



MODELLO DI GESTIONE E CONTROLLO

Ex D.LGS. 231/2001

| Rev.: | Data: | Descrizione: |
|-------|------------|-----------------|
| 00 | 01.02.2021 | Prima Emissione |
| | | |
| | | |
| | | |

Sommario

| | |
|--|----|
| PREMESSA..... | 3 |
| PARTE GENERALE | 4 |
| La normativa..... | 6 |
| <i>Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231</i> | 6 |
| I reati..... | 7 |
| I reati associativi..... | 13 |
| I reati commessi all'estero | 13 |
| Le sanzioni previste | 15 |
| Il quadro sanzionatorio | 15 |
| Sanzioni pecuniarie..... | 15 |
| Sanzioni interdittive..... | 15 |
| La confisca..... | 16 |
| La pubblicazione della sentenza di condanna..... | 16 |
| I delitti tentati..... | 16 |
| L'esonero di responsabilità..... | 16 |
| Le linee guida di Confindustria | 18 |
| Il Modello | 20 |
| Obiettivo del Modello..... | 20 |
| Il rischio accettabile..... | 20 |
| Le fasi di costruzione del Modello | 21 |
| Analisi preliminare del contesto aziendale | 21 |
| Individuazione delle aree di attività e dei processi aziendali a “rischio reato” | 21 |
| Disegno del Modello | 24 |
| Adozione e destinatari del Modello..... | 24 |
| Aggiornamento del Modello..... | 25 |
| La struttura e le caratteristiche del Modello | 25 |
| I principi generali del sistema organizzativo e di controllo della Società | 27 |
| Introduzione..... | 27 |
| Sistema organizzativo general preventivo e separazione dei ruoli | 27 |
| Le deleghe di poteri | 27 |
| Le procedure operative | 28 |
| Le attività di controllo e monitoraggio | 28 |
| Tracciabilità..... | 29 |
| Organismo di Vigilanza..... | 30 |
| Identificazione | 30 |
| Requisiti..... | 32 |
| a) Autonomia e indipendenza | 32 |
| b) Professionalità | 32 |

| | |
|---|----|
| c) Continuità di azione..... | 32 |
| Funzioni e poteri..... | 32 |
| Modalità e periodicità dell'attività di reporting agli organi societari | 34 |
| Altre attività..... | 34 |
| Modalità di gestione delle risorse finanziarie | 35 |
| Flussi informativi verso gli organismi deputati al controllo..... | 36 |
| Gli obblighi informativi all'Organismo di Vigilanza | 36 |
| La raccolta e la conservazione delle informazioni..... | 37 |
| Il sistema disciplinare | 38 |
| Principii generali..... | 38 |
| Sanzioni per i lavoratori subordinati di Rex&Tubovit S.r.l..... | 38 |
| Richiamo verbale o ammonizione | 38 |
| Multa..... | 38 |
| Sospensione dal servizio e dalla retribuzione | 38 |
| Licenziamento | 39 |
| Licenziamento (senza preavviso)..... | 39 |
| Criteri di applicazione delle sanzioni..... | 39 |
| Misure nei confronti dei soggetti apicali | 39 |
| Misure nei confronti delle terze parti..... | 40 |
| Selezione, formazione, informazione e verifiche periodiche del Modello | 41 |
| Selezione..... | 41 |
| Formazione e informazione | 41 |
| Verifiche periodiche del Modello | 42 |
| Selezione e informativa dei fornitori | 44 |
| Informativa | 44 |
| Verifiche periodiche del Modello | 46 |

PREMESSA

Rex Tubovit S.r.l. nasce nel 2013 dalla fusione di due longeve realtà dotate di comprovata esperienza nel mercato della gomma.

Rex e Tubovit, le storie:

REX è presente nel mercato della gomma dal 1967 per soddisfare un mercato di nicchia, rispondendo alle richieste speciali fatte di piccoli lotti. Caratteristiche tecniche e mescole utilizzate non standard, ma frutto di uno studio approfondito. Nel corso degli anni, senza tradire gli obiettivi originali, si è sviluppata accogliendo i consensi di una clientela sempre più ampia producendo lotti considerevoli.

Negli anni – crescendo – è riuscita con successo a imporsi in settori anche delicati quali l'automotive, l'elettrodomestico, il chimico, dighe e centrali elettriche e la Ricerca, dedicandosi, sempre più, ai primi equipaggiamenti e alla distribuzione, senza mai trascurare flessibilità e personalizzazione dei prodotti, specializzandosi nella produzione di rulli gommati, diventando leader nel settore della pre stampa.

Qualche anno prima, nel 1964, nasceva TUBOVIT con la finalità di produrre e commercializzare Tubi flessibili, orientata all'industria generale, al condizionamento e alla ventilazione con elevate portate di aria. Dal 2002 la produzione viene spostata a Lesmo, rispondendo all'esigenza di espandere la capacità di produzione e immagazzinaggio. Vengono introdotte le linee di estrusione del Poliuretano ampliando così la propria gamma produttiva insediandosi prepotentemente del settore della lavorazione del legno.

