertice esecutivo societario.

Il Consiglio di Amministrazione ha pertanto la responsabilità e quindi il potere di approvare, integrare e modificare, mediante apposita delibera, i principi cardine enunciati nel presente documento.

Conseguentemente, anche le decisioni in merito a successive modifiche e integrazioni del Modello saranno di competenza del Consiglio di Amministrazione della Società, seppure su impulso dell'Organismo di Vigilanza.

Sarà competenza del Consiglio di Amministrazione attivarsi e agire per l'attuazione del Modello, mediante valutazione e approvazione delle azioni necessarie per l'implementazione degli elementi fondamentali dello stesso. Per l'individuazione di tali azioni, lo stesso si avvarrà del supporto e delle segnalazioni dell'Organismo di Vigilanza.



Il Consiglio di Amministrazione deve altresì garantire l'implementazione e il rispetto effettivo dei presidi di controllo, anche in relazione ad esigenze di adeguamento futuro.

A tal fine il Consiglio di Amministrazione si avvale:

- dei responsabili delle varie strutture organizzative della Società in relazione alle Attività a rischio di reato dalle stesse svolte;
- dell'Organismo di Vigilanza, cui sono attribuiti autonomi poteri di iniziativa e di controllo sulle Attività a rischio di reato.



CAPITOLO TERZO

IL SISTEMA SANZIONATORIO

3.1 Funzione del sistema sanzionatorio

La definizione di un sistema di sanzioni (commisurate alla gravità della violazione e dotate di deterrenza), applicabili in caso di mancato rispetto delle regole di cui al presente Modello, rende efficiente l'azione di vigilanza dell'OdV ed ha lo scopo di garantire l'osservanza del Modello stesso. La definizione di tale sistema sanzionatorio costituisce, infatti, ai sensi dell'art. 6, comma 1, lettera e) del D.Lgs. 231/2001, un requisito essenziale del Modello ai fini dell'esimente rispetto alla responsabilità dell'Ente.

Le sanzioni previste dal sistema sanzionatorio saranno attivate indipendentemente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria, nel caso in cui il comportamento da censurare valga anche ad integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

In generale, l'adeguatezza del sistema disciplinare alle prescrizioni del Decreto deve essere costantemente monitorata dall'OdV.

3.2 Sistema sanzionatorio dei dipendenti

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

Dipendenti che non rivestono la qualifica di dirigenti

Con riguardo ai lavoratori dipendenti non dirigenti, il Decreto prevede che i provvedimenti disciplinari debbano rispettare i limiti imposti dall'art. 7 della legge n. 300/1970 (c.d. "Statuto dei lavoratori") e dalla contrattazione collettiva di settore e aziendale.

Il sistema disciplinare correntemente applicato dalla *ANTINOZZI Srl*:

- rimprovero verbale;
- rimprovero scritto;
- sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore a 10 giorni;
- licenziamento per giustificato motivo;
- licenziamento per giusta causa.

Restano ferme – e si intendono qui richiamate – tutte le disposizioni, previste dalla legge e dal Contratto Collettivo applicato, relative agli obblighi da osservare nell'applicazione delle sanzioni.

Per quanto riguarda l'accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della rispettiva competenza, agli organi societari e funzioni aziendali competenti.

Fermi restando gli obblighi per la *ANTINOZZI Srl*, nascenti dallo Statuto dei Lavoratori e dal Contratto Collettivo e dai regolamenti interni applicabili, i comportamenti sanzionabili che costituiscono violazione del presente Modello sono i seguenti:

- adozione, nell'espletamento delle attività a rischio reato, di comportamenti non conformi alle prescrizioni del presente Modello e diretti in modo univoco al compimento di uno o più Reati nell'interesse ed a vantaggio della Società;
- adozione, nell'espletamento delle attività a rischio reato, di comportamenti in palese violazione delle prescrizioni del presente Modello, tali da determinare la concreta applicazione a carico della *ANTINOZZI Srl* di sanzioni previste dal Decreto.



Le sanzioni e l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni verranno commisurate al livello di responsabilità e autonomia del dipendente, all'eventuale presenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso, all'intenzionalità del comportamento nonché alla gravità del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio a cui la *ANTINOZZI Srl* può ragionevolmente ritenersi esposta a seguito della condotta censurata. Le sanzioni saranno applicate dalla funzione competente su segnalazione motivata dell'OdV.

3.3 Sanzioni connesse all'istituto del Whistleblowing

L'art. 6, comma 2-bis, del Decreto prescrive altresì che siano previste adeguate "sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché nei confronti di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate". Sono, pertanto, configurabili le seguenti condotte connesse al whistleblowing rilevanti ai fini dell'irrogazione di sanzioni disciplinari:

- A. violazione dell'obbligo di riservatezza del segnalante;
- B. utilizzo abusivo dei canali di segnalazione – segnalazione infondata o falsa con dolo e colpa grave;
- C. violazione del divieto di atti di ritorsione nei confronti del segnalante.

Va precisato che le sanzioni sono determinate in concreto, nel rispetto del principio della gradualità delle stesse, anche in relazione all'intenzionalità del comportamento o al grado di negligenza, imprudenza o imperizia, con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento e all'eventuale concorso nella violazione da parte di più soggetti.