Dal 2002 entrambe le società cominciano ad affacciarsi ai mercati internazionali e nel 2013 si trasformano in REXETUBOVIT.

La responsabilità amministrativa delle persone giuridiche è stata introdotta nell'ordinamento italiano in esecuzione di diverse Convenzioni internazionali.

Il D.lgs. 8 giugno 2001, n. 231 (*breviter* Decreto 231), recante la “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*”, è stato, quindi, incluso nel nostro ordinamento per l'esigenza di tenere fede a indilazionabili impegni sovranazionali.

L'estensione del raggio d'azione della normativa nel tempo è stata notevole.

La portata innovativa della legislazione in commento risiede nell'aver messo a punto una nuova forma di responsabilità per gli enti forniti di personalità giuridica, le società e le associazioni anche prive di personalità giuridica per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato.

Alla responsabilità dell'autore materiale del reato, quindi, si affianca, senza sostituirsi, quella dell'ente, *lato sensu* considerato.

Difatti, con l'espressione “*responsabilità per reato degli enti*” si intende l'attribuzione a un soggetto collettivo di una responsabilità conseguente e/o correlata alla commissione di un fatto illecito da parte di una persona fisica facente parte dell'ente stesso.

Benché la Legge non preveda un obbligo per le persone giuridiche di adottare un Modello di gestione e controllo, l'implementazione del medesimo è certamente strumento idoneo alla prevenzione e/o alla limitazione della responsabilità dell'Ente medesimo ai sensi del D.lgs. 231/2001.

Come chiaramente espresso dalla Linee Guida dettate da Confindustria, invero, “*L'ampliamento della responsabilità mira a coinvolgere nella punizione di taluni illeciti penali il patrimonio degli enti e, in definitiva, gli interessi economici dei soci, i quali, fino all'entrata in vigore della legge in esame, non pativano conseguenze dalla realizzazione di reati commessi, con vantaggio della società, da amministratori e/o dipendenti. Il principio di personalità della responsabilità penale li lasciava, infatti, indenni da conseguenze sanzionatorie, diverse dall'eventuale risarcimento del danno, se ed in quanto esistente. Sul piano delle conseguenze penali, infatti, soltanto gli artt. 196 e 197 cod. pen. prevedevano (e prevedono tuttora) un'obbligazione civile per il pagamento di multe o ammende inflitte, ma solo in caso d'insolvibilità dell'autore materiale del fatto. L'innovazione normativa, perciò, è di non poco momento, in quanto né l'ente, né i soci delle società o associazioni possono dirsi estranei al procedimento penale per reati commessi a vantaggio o nell'interesse dell'ente. Ciò, ovviamente, determina un interesse di quei soggetti (soci, associati, ecc.) che partecipano alle vicende patrimoniali dell'ente, al controllo della regolarità e della legalità dell'operato sociale*”.

I requisiti dei MOGC, desumibili dagli artt. 6 e 7 del Decreto 231 e dalle linee guida delle principali associazioni di categoria possono essere schematizzati come segue:

- a) l'analisi dei rischi, consistente nell'individuazione delle aree e/o attività aziendali a rischio di reato e delle possibili modalità attuative dei reati nelle suddette aree e attività (c.d. *risk assessment*);
- b) un sistema di protocolli, procedure e controlli diretti a regolamentare le attività dell'Ente nelle aree a rischio reato, ivi comprese le modalità di gestione delle risorse finanziarie per prevenire la commissione di reati;
- c) un Organismo di Vigilanza che corrisponda ai requisiti di autonomia e indipendenza, professionalità e continuità d'azione;
- d) la previsione di obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;

- e) un sistema disciplinare idoneo a sanzionare l'eventuale violazione del Modello;
- f) la previsione di un continuo aggiornamento del Modello in base ai cambiamenti dell'attività e/o dell'organizzazione dell'Ente e all'eventuali condotte illecite e/o di violazioni del Modello.

Tutti i requisiti sopra descritti sono necessari affinché un MOGC possa essere considerato idoneo a prevenire i reati presupposto rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001.

La normativa

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito anche “Decreto” o “D. Lgs. 231/2001”), a norma dell’art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300, riguarda la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica. Tale sistema normativo delinea i principi generali e i criteri di attribuzione della responsabilità amministrativa da reato.

Tale decreto intende adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune convenzioni internazionali:

1. Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995, in materia di tutela degli interessi finanziari della Comunità Europea;
2. Convenzione del 26 maggio 1997, sulla lotta alla corruzione di funzionari della Comunità Europea e degli Stati Membri;
3. Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997, sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

L’art. 5 del suddetto decreto ritiene l’ente responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- da persone fisiche che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso¹;
- da persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui sopra².

Gli elementi costitutivi dell’interesse e del vantaggio dell’ente, contemplati nell’art. 5, quali criteri di ascrizione dell’illecito amministrativo dipendente da reato, hanno valenza alternativa e significati diversi. L’interesse esprime la direzione finalistica della condotta delittuosa della persona fisica, verificabile in una prospettiva *ex ante* (“a monte” dell’evento): l’interesse attiene al tipo di attività che viene realizzata e deve, pertanto, trovare una perfetta incidenza nella idoneità della condotta a cagionare un beneficio per l’Ente, senza richiedere che l’utilità venga effettivamente conseguita. Il vantaggio è il risultato materiale dell’azione delittuosa e assume quindi connotati oggettivi potendo essere conseguito dall’Ente, anche quando la persona fisica non abbia agito nel suo interesse ed è dunque verificabile solo *ex post*.