A. Violazione della tutela della riservatezza del segnalante:

Fermi restando eventuali profili di responsabilità previsti dall'ordinamento, in relazione al grado di "colpevolezza" dell'autore della condotta, si ritiene applicabile, a seconda dei casi:

- per il dipendente: dalla sanzione della multa pari a 4 ore della retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare applicabile fino al licenziamento senza preavviso e con trattamento di fine rapporto.
- per il dirigente: dalla lettera di richiamo alla risoluzione del rapporto.

Ove la violazione sia commessa da amministratori o membri del collegio sindacale/OdV, stante la nomina da parte degli Enti Soci, verranno valutati gli opportuni provvedimenti -ivi inclusa la revoca del mandato per giusta causa - in sede di Assemblea dei Soci.

B. Utilizzo abusivo dei canali di segnalazione – segnalazione infondata o falsa con dolo e colpa grave:

La condotta rilevante si sostanzia, di fatto, nel caso di dolo, in una denuncia con intenzionalità ovvero con piena coscienza delle conseguenze della propria azione nella consapevolezza della falsità o infondatezza della denuncia; la colpa grave può dirsi integrata allorché il soggetto, pur non agendo con l'intenzionalità di arrecare un pregiudizio, abbia agito con straordinaria ed inescusabile imprudenza, omettendo di osservare non solo la diligenza del buon padre di famiglia, ma anche quel grado minimo ed elementare di diligenza richiesto (si può, ad es. prefigurare il caso di una "prova" dell'utilizzo della piattaforma mediante l'inserimento del nominativo del segnalato e la compilazione integrale del form seguita, per una svista, anziché dalla cancellazione, dall'invio della segnalazione stessa. In tal caso può dirsi integrata l'ipotesi di "colpa cosciente" nella misura in cui l'agente si prefigura il rischio che si realizzi l'evento dannoso ma confida sulle proprie capacità ed abilità affinché il danno non si verifichi). E', pertanto, applicabile, a seconda dei casi:

- per il dipendente: dalla sanzione della sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino al licenziamento senza preavviso e con trattamento di fine rapporto;
- per il dirigente: dalla lettera di richiamo alla risoluzione del rapporto.

C. Violazione del divieto di atti di ritorsione nei confronti del segnalante:

L'eventuale adozione di misure ritorsive nei confronti del whistleblower (trasferimenti, sanzioni disciplinari, mobbing, licenziamento) è astrattamente configurabile solo rispetto al management societario. Fatta salva ogni altra azione legale, ove si ravvisi tale eventualità e risulti provato l'intento effettivamente persecutorio e ritorsivo della misura nei confronti del segnalante, si ritiene irrogabile la più grave sanzione della risoluzione del rapporto. L'adozione di misure discriminatorie può



essere segnalata direttamente all'ANAC sulla base di quanto esplicitato nel sito istituzionale dell'Autorità <http://www.anticorruzione.it/portal/public/classic/Servizi/ServiziOnline/SegnalazioneWhistleblowing>.

Ai sensi di legge, inoltre, l'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui al comma 2-bis può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo (art. 6, co. 2-ter, D.lgs. 231/2001).

Si segnala inoltre che, ad integrazione di quanto su esposto, in data 10.03.2023, è stato emesso il D. lgs. n. 24/23 recante Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione delle disposizioni normative nazionali (whistleblowing).

Il decreto in esame si pone quale precipuo obiettivo, la tutela del segnalante e di tutti gli altri soggetti eventualmente coinvolti così come specificato all'art. 3 del decreto in esame. Per il raggiungimento delle succitate finalità di tutela è necessario che tutte le attività di adeguamento poste in essere dai soggetti interessati dalla disciplina – che impone, tra gli altri, severi obblighi di riservatezza, con contestuale divieto di porre in essere attività ritorsive nei confronti dei segnalanti – nonché le attività di trattamento dei dati personali e di conservazione delle segnalazioni e della relativa documentazione, avvengano sempre nel pieno rispetto della disciplina vigente in materia di protezione dei dati personali.

A seguito dell'emanazione del citato decreto, ANAC ha emesso inoltre, a supporto delle aziende, la Delibera n. 311 del 12.07.23 con la quale vengono stabilite le **Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. Procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne**, cui si rimanda per chiarimenti interpretativi.

Le principali novità contenute nella nuova disciplina sono:

- la specificazione dell'ambito soggettivo con riferimento agli enti di diritto pubblico, a quelli di diritto privato e l'estensione del novero di questi ultimi;
- l'ampliamento del novero delle persone fisiche che possono essere protette per le segnalazioni, denunce o divulgazioni pubbliche;
- l'espansione dell'ambito oggettivo, cioè di ciò che è considerato violazione rilevante ai fini della protezione, nonché distinzione tra ciò che è oggetto di protezione e ciò che non lo è;
- la disciplina di tre canali di segnalazione e delle condizioni per accedervi: interno (negli enti con persona o ufficio dedicato oppure tramite un soggetto esterno con competenze specifiche), esterno (gestito da ANAC) nonché il canale della divulgazione pubblica;
- l'indicazione di diverse modalità di presentazione delle segnalazioni, in forma scritta o orale;
- la disciplina dettagliata degli obblighi di riservatezza e del trattamento dei dati personali ricevuti, gestiti e comunicati da terzi o a terzi;
- i chiarimenti su che cosa si intende per ritorsione e ampliamento della relativa casistica;
- la disciplina sulla protezione delle persone segnalanti o che comunicano misure ritorsive offerta sia da ANAC che dall'autorità giudiziaria e maggiori indicazioni sulla responsabilità del segnalante e sulle scriminanti;
- l'introduzione di apposite misure di sostegno per le persone segnalanti e il coinvolgimento, a tal fine, di enti del Terzo settore che abbiano competenze adeguate e che prestino la loro attività a titolo gratuito;
- la revisione della disciplina delle sanzioni applicabili da ANAC e l'introduzione da parte dei soggetti privati di sanzioni nel sistema disciplinare adottato ai sensi del d.lgs. n. 231/2001.

Più nello specifico quindi, il decreto in esame:

amplia il raggio di applicazione delle forme di tutela coinvolgendo sia tutti gli enti privati che, nell'ultimo anno, abbiano impiegato la media di 50 lavoratori subordinati – con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato – sia quelli che, pur non avendo impiegato la media di 50 lavoratori, rientrano nell'ambito di applicazione degli atti del diritto dell'Unione (in materia di servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del



terrorismo, tutela dell'ambiente e sicurezza dei trasporti). Sono infine soggetti alla nuova disciplina anche quegli operatori che, a prescindere dal numero di

dipendenti impiegati, abbiano adottato i modelli di organizzazione e gestione previsti dal decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231;

- **estende l'ambito oggettivo** delle segnalazioni a tutte le condotte illecite, previste sia dalla normativa nazionale che da quella dell'Unione europea, aventi natura amministrativa, contabile, civile o penale lesive dell'interesse pubblico o dell'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato;

- **offre forme di tutela**, ove opportuno, **anche ai c.d. facilitatori** vale a dire coloro i quali prestano assistenza al segnalante durante il processo di segnalazione e la cui attività deve rimanere riservata, ai soggetti terzi e connessi con il segnalante quali ad esempio colleghi e/o familiari, ed infine ai soggetti giuridici connessi al segnalante. I soggetti privati dovranno dunque predisporre appositi canali di segnalazione interni – che, siano in grado di garantire, “anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione” – la cui gestione può alternativamente essere affidata ad una persona o ad un ufficio aziendale interno, autonomo e costituito da personale specificamente formato, ovvero affidata ad un

soggetto esterno, dotato anch'esso di personale adeguatamente istruito per la corretta gestione dei canali di segnalazione.

Inoltre, in ottemperanza a quanto statuito dal decreto, i soggetti interessati dalla disciplina dovranno: pubblicare un'informativa chiara ed esplicativa circa le procedure e i presupposti per effettuare le segnalazioni, sia interne che esterne, che sia facilmente accessibili sul luogo di lavoro e sul proprio sito internet, qualora ne siano dotati; rilasciare ai cd. *Whistleblower*, un avviso di ricevimento della segnalazione e, entro tre mesi, un primo riscontro in merito allo stato di avanzamento della procedura.

L'Organizzazione ha provveduto tempestivamente ad adottare le procedure ritenute più adeguate per l'esercizio delle predette segnalazioni in segno di una precisa volontà e di un serio impegno del vertice dell'organizzazione ad essere promotore della cultura della trasparenza, anche mediante eventi di formazione differenziata per il personale dipendente e per i dirigenti, nell'ottica di diffondere l'importanza delle segnalazioni, anche a seguito di quanto previsto dal d. lgs.n. 24/23.

3.4 Misure nei confronti dei soggetti terzi

Con riguardo a soggetti terzi, quali collaboratori esterni e fornitori con cui la Società entri in contatto nello svolgimento di relazioni d'affari la Società in caso di violazione del Modello di Organizzazione o del Codice Etico attuerà le azioni necessarie quali ad esempio l'immediata risoluzione del contratto o il mancato rinnovo dell'incarico/fornitura.

Allegati:

PROCEDURA DI SEGNALAZIONE ALL'ORGANISMO DI VIGILANZA (“Whistleblowing”)





D. Lgs. 231/01

**PROCEDURA DI SEGNALAZIONE
ALL'ORGANISMO DI VIGILANZA
(*"Whistleblowing"*)**

1	DEFINIZIONI	3
2	FINALITÀ	4
3	AMBITO DI APPLICAZIONE.....	4
4	RESPONSABILITÀ E DIFFUSIONE	4
5	PRINCIPI DI RIFERIMENTO	4
6	SOGGETTI COINVOLTI	5
7	OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE	5
8	PROCEDURA DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI	5
8.1.	SEGNALAZIONE	5
8.2.	ESAME E VALUTAZIONE DELLE SEGNALAZIONI.....	6
8.3.	TUTELE DEL SEGNALANTE E DEL SEGNALATO	7
8.3.I.	TUTELE DEL SEGNALANTE	7
8.3.II.	TUTELE DEL SEGNALATO.....	8
9	INFORMATIVA PRIVACY.....	8
	FACSIMILE DI MODULO SEGNALAZIONE ALL'ODV	10

1 Definizioni

A.U. : Amministratore Unico

Codice Etico: adottato ai sensi del Decreto Legislativo n. 231/01, è un documento con cui la Società enuncia l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità della Società stessa rispetto a tutti i soggetti con i quali entra in relazione per il conseguimento del proprio oggetto sociale. Il Codice Etico si propone di fissare "standards" etici di riferimento e norme comportamentali che i Destinatari del Codice stesso devono rispettare nei rapporti con la Società ai fini di prevenzione e repressione di condotte illecite.

Collaboratori: coloro che agiscono in nome e/o per conto della Società sulla base di un mandato o di altro rapporto di collaborazione (a titolo esemplificativo e non esaustivo: promotori finanziari, stagisti, lavoratori a contratto ed a progetto, lavoratori somministrati).

Consulenti: Soggetti che esercitano la loro attività in favore dell'azienda in forza di un rapporto contrattuale.

G.D.P.R.: Regolamento Europeo 2016/679 in materia di protezione dei dati personali.

D. Lgs. 231/01 o Decreto: il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 relativo alla "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica" e successive modifiche e integrazioni.

Destinatari del Codice Etico: soci, i dipendenti nonché tutti coloro che, pur esterni alla Società, operino, direttamente o indirettamente, per Antinozzi Srl o con Antinozzi Srl (es. collaboratori a qualsiasi titolo, consulenti, fornitori, clienti).

Destinatari del Modello: Soci, il Revisore Unico, i dipendenti nonché coloro che, pur non rientrando nella categoria dei dipendenti, operino per Antinozzi Srl e siano sotto il controllo e la direzione della Società (a titolo esemplificativo e non esaustivo: promotori finanziari, stagisti, lavoratori a contratto ed a progetto, lavoratori somministrati).

Lavoratori subordinati o dipendenti: lavoratori subordinati o dipendenti, ossia tutti i dipendenti della Società (personale di prima, seconda e terza area professionale; quadri direttivi; dirigenti).

Legge 146/2006: la Legge del 16 marzo 2006 n. 146 (Ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall'Assemblea generale il 15 novembre 2000 ed il 31 maggio 2001).

Modello / MOG: Modello di organizzazione, gestione e controllo ex artt. 6 e 7 del Decreto.

O.d.V.: Organismo di Vigilanza previsto dagli artt. 6, comma 1, lettera b) e 7 del D. Lgs. 231/2001, cui è affidato il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento.

Indirizzo email: strumento informatico per la gestione delle segnalazioni

Segnalazione: qualsiasi notizia avente ad oggetto presunti rilievi, irregolarità, violazioni, comportamenti e fatti censurabili o comunque qualsiasi pratica non conforme a quanto stabilito nel Codice Etico e/o nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

Segnalazione anonima: quando le generalità del segnalante non sono esplicitate né sono altrimenti individuabili.

Segnalazione aperta: quando il segnalante solleva apertamente un problema senza limiti legati alla propria riservatezza.

Segnalazione riservata: quando l'identità del segnalante non è esplicitata, ma è tuttavia possibile risalire alla stessa in specifiche e determinate ipotesi di seguito indicate.

Segnalazione in mala fede: la segnalazione fatta al solo scopo di danneggiare o, comunque, recare pregiudizio a un Destinatario del Codice Etico e/o del Modello. Segnalazioni effettuate con dolo o colpa grave che si rivelano infondate.

Società: Antinozzi Srl

Soggetti segnalanti: i Destinatari del Codice Etico e/o del Modello, nonché qualsiasi altro soggetto che si relazioni con la Società al fine di effettuare la segnalazione.

Soggetti segnalati: i Destinatari del Codice Etico e/o del Modello che abbiano commesso presunti rilievi, irregolarità, violazioni, comportamenti e fatti censurabili o comunque qualsiasi pratica non conforme a quanto stabilito nel Codice Etico e/o nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

Soggetti Terzi: controparti contrattuali di Antinozzi Srl, sia persone fisiche sia persone giuridiche (quali ad es. fornitori, consulenti.....) con cui la società addivenga ad una qualunque forma di collaborazione

contrattualmente regolata, e destinati a cooperare con l'azienda nell'ambito delle attività a rischio.

Sottoposti: persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di un soggetto in posizione apicale ex art. 5 comma 1 lett. b) del Decreto.

2 Finalità

La presente procedura ha lo scopo di istituire chiari ed identificati canali informativi idonei a garantire la ricezione, l'analisi e il trattamento di segnalazioni – aperte, anonime e riservate – relative a ipotesi di condotte illecite rilevanti ai sensi del d.lgs. n. 231/2001 e/o alle violazioni del Modello e/o del Codice Etico e di definire le attività necessarie alla loro corretta gestione da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Inoltre, la presente procedura è tesa a:

- a) garantire la riservatezza dei dati personali del segnalante e del presunto responsabile della violazione, ferme restando le regole che disciplinano le indagini o i procedimenti avviati dall'autorità giudiziaria in relazione ai fatti oggetto della segnalazione, o comunque i procedimenti disciplinari in caso di segnalazioni effettuate in male fede;
- b) tutelare adeguatamente il soggetto segnalante contro condotte ritorsive e/o, discriminatorie dirette o indirette per motivi collegati "direttamente o indirettamente" alla segnalazione;
- c) assicurare per la segnalazione un canale specifico, indipendente e autonomo.