L’inclusione all’interno dei reati-presupposto di quelli in materia di salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-*septies* del decreto 231) e dei reati ambientali (art. 25-*undecies*), ha posto un problema di compatibilità logica tra la non volontà dell’evento, tipica degli illeciti colposi, e il finalismo sotteso al concetto di “interesse” dell’ente.

Sul punto, le Sezioni Unite della Corte Suprema di Cassazione nella sentenza 24 aprile 2014, n. 38343 emessa “nell’ambito del processo per i fatti tragici della Thyssen”, hanno chiarito che “nei reati colposi di evento i concetti di interesse e vantaggio devono necessariamente essere riferiti alla condotta e non all’esito antigiusuridico”. Viene chiarito che tale soluzione “non determina alcuna difficoltà di carattere logico: è ben possibile che una condotta caratterizzata dalla violazione della disciplina cautelare e, quindi, colposa sia posta in es-

¹ A titolo esemplificativo, si considerano rientranti in questa categoria i soggetti posti in posizione apicale, vale a dire il Presidente, gli Amministratori, i Direttori Generali, il Direttore di una filiale o di una divisione, nonché l’amministratore di fatto o il socio unico che si occupa della gestione.

² Devono considerarsi “sottoposti” agli apicali, tutti i soggetti aventi un rapporto funzionale con l’ente. Pertanto, oltre ai lavoratori subordinati, rientrano in questa categoria, anche i soggetti che intrattengono con la Società un rapporto di agenzia o rappresentanza commerciale, ovvero altri rapporti di collaborazione coordinata e continuativa prevalentemente personale e senza il vincolo della subordinazione (lavoro a progetto, lavoro somministrato, inserimento, tirocinio estivo di orientamento), ovvero qualsiasi altro rapporto contemplato dall’art. 409 cod. proc. civ. nonché i prestatori di lavoro occasionali.

sere nell'interesse dell'ente o determini comunque il conseguimento di un vantaggio. [...] Tale soluzione interpretativa [...] si limita ad adattare l'originario criterio d'imputazione al mutato quadro di riferimento, senza che i criteri d'iscrizione ne siano alterati. L'adeguamento riguarda solo l'oggetto della valutazione che, coglie non più l'evento bensì solo la condotta, in conformità alla diversa conformazione dell'illecito. [...] È ben possibile che l'agente violi consapevolmente la cautela, o addirittura preveda l'evento che ne può derivare, pur senza volerlo, per corrispondere ad istanze funzionali a strategie dell'ente”.

L'ente non risponde se le persone indicate hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

La previsione della responsabilità amministrativa coinvolge materialmente nella punizione degli illeciti il patrimonio degli enti e quindi gli interessi economici dei soci. Tra le sanzioni irrogabili, quelle certamente più gravose per l'ente sono rappresentate dalle misure interdittive, quali la sospensione o revoca di licenze e concessioni, il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, l'interdizione dall'esercizio dell'attività, l'esclusione o revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

I reati

Quanto ai reati cui si applica la disciplina in esame, si tratta attualmente delle seguenti tipologie:

1. reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione;
2. delitti informatici e di trattamento illecito di dati;
3. reati in tema di falsità in monete, carte di pubblico credito, valori di bollo e strumenti o segni di riconoscimento;
4. alcune fattispecie di reati in materia societaria;
5. reati con finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico;
6. reati contro la personalità individuale;
7. reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione di mercato;
8. alcuni delitti commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro;
9. ricettazione, autoriciclaggio, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita;
10. reati transnazionali;
11. delitti di criminalità organizzata;
12. delitti contro l'industria e il commercio;
13. delitti in materia di violazione del diritto di autore;
14. delitti contro l'amministrazione della giustizia;
15. reati in materia ambientale;
16. reati in materia di politica assunzionale;
17. Razzismo e xenofobia;
18. Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato (art. 12, L. n. 9/2013);
19. Reati transnazionali (L. 146/2006);
20. Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati;

21. Reati tributari.

A tali tipologie di reati si aggiunge inoltre la possibile violazione dell'Art. 23 dello stesso D. Lgs. 231/01 relativo all'inosservanza delle sanzioni interdittive.