3 Ambito di applicazione

La presente normativa si applica ai Destinatari del Modello e/o del Codice Etico, ossia:

- Soci;
- Amministratore Unico
- Componenti dell'OdV;
- Dipendenti;
- coloro che, pur non rientrando nella categoria dei dipendenti, operino per Antinozzi Srl e siano sotto il controllo e la direzione della Società (a titolo esemplificativo e non esaustivo: stagisti, lavoratori a contratto ed a progetto, lavoratori somministrati);
- coloro che, pur esterni alla Società, operino, direttamente o indirettamente, in maniera stabile, per Antinozzi Srl o con Antinozzi Srl (ad es. collaboratori continuativi; fornitori strategici);

4 Responsabilità e diffusione

La presente procedura è parte integrante del Modello e, dunque, è approvata dall'Amministratore Unico della Società che, su eventuale proposta dell'Organismo di Vigilanza, ha anche la responsabilità di aggiornarla ed integrarla.

È accessibile in "*formato elettronico*":

- nel sito internet www.antinozzisrl.com

Le medesime modalità di diffusione sopra enunciate sono adottate per le revisioni ed integrazioni successive della procedura.

5 Principi di riferimento

Le persone coinvolte nella presente procedura operano nel rispetto del sistema normativo, organizzativo e dei poteri e delle deleghe interne e sono tenute ad operare in conformità con le normative di legge ed i regolamenti vigenti e nel rispetto dei principi di seguito riportati.

CONOSCENZA E CONSAPEVOLEZZA – la presente procedura di segnalazione rappresenta un elemento fondamentale al fine di garantire piena consapevolezza per un efficace presidio dei rischi e delle loro interrelazioni e per orientare i mutamenti della strategia e del contesto organizzativo.

GARANZIA DELLA RISERVATEZZA DEI DATI PERSONALI E TUTELA DEL SOGGETTO SEGNALANTE E DEL SEGNALATO – Tutti i soggetti che ricevono, esaminano e valutano le segnalazioni e ogni altro soggetto

coinvolto nel processo di gestione delle segnalazioni, sono tenuti a garantire la massima riservatezza sui fatti segnalati, sull'identità del segnalato e del segnalante che è opportunamente tutelato da condotte ritorsive, discriminatorie o comunque sleali.

PROTEZIONE DEL SOGGETTO SEGNALATO DALLE SEGNALAZIONI IN "MALAFEDE" – Tutti i soggetti sono tenuti al rispetto della dignità, dell'onore e della reputazione di ciascuno. A tal fine, è fatto obbligo al soggetto segnalante dichiarare se ha un interesse privato collegato alla segnalazione. Più in generale, la Società garantisce adeguata protezione dalle segnalazioni in "malafede", censurando simili condotte ed informando che le segnalazioni inviate allo scopo di danneggiare o altrimenti recare pregiudizio nonché ogni altra forma di abuso del presente documento sono fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre sedi competenti.

IMPARZIALITÀ, AUTONOMIA E INDIPENDENZA DI GIUDIZIO – Tutti i soggetti che ricevono, esaminano e valutano le segnalazioni sono in possesso di requisiti morali e professionali e assicurano il mantenimento delle necessarie condizioni di indipendenza e la dovuta obiettività, competenza e diligenza nello svolgimento delle loro attività.

6 Soggetti coinvolti

Il sistema di segnalazione può essere attivato dai seguenti soggetti:

- lavoratori dipendenti (qualunque tipologia contrattuale) che comunque operano sulla base di rapporti che ne determinano l'inserimento nell'organizzazione aziendale, anche in forma diversa dal rapporto di lavoro subordinato;
- membri di organi sociali;
- soggetti terzi aventi rapporti e relazioni d'affari con la società, in maniera stabile (ad es. collaboratori continuativi; fornitori strategici).

7 Oggetto della segnalazione

Oggetto della segnalazione è la commissione o la tentata commissione di uno dei reati previsti dal Decreto Legislativo 231/2001 e dalla Legge 146/06 ovvero la violazione o l'elusione fraudolenta dei principi e delle prescrizioni del Modello di Organizzazione e Gestione e/o dei valori etici e delle regole comportamentali del Codice Etico della Società, di cui si è venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

Le segnalazioni possono riguardare, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- violazioni relative alla tutela dei lavoratori, ivi inclusa la normativa antinfortunistica;
- presunti illeciti, tra quelli previsti dal Modello 231 della Società, da parte di esponenti aziendali nell'interesse o a vantaggio della società;
- violazioni del Codice Etico, del Modello 231, delle procedure aziendali;
- comportamenti illeciti nell'ambito dei rapporti con esponenti delle pubbliche amministrazioni

Le segnalazioni prese in considerazione sono soltanto quelle che riguardano fatti riscontrati direttamente dal segnalante, non basati su voci correnti; inoltre, la segnalazione non deve riguardare lamentele di carattere personale.

Il segnalante non deve utilizzare l'istituto per scopi meramente personali, per rivendicazioni o ritorsioni, che, semmai, rientrano nella più generale disciplina del rapporto di lavoro/collaborazione o dei rapporti con il superiore gerarchico o con i colleghi, per le quali occorre riferirsi alle procedure di competenza delle strutture aziendali.