Nello specifico i reati cui si applica la disciplina sono i seguenti:

- 1) Reati commessi nei rapporti con la pubblica amministrazione e contro il patrimonio (artt. 24 e 25)
 - a) truffa in danno dello Stato, di altro ente pubblico o dell'Unione Europea;
 - b) frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico;
 - c) malversazione a danno dello Stato o dell'Unione Europea;
 - d) indebita percezione di erogazioni in danno dello Stato o dell'Unione Europea;
 - e) truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche;
 - f) concussione;
 - g) corruzione per un atto d'ufficio;
 - h) corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio;
 - i) corruzione in atti giudiziari;
 - j) corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio;
 - k) istigazione alla corruzione;
 - l) peculato, concussione, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità Europee e di funzionari delle Comunità Europee e di Stati esteri;
- 2) Delitti informatici e di trattamenti illecito di dati (art. 24-bis)
 - a) accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico;
 - b) intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche;
 - c) installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire od interrompere comunicazioni informatiche o telematiche;
 - d) danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici;
 - e) danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da un altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità;
 - f) danneggiamento di sistemi informatici e telematici;
 - g) danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità;
 - h) detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici;
 - i) diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico;
 - j) falsità relativamente a documenti informatici;
 - k) frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica;

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

- a) falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate;
- b) alterazione di monete;
- c) spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate;
- d) falsificazioni di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati;
- e) contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo;
- f) fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata;
- g) uso di valori di bollo contraffatti o alterati.
- h) contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni;
- i) introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi;

4) Reati societari (art. 25-ter)

- a) false comunicazioni sociali;
- b) false comunicazioni sociali in danno della società, dei soci o dei creditori;
- c) falso in prospetto³;
- d) falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione⁴;
- e) impedito controllo⁵;

³ L'art. 34 della Legge 28 dicembre 2005, n. 262 (recante disposizioni per la tutela del risparmio e la disciplina dei mercati finanziari ed anche nota come "Legge sul risparmio") ha inserito la fattispecie del falso in prospetto nel novero dei reati previsti dal D. Lgs. 58/1998 (TUF), nel dettaglio all'art. 173-bis, abrogando, al contempo, l'art. 2623 cod. civ. La conseguenza della suddetta abrogazione sembrerebbe coincidere con la fuoriuscita dell'illecito di falso in prospetto dal novero dei c.d. reati presupposto e, dunque, con il conseguente venir meno della responsabilità amministrativa dell'ente.

Questa parrebbe essere la tesi accolta dalla maggioritaria dottrina; tuttavia, riteniamo opportuno dare rilevanza a tale reato, sul presupposto di orientamento, seppur minoritario, il quale ritiene che, nonostante la trasposizione della fattispecie nel TUF, il falso in prospetto continui a rilevare al fine dell'insorgenza della responsabilità dell'ente

⁴ L'art. 37, comma 34 del D. Lgs. 27 gennaio 2010, n. 39 ha abrogato l'articolo 2624 cod. civ. (falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione), introducendo al contempo l'art. 27, che prevede la fattispecie di falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni dei responsabili della revisione legale; la nuova fattispecie risulta di più ampia applicazione rispetto alla precedente, in quanto disciplina altresì l'ipotesi di reato da parte del revisore di un ente di interesse pubblico. La fattispecie di reato alla quale rimanda l'art. 25-ter non è dunque stata abrogata dal novero delle ipotesi di reato, ma ha solo cambiato la sua collocazione (non essendo più prevista dal Codice Civile, ma dal D. Lgs. 39/2010); pertanto, pur in assenza di un espresso collegamento tra il D. Lgs. 231/2001 e la nuova fattispecie di reato, si ritiene comunque opportuno lasciare il riferimento al reato di falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni dei responsabili della revisione legale, che di conseguenza continua ad essere analizzato in fase di mappatura delle attività e dei processi sensibili".

⁵ L'articolo 37, comma 35 del D. Lgs. 27 gennaio 2010, n. 39 ha modificato l'articolo 2625, primo comma, del codice civile escludendo la revisione dal novero delle attività di cui la norma sanziona l'impedimento da parte degli amministratori; l'impedito controllo da parte dei revisori è ad oggi disciplinato dall'art. 29 D. Lgs. 39/2010, il quale prevede che "1. i componenti dell'organo di amministrazione che, occultando documenti o con altri idonei artifici, impediscono o comunque ostacolano lo svolgimento delle attività di revisione legale sono puniti con l'ammenda fino a 75.000 euro. 2. Se la

- f) formazione fittizia del capitale;
 - g) indebita restituzione dei conferimenti;
 - h) illegale ripartizione degli utili e delle riserve;
 - i) illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante;
 - j) operazioni in pregiudizio dei creditori;
 - k) indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori;
 - l) illecita influenza sull'assemblea;
 - m) aggio;
 - n) ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza;
 - o) omessa comunicazione del conflitto di interessi;
 - p) corruzione fra privati;
 - q) Istigazione alla corruzione fra privati e pene accessorie;
- 5) Reati con finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico (art. 25-*quater*)
- 6) Reati contro la personalità individuale (artt. 24-*quater*.1 e 25-*quinquies*)
- a) riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù;
 - b) prostituzione minorile;
 - c) pornografia minorile;
 - d) detenzione di materiale pornografico;
 - e) pornografia virtuale;
 - f) iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile;
 - g) tratta di persone;
 - h) acquisto e alienazione di schiavi;
 - i) pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili;
- 7) Reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione di mercato (art. 25-*sexies*)
- 8) Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi in violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25-*septies*)
- 9) Ricettazione, riciclaggio, autoriciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 25-*octies*)
- 10) Reati transnazionali⁶

condotta di cui al comma 1 ha cagionato un danno ai soci o a terzi, si applica la pena dell'ammenda fino a 75.000 euro e dell'arresto fino a 18 mesi, 3. Nel caso di revisione legale di enti di interesse pubblico, le pene di cui ai commi 1 e 2 sono raddoppiate. 4. Si procede d'ufficio".

⁶ Si precisa che la commissione dei c.d. reati "transnazionali" rileva unicamente qualora il reato sia punito con la pena della reclusione non inferiore nel massimo a quattro anni e sia coinvolto un gruppo criminale organizzato, nonché (i) sia

- a) associazione per delinquere;
- b) associazione di tipo mafioso;
- c) associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri;
- d) associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope;
- e) disposizioni contro le immigrazioni clandestine;
- f) induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria;
- g) favoreggiamento personale;

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

- a) delitti di 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;
- b) associazioni di tipo mafioso, anche straniere;
- c) scambio elettorale politico-mafioso;
- d) sequestro di persona a scopo di estorsione;
- e) associazione a delinquere finalizzata allo spaccio di sostanze stupefacenti o psicotrope;
- f) associazione per delinquere;
- g) delitti concernenti la fabbricazione ed il traffico di armi da guerra, esplosivi ed armi clandestine;

12) Delitti contro l'industria ed il commercio (art. 25-bis.1)

- a) turbata libertà dell'industria e del commercio;
- b) frode nell'esercizio del commercio;
- c) vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine;
- d) vendita di prodotti industriali con segni mendaci;
- e) fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale;
- f) contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari;
- g) illecita concorrenza con minaccia o violenza;
- h) frodi contro le industrie nazionali;

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

14) Delitti contro l'amministrazione della giustizia (art. 25-decies)

15) Reati in materia ambientale (art. 25-undecies)

commesso in più di uno Stato (ii) sia commesso in uno Stato, ma una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo avvenga in un altro Stato (iii) sia commesso in uno Stato, ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più di uno Stato (iv) sia commesso in uno Stato ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato.

- a) scarico di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose senza o in violazione delle prescrizioni imposte con l'autorizzazione o da autorità competenti (art. 317, comma 3, TUA);
- b) scarico di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose in violazione dei limiti tabellari o dei limiti più restrittivi fissati da Regioni o Province autonome o dall'Autorità competente (art. 137, comma 5, primo periodo, TUA);
- c) scarico in mare da parte di navi o aeromobili di sostanze o materiali di cui è vietato lo sversamento, salvo in quantità minime e autorizzato da autorità competente (art. 137, comma 13, TUA);
- d) scarico non autorizzato (autorizzazione assente, sospesa o revocata) di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose (art. 137, comma 2, TUA);
- e) scarico di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose in violazione dei limiti tabellari o dei limiti più restrittivi fissati da Regioni o Province autonome o dall'Autorità competente (art. 137, comma 5, secondo periodo, TUA);
- f) scarichi sul suolo e scarichi nel sottosuolo e nelle acque sotterranee in violazione dei divieti previsti dagli articoli 103 e 104 TUA (art. 137, comma 11, TUA);
- g) raccolta, trasporto, recupero, smaltimento, commercio ed intermediazione di rifiuti in mancata della prescritta autorizzazione, iscrizione o comunicazione (art. 256, comma 1, lett. a) TUA);
- h) deposito temporaneo presso il luogo di produzione di rifiuti sanitari pericolosi (art. 256, comma 6, primo periodo TUA);
- i) realizzazione e gestione di una discarica non autorizzata (art. 256, comma 3, primo periodo TUA);
- j) attività non consentite di miscelazione di rifiuti (art. 256, comma 5, TUA);
- k) inquinamento di suolo, sottosuolo, acque superficiali e acque sotterranee con il superamento delle concentrazioni soglia di rischio e omissione della relativa comunicazione agli enti competenti (fatta salva la bonifica) (art. 257, comma 1, TUA);
- l) spedizioni di rifiuti costituenti traffico illecito. La condotta è aggravata se riguarda rifiuti pericolosi (art. 259, comma 1, TUA);
- m) attività di cessione, ricezione, trasporto, esportazione, importazione o gestione abusiva di ingenti quantitativi di rifiuti (art. 260, comma 1, TUA);
- n) predisposizione di un certificato di analisi di rifiuti falso (art. 260-bis, comma 6, TUA);
- o) trasporto di rifiuti pericolosi senza copia cartacea della scheda SISTRI (art. 260 bis, comma 7, secondo e terzo periodo TUA);
- p) violazione dei limiti di emissioni e relative prescrizioni (art. 279, comma 5);
- q) Reati previsti dalla L. 150/1992 – Disciplina dei reati relativi all'applicazione in Italia della convenzione sul commercio internazionale delle specie animali e vegetali in via di estinzione, firmata a Washington il 03.03.1973, di cui alla L. 874/1975 e del regolamento (CEE) n. 3626/82, e successive modificazioni, nonché norme per la commercializzazione e la detenzione di esemplari vivi di mammiferi e rettili che possono costituire pericolo per la salute e l'incolumità pubblica;
- r) importazione, esportazione, detenzione, utilizzo per scopo di lucro, acquisto, vendita, esposizione o detenzione per la vendita o per fini commerciali di specie protette;