8 Procedura di gestione delle segnalazioni

8.1. Segnalazione

Un soggetto segnalante, qualora abbia il ragionevole sospetto che si sia verificato o che possa verificarsi una delle violazioni indicate al precedente paragrafo 7, ha la possibilità di effettuare una segnalazione nelle

seguenti modalità:

- attraverso l'indirizzo di posta elettronica *organismo.di.vigilanza@antinozzisrl.com*, ovvero mediante canale postale tradizionale c/o sede della società in via S.S. Casilina Km 161+600 - Zona P.I.P. - 81044 Conca della Campania (CE)
- mediante l'apposita cassetta per le segnalazioni posizionata all'ingresso della società a fianco la bacheca che prevede la possibilità di mantenere l'anonimato.

Le segnalazioni devono essere circostanziate e fondate su elementi precisi e concordanti, riguardare fatti riscontrabili e conosciuti direttamente da chi segnala, e devono contenere tutte le informazioni necessarie per individuare gli autori della condotta illecita.

Il soggetto segnalante è tenuto quindi a riportare in modo chiaro e completo tutti gli elementi utili per effettuare le verifiche e gli accertamenti necessari a valutarne la fondatezza e l'oggettività, indicando, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- riferimenti sullo svolgimento dei fatti (es. data, luogo) ogni informazione e/o prova che possa fornire un valido riscontro circa la sussistenza di quanto segnalato;
- generalità o altri elementi che consentano di identificare chi ha commesso quanto dichiarato;
- generalità di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di Segnalazione;
- eventuali interessi privati collegati alla Segnalazione.

Sebbene la società, in conformità al Codice Etico, ritenga preferibili le segnalazioni trasmesse non in forma anonima, sono, tuttavia, ammesse anche segnalazione anonime.

Le segnalazioni anonime sono accettate solo qualora siano adeguatamente circostanziate e in grado di far emergere fatti e situazioni determinate.

Esse saranno prese in considerazione solo qualora non appaiano *prima facie* irrilevanti, destituite di fondamento o non circostanziate.

Restano fermi, in ogni caso, i requisiti della buona fede e della veridicità dei fatti o situazioni segnalati, a tutela del denunciato.

8.2. Esame e valutazione delle segnalazioni

Il soggetto preposto alla ricezione e all'analisi delle segnalazioni è l'Organismo di Vigilanza, che provvede nel rispetto dei principi di imparzialità, effettuando ogni attività ritenuta opportuna.

L'OdV svolge direttamente tutte le attività volte all'accertamento dei fatti oggetto della segnalazione.

Può anche avvalersi del supporto e della collaborazione di strutture e funzioni aziendali quando, per la natura e la complessità delle verifiche, risulti necessario un loro coinvolgimento; come anche di consulenti esterni.

In ogni caso, durante tutta la gestione della segnalazione è fatto salvo il diritto alla riservatezza del segnalante.

In sintesi, le attività in cui si articola il processo gestionale delle segnalazioni sono: ricezione, istruttoria ed accertamento;

- Ricezione: l'Organismo di Vigilanza riceve le segnalazioni;
- Istruttoria ed accertamento: l'OdV valuta le segnalazioni ricevute avvalendosi, a seconda della loro natura, delle strutture interne della Società per lo svolgimento degli approfondimenti sui fatti oggetto di segnalazione. Può ascoltare direttamente l'autore della segnalazione - se noto - o i soggetti menzionati nella medesima; ad esito dell'attività istruttoria assume, motivandole, le decisioni conseguenti, archiviando, ove del caso, la segnalazione o richiedendo alla Società di procedere alla valutazione ai fini disciplinari e sanzionatori di quanto accertato e/o agli opportuni interventi sul MOG.

Ove gli approfondimenti effettuati evidenzino situazioni di violazioni del MOG e/o del Codice Etico ovvero l'OdV abbia maturato il fondato sospetto di commissione di un reato, l'OdV procede senza indugio ad adottare provvedimenti.

L'OdV inoltre informa il segnalante non anonimo sugli sviluppi del procedimento tenendo conto dell'obbligo della confidenzialità delle informazioni ricevute, anche per ottemperanza ad obblighi di Legge, che impediscano la divulgazione delle risultanze in ambiti esterni.

Le segnalazioni inviate allo scopo di danneggiare o altrimenti recare pregiudizio al segnalato nonché ogni altra forma di abuso del presente documento sono fonte di responsabilità del segnalante, in sede disciplinare e nelle altre sedi competenti, in particolar modo se venga accertata la infondatezza di quanto segnalato e la strumentale e volontaria falsità di accuse, rilievi, censure, ecc.

A tal fine, qualora nel corso delle verifiche la segnalazione ricevuta si riveli intenzionalmente diffamatoria nonché la segnalazione si riveli infondata ed effettuata con dolo o colpa grave, in coerenza con quanto sopra descritto, la società potrà applicare opportuni provvedimenti disciplinari.

Al fine di garantire la ricostruzione delle diverse fasi del processo, l'OdV è tenuto a documentare, mediante la conservazione di documenti informatici e/o cartacei, le segnalazioni ricevute, al fine di garantire la completa tracciabilità degli interventi intrapresi per l'adempimento delle sue funzioni istituzionali.