- s) detenzione di esemplari vivi di mammiferi e rettili di specie selvatica o riprodotti in cattività, che costituiscono pericolo per la salute e per l'incolumità pubblica;
 - t) importazione, esportazione, detenzione, utilizzo per scopo di lucro, acquisto, vendita di specie protette;
 - u) falsificazione o alterazione di certificati e licenze; notifiche, comunicazioni o dichiarazioni false o alterate al fine di acquisire un certificato o una licenza; uso di certificati e licenze falsi o alterati per l'importazione di animali;
 - v) L. 549/1993 art. 3, comma 6 – Misure a tutela dell'ozono stratosferico e dell'ambiente;
 - w) Violazione delle disposizioni che prevedono la cessazione e riduzione dell'impiego di sostanze nocive per lo strato di ozono;
 - x) D.lgs. 202/2007 – Attuazione della direttiva 2005/35/CE relativa all'inquinamento provocato dalle navi e conseguenti sanzioni;
 - y) se l'ente per una sua unità organizzativa viene stabilmente utilizzato allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione dei reati indicati dall'art. 260. D.lgs. 152/2006 o dall'art. 202/2007;
- 16) Reati in materia di politica assunzionale con riferimento all'impiego di cittadini extra-comunitari (art. 25-duodecies);
- 17) Razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies);
- 18) Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato (art. 12, L. n. 9/2013);
- 19) Reati transnazionali (L. n. 146/2006);
- 20) Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati;
- 21) Reati tributari (art. 25-quinquiesdecies).

I reati associativi

Con l'emanazione della L. 94/2009 è stato introdotto nel corpo del D.lgs. 231/2001 l'art. 24-ter in materia di criminalità organizzata.

Viene, dunque, annoverata fra gli illeciti 231 non solo l'associazione per delinquere semplice, ma, anche, l'associazione per delinquere di tipo mafioso e quella finalizzata al traffico di sostanze stupefacenti o psicotrope (anche quando non transazionali).

I reati commessi all'estero

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

I presupposti su cui si fonda la responsabilità dell'ente per reati commessi all'estero, previsti dalla norma ovvero desumibili dal complesso del D. Lgs. 231/2001, sono i seguenti:

- 1) il reato deve essere commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'ente, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del D. Lgs. 231/2001;

- 2) l'ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato;
- 3) l'ente può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 cod. pen. Tale rinvio è da coordinare con le previsioni degli articoli da 24 a 25-*nonies* del D. Lgs. 231/2001, sicché - anche in ossequio al principio di legalità di cui all'art. 2 del D. Lgs. 231/2001 - a fronte della serie di reati menzionati dagli artt. 7-10 cod. pen., la società potrà rispondere soltanto di quelli per i quali la sua responsabilità sia prevista da una disposizione legislativa *ad hoc*;
- 4) l'ente può rispondere nei casi in cui nei suoi confronti non proceda lo Stato nel quale è stato commesso il fatto;
- 5) nei casi in cui la legge prevede che il colpevole sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti dell'ente stesso.

Il quadro sanzionatorio

Le sanzioni previste per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato sono:

- 1) sanzioni pecuniarie;
- 2) sanzioni interdittive;
- 3) confisca;
- 4) pubblicazione della sentenza.

Sanzioni pecuniarie

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

La commisurazione della sanzione dipende da un duplice criterio:

1. determinazione di quote in un numero non inferiore a 100 e non superiore a 1.000;
2. attribuzione ad ogni singola quota di un valore compreso tra un minimo di € 258,00 ad un massimo di € 1.549,00 (sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente).

In concreto, le sanzioni pecuniarie potranno oscillare tra un minimo di € 25.822,84 (riducibili, ai sensi dell'art. 12 del Decreto, sino alla metà) ed un massimo di € 1.549.370,69.

Il giudice determina il numero delle quote tenendo conto:

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

Sanzioni interdittive

Sono sanzioni che si aggiungono a quelle pecuniarie ed hanno la funzione di impedire la reiterazione del reato.

In sede di applicazione di tali pene, il giudice ha particolare riguardo per l'attività svolta dall'ente, al fine di determinare una maggiore invasività sull'esercizio dell'attività medesima.

Al riguardo, infatti, tale categoria ricomprende le seguenti misure:

1. l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
2. il divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione;
3. la sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
4. l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, e/o la revoca di quelli eventualmente già concessi;
5. il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

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

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

1. in caso di reiterazione del fatto delittuoso;
2. in caso di profitto di rilevante entità;
3. in caso di reiterazione per almeno tre volte negli ultimi sette anni.

Si segnala, inoltre, la possibile prosecuzione dell'attività dell'ente (in luogo dell'irrogazione della sanzione) da parte di un commissario nominato dal giudice ai sensi dell'art. 15 del D. Lgs. 231/2001, quando ricorre una delle seguenti condizioni:

1. l'ente svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività;
2. l'interruzione dell'attività dell'ente può provocare, tenuto conto delle sue dimensioni e delle condizioni economiche del territorio in cui è situato, rilevanti ripercussioni sull'occupazione.

La confisca

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

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

Vi è da dire, però, che il Decreto prevede altre forme di ablazione patrimoniale, pur in assenza di sentenza di condanna. La prima ipotesi è contemplata dall'art. 6 comma 5 che prevede la confisca obbligatoria del profitto che l'ente ha tratto dal reato anche nel caso in cui l'ente non sia ritenuto responsabile, in virtù della prova liberatoria fornita, dell'illecito amministrativo dipendente dal reato commesso da soggetti in posizione apicale; in tal caso, la confisca ha funzione di compensazione, necessaria per ristabilire l'equilibrio economico alterato dal reato-presupposto e carattere preventivo, cioè neutralizza ogni rischio oggettivo connesso alla ricaduta del profitto nella sfera dell'ente.

L'art. 15, comma 4 prevede, altresì, la confisca del profitto derivante dalla prosecuzione dell'attività dell'impresa allorché questa sia disposta da parte del commissario giudiziale e in luogo dell'applicazione della sanzione interdittiva che determina l'interruzione dell'attività dell'ente quando ricorrono i requisiti previsti (l'ente svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può causare un grave pregiudizio alla collettività o l'interruzione dell'attività dell'ente può provocare gravi ripercussioni sull'occupazione).

Infine, l'art. 23 prevede la confisca del profitto derivato all'ente dalla prosecuzione dell'attività quale sanzione principale in violazione degli obblighi e dei divieti imposti allo stesso attraverso una sanzione o una misura cautelare interdittiva.

La pubblicazione della sentenza di condanna

La pubblicazione della sentenza di condanna è disposta quando nei confronti dell'ente viene applicata una sanzione interdittiva.

La sentenza è pubblicata (a spese della persona giuridica condannata) una sola volta, per estratto o per intero, in uno o più giornali indicati dal giudice nella sentenza, nonché mediante affissione nel comune ove l'ente ha la sede principale.

I delitti tentati

Nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo, dei delitti indicati nel Capo I del D. Lgs. 231/2001, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di tempo) sono ridotte da un terzo alla metà, mentre è esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

L'esonero di responsabilità

Gli articoli 6 e 7 del D. Lgs. 231/2001 prevedono una forma di esonero dalla responsabilità qualora l'ente dimostri che:

1. l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
2. il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
3. le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
4. non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla lettera b).

La responsabilità dell'ente è presunta qualora l'illecito sia commesso da una persona fisica che ricopre posizioni di vertice o responsabilità (**soggetti apicali**); ricade di conseguenza sull'ente l'onere di dimostrare la sua estraneità ai fatti.

Viceversa, la responsabilità dell'ente è da dimostrare nel caso in cui chi ha commesso l'illecito non ricopra funzioni apicali all'interno del sistema organizzativo aziendale (**soggetti sottoposti**); l'onere della prova ricade in tal caso sull'organo accusatorio.

Se il reato è stato commesso da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali, l'ente è responsabile se l'accusa riesce a dimostrare che la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza. Tali obblighi si presumono osservati qualora l'ente, prima della commissione del reato, abbia adottato ed efficacemente attuato, un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

In relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati i modelli devono rispondere alle seguenti esigenze:

1. individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati;
2. prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
3. individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
4. prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
5. introdurre un sistema disciplinare privato, idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

L'art. 6 del Decreto dispone, infine, che i modelli di organizzazione e di gestione possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia, il quale, di concerto con i Ministeri competenti, potrà formulare osservazioni sull'idoneità dei modelli a prevenire i reati.

Nelle attività di predisposizione e adozione del presente Modello, la Società ha tenuto inoltre in considerazione le Linee Guida sviluppate da Confindustria per “La Costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo”.

A seguito dei numerosi interventi legislativi che hanno esteso l’ambito applicativo della responsabilità amministrativa ad ulteriori fattispecie di reato, Confindustria ha provveduto ad aggiornare le Linee Guida per la costruzione dei modelli organizzativi. Nel marzo 2014 la versione aggiornata delle Linee Guida (che sostituisce le precedenti versioni, approvate nel 2004 e nel 2008) è stata trasmessa al Ministero della Giustizia.

Il 21 luglio 2014 il Ministero della Giustizia ha comunicato la conclusione del procedimento di esame della nuova versione delle Linee Guida con l’approvazione delle stesse.

Le Linee Guida in commento individuano dei punti fondamentali per una corretta costruzione dei Modelli, possono essere così schematizzati:

- attività di individuazione delle **aree di rischio**, volta a evidenziare le funzioni aziendali nell’ambito delle quali sia possibile la realizzazione degli eventi pregiudizievoli previsti dal Decreto;
- predisposizione di un **sistema di controllo** in grado di prevenire i rischi attraverso l’adozione di appositi protocolli. Le componenti più rilevanti del sistema di controllo ideato da Confindustria sono:
 - codice etico;
 - sistema organizzativo;
 - procedure manuali ed informatiche;
 - poteri autorizzativi e di firma;
 - sistemi di controllo integrato e di gestione;
 - comunicazione al personale e sua formazione.