I documenti in formato elettronico sono conservati sull'apposita piattaforma, ovvero in una "directory" protetta da credenziali di autenticazione conosciute dai componenti dell'OdV ovvero dai soggetti espressamente autorizzati dall'OdV.

In caso di segnalazioni prodotte in evidente malafede, l'OdV si riserva di archiviare le stesse cancellando i nomi e gli elementi che possano consentire l'identificazione dei soggetti segnalati.

I documenti cartacei sono archiviati presso un luogo identificato il cui accesso è consentito ai componenti dell'OdV ovvero ai soggetti espressamente autorizzati dall'OdV.

8.3. Tutele del segnalante e del segnalato

8.3.1. Tutele del segnalante

La società, in ottemperanza alla normativa di riferimento ed al fine di favorire la diffusione di una cultura della legalità e di incoraggiare la segnalazione degli illeciti, assicura la riservatezza dei dati personali del segnalante e la confidenzialità delle informazioni contenute nella segnalazione e ricevute da parte di tutti i soggetti coinvolti nel procedimento e inoltre garantisce che la segnalazione non costituisca di per sé violazione degli obblighi derivanti dal rapporto di lavoro.

È compito dell'Organismo di Vigilanza garantire la riservatezza del soggetto segnalante sin dal momento della presa in carico della segnalazione, anche nelle ipotesi in cui la stessa dovesse rivelarsi successivamente errata o infondata.

Il venire meno di tale obbligo costituisce violazione della presente procedura ed espone l'OdV a responsabilità.

In particolare, la società garantisce che l'identità del segnalante non possa essere rivelata senza il suo espresso consenso e tutti coloro che sono coinvolti nella gestione della segnalazione sono tenuti a tutelarne la riservatezza ad eccezione dei casi in cui:

- la segnalazione risulti fatta allo scopo di danneggiare o altrimenti recare pregiudizio al segnalato (c.d. segnalazione in "mala fede") e si configuri una responsabilità a titolo di calunnia o di diffamazione ai sensi di legge;
- la riservatezza non sia opponibile per legge (es. indagini penali, ecc.);

Per quanto concerne, in particolare, l'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso del segnalante alla rivelazione della sua identità.

Nei confronti del segnalante non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia. Per misure discriminatorie s'intendono le azioni disciplinari ingiustificate, demansionamenti senza giustificato motivo, le molestie sul luogo di lavoro e ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro disagiati o intollerabili.

8.3.II. Tutele del segnalato

In conformità con la normativa vigente, la società ha adottato le stesse forme di tutela a garanzia della privacy del Segnalante anche per il presunto responsabile della violazione, fatta salva ogni ulteriore forma di responsabilità prevista dalla legge che imponga l'obbligo di comunicare il nominativo del Segnalato (es. richieste dell'Autorità giudiziaria, ecc.).

Il presente documento lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del segnalante in "mala fede", e sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente procedura, quali le Segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente procedura.

9 Informativa privacy

La Società Antinozzi Srl, con sede legale in via S.S. Casilina Km 161+600 - Zona P.I.P. - 81044 Conca della Campania (CE), titolare del trattamento dei dati personali, ai sensi G.D.P.R. rende noto che i Suoi dati personali acquisiti mediante la presente segnalazione saranno trattati esclusivamente per finalità connesse al rispetto degli obblighi derivanti dal D. Lgs. 231/2001, nonché utilizzati, ed in seguito conservati, prevalentemente in forma cartacea.

Riconosciuta la legittimità anche di segnalazioni "anonime", il conferimento dei suoi dati appare facoltativo ed un suo rifiuto in tal senso non comporterà nessuna conseguenza circa la validità dell'operato dell'Organismo di Vigilanza di Antinozzi Srl (di qui in avanti più semplicemente O.d.V.). Il segnalante resta, in ogni caso, personalmente responsabile dell'eventuale contenuto diffamatorio delle proprie comunicazioni e Antinozzi Srl, mediante il proprio O.d.V. si riserva il diritto di non prendere in considerazione le segnalazioni prodotte in evidente "mala fede".

Antinozzi Srl ricorda, inoltre, che i dati da Lei forniti devono essere pertinenti rispetto alle finalità della segnalazione, cosicché l'O.d.V. sarà libero di non dare seguito alle segnalazioni riguardanti condotte o soggetti estranei agli obblighi derivanti dal D.lgs. 231/2001. Salvo l'espletamento di obblighi derivanti dalla legge, i dati personali da Lei forniti non avranno alcun ambito di comunicazione e diffusione.

Ai sensi del G.D.P.R., Lei potrà esercitare i seguenti diritti:

- Ottenere indicazione dell'origine dei Suoi dati nonché delle finalità e modalità del trattamento, della logica applicata in caso di trattamento effettuato con l'ausilio di strumenti elettronici, degli estremi identificativi del titolare e dei responsabili nonché dei soggetti o delle categorie di soggetti ai quali i dati personali potranno essere comunicati.
- Ottenere l'aggiornamento, la rettificazione ovvero, quando ne ha interesse, l'integrazione dei dati; la cancellazione, la trasformazione in forma anonima o il blocco dei dati trattati in violazione di legge, compresi quelli di cui non è necessaria la conservazione in relazione agli scopi per i quali i dati sono stati raccolti o successivamente trattati; l'attestazione delle operazioni che sono state portate a conoscenza di terzi, anche per quanto riguarda il loro contenuto; di coloro ai quali i dati sono stati

comunicati o diffusi, eccettuato il caso in cui tale adempimento si riveli impossibile o comporti un impiego di mezzi manifestamente sproporzionato rispetto al diritto tutelato.

- Opporsi, in tutto o in parte, per motivi legittimi al trattamento dei dati personali che La riguardano, ancorché pertinenti allo scopo della raccolta; Per l'esercizio dei succitati diritti, Lei potrà rivolgersi direttamente all'O.d.V. Responsabile del trattamento a ciò designato dal Titolare, tramite casella di posta elettronica *organismo.di.vigilanza@antinozzisrl.com* o, tramite posta ordinaria presso l'Organismo di Vigilanza c/o la sede della Società in via S.S. Casilina Km 161+600 - Zona P.I.P. - 81044 Conca della Campania (CE)

Facsimile di Modulo Segnalazione all'OdV**Modulo Segnalazione all'OdV**

Segnalazione della commissione o dei tentativi di commissione di uno dei reati contemplati dal Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300", ovvero della violazione o dell'elusione fraudolenta del Modello di Organizzazione e Gestione e/o del Codice Etico di Antinozzi Srl
AUTORE DEL COMPORTAMENTO OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

DESCRIZIONE DI DETTAGLIO DEL COMPORTAMENTO CHE ORIGINA LA SEGNALAZIONE:

DATI DEL SEGNALANTE (IN CASO DI SEGNALAZIONE NON ANONIMA)

Nome:

Cognome:

Unità Organizzativa:

Telefono:

E-Mail:

Data

Firma

Informativa privacy

Antinozzi Srl società con sede in via S.S. Casilina Km 161+600 - Zona P.I.P. - 81044 Conca della Campania (CE), titolare del trattamento dei dati personali, ai sensi G.D.P.R. rende noto che i Suoi dati personali acquisiti mediante la presente segnalazione saranno trattati esclusivamente per finalità connesse al rispetto degli obblighi derivanti dal D.Lgs. 231/2001, nonché utilizzati, ed in seguito conservati, prevalentemente in forma cartacea.

Riconosciuta la legittimità anche di segnalazioni "anonime", il conferimento dei suoi dati appare facoltativo ed un suo rifiuto in tal senso non comporterà nessuna conseguenza circa la validità dell'operato dell'Organismo di Vigilanza di Antinozzi Srl (di qui in avanti più semplicemente O.d.V.). Il segnalante resta, in ogni caso, personalmente responsabile dell'eventuale contenuto diffamatorio delle proprie comunicazioni e Antinozzi Srl, mediante il proprio O.d.V. si riserva il diritto di non prendere in considerazione le segnalazioni prodotte in evidente "mala fede".

Antinozzi Srl ricorda, inoltre, che i dati da Lei forniti devono essere pertinenti rispetto alle finalità della segnalazione, cosicché l'O.d.V. sarà libero di non dare seguito alle segnalazioni riguardanti condotte o soggetti estranei agli obblighi derivanti dal D.lgs. 231/2001. Salvo l'espletamento di obblighi derivanti dalla legge, i dati personali da Lei forniti non avranno alcun ambito di comunicazione e diffusione.

Ai sensi del G.D.P.R., Lei potrà esercitare i seguenti diritti:

- Ottenere indicazione dell'origine dei Suoi dati nonché delle finalità e modalità del trattamento, della logica applicata in caso di trattamento effettuato con l'ausilio di strumenti elettronici, degli estremi identificativi del titolare e dei responsabili nonché dei soggetti o delle categorie di soggetti ai quali i dati personali potranno essere comunicati.
- Ottenere l'aggiornamento, la rettificazione ovvero, quando ne ha interesse, l'integrazione dei dati; la cancellazione, la trasformazione in forma anonima o il blocco dei dati trattati in violazione di legge, compresi quelli di cui non è necessaria la conservazione in relazione agli scopi per i quali i dati sono stati raccolti o successivamente trattati; l'attestazione delle operazioni che sono state portate a conoscenza di terzi, anche per quanto riguarda il loro contenuto; di coloro ai quali i dati sono stati comunicati o diffusi, eccettuato il caso in cui tale adempimento si riveli impossibile o comporti un impiego di mezzi manifestamente sproporzionato rispetto al diritto tutelato.
- Opporsi, in tutto o in parte, per motivi legittimi al trattamento dei dati personali che La riguardano, ancorché pertinenti allo scopo della raccolta;

Per l'esercizio dei succitati diritti, Lei potrà rivolgersi direttamente all'O.d.V. Responsabile del trattamento a ciò designato dal Titolare, tramite casella di posta elettronica organismo.di.vigilanza@antinozzisrl.com, tramite posta ordinaria presso l'Organismo di Vigilanza c/o la sede della Società in via S.S. Casilina Km 161+600 - Zona P.I.P. - 81044 Conca della Campania (CE)