Le componenti del sistema di controllo devono essere ispirate ai seguenti principi:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- applicazione del principio di separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- documentazione dei controlli;
- previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del codice etico e delle procedure previste dal modello;
- individuazione dei requisiti dell’organismo di vigilanza, riassumibili in:
 - autonomia e indipendenza;
 - professionalità;
 - continuità di azione.
- previsione di modalità di gestione delle risorse finanziarie;
- obblighi di informazione dell’organismo di controllo.

Il Modello adottato dall’Ente deve essere necessariamente redatto con specifico riferimento alla realtà concreta della Società, e, pertanto, lo stesso può anche discostarsi dalle Linee Guida di Confindustria, le quali, per loro natura, hanno carattere generale.

In considerazione della natura dinamica delle Linee Guida emanate da Confindustria, le quali potranno subire aggiornamenti e revisioni nel tempo, la Società provvederà a monitorare la pubblicazione di successive versioni di tali documenti, valutando eventuali elementi da recepire all'interno del proprio Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

Obiettivo del Modello

Lo scopo del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (in seguito anche “Modello”) è la costruzione di un sistema strutturato ed organico di procedure ed attività di controllo che abbia l’obiettivo di prevenire i reati di cui al D. Lgs. 231/2001, mediante l’individuazione delle attività esposte a rischio di reato e la loro conseguente proceduralizzazione.

Attraverso l’adozione del Modello, la Società si propone di perseguire le seguenti principali finalità:

- fissare i valori dell’etica ed il rispetto della legalità;
- determinare i Destinatari del Modello;
- determinare nei Destinatari del Modello la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, nella commissione di illeciti passibili di sanzioni penali comminabili nei loro stessi confronti e di sanzioni amministrative irrogabili alla Società;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate dalla Società, in quanto le stesse (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici ai quali intende attenersi nell’esercizio dell’attività aziendale;
- consentire alla Società, grazie ad un’azione di monitoraggio sulle aree di attività a rischio, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi.

Il rischio accettabile

Un concetto critico nella costruzione del Modello organizzativo e gestionale è quello di rischio accettabile. Infatti, ai fini dell’applicazione delle norme del decreto è importante definire una soglia che permetta di porre un limite alla quantità e qualità degli strumenti di prevenzione da introdurre per inibire la commissione del reato. In relazione al rischio di commissione dei reati di cui al D. Lgs. 231/2001, la soglia di accettabilità è rappresentata da un sistema preventivo tale da non poter essere aggirato se non intenzionalmente, ovvero, ai fini dell’esclusione di responsabilità amministrativa dell’ente, le persone che hanno commesso il reato devono aver agito eludendo fraudolentemente il Modello ed i controlli adottati.

Analisi preliminare del contesto aziendale

Tale fase ha avuto come obiettivo il preventivo esame, tramite analisi documentale ed interviste con i soggetti informati nell'ambito della struttura aziendale, dell'organizzazione e delle attività svolte dalle varie funzioni, nonché dei processi aziendali nei quali le attività sono articolate.

In particolare, sono state prese in disamina i documenti, le procedure e le misure preventive formalizzate per iscritto dall'azienda per la sua corretta operatività.

Individuazione delle aree di attività e dei processi aziendali a "rischio reato"

Attraverso la sopra citata analisi preliminare del contesto aziendale e delle procedure in essere, sono state identificate:

- le aree di attività "sensibili" alla potenziale commissione dei reati, vale a dire le attività nel cui ambito possono ipoteticamente crearsi le occasioni per la realizzazione dei comportamenti illeciti previsti dal Decreto;
- i processi "strumentali" alla realizzazione dei reati di cui al Decreto, vale a dire i processi nel cui ambito, in linea di principio, potrebbero crearsi le condizioni e/o gli strumenti per commettere reati.

Dopo un'attenta valutazione preliminare, supportata dall'ampio ciclo di interviste e verifica documentale in azienda, è stata elaborata l'analisi riportata nella "Mappatura delle attività sensibili e dei processi strumentali" di cui all'**Allegato 2**, che identifica le attività sensibili alla commissione delle **seguenti categorie di reato**:

- **artt. 24 e 25 del Decreto - reati contro la pubblica amministrazione e contro il patrimonio commessi a danno dello Stato o di altro Ente pubblico**;
- **art. 24-bis - reati informatici**;
- **art. 25-bis - reati di falsità in strumenti e segni di riconoscimento** (contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni);
- **art. 25-bis.1 - reati contro l'industria ed il commercio**;
- **art. 25-ter - reati societari, compreso il reato di "corruzione – e istigazione alla corruzione tra privati"**;
- **art. 25-septies - delitti di omicidio colposo e lesioni personali colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro**;
- **art. 25-octies - delitti di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o altra utilità di provenienza illecita e autoriciclaggio**;
- **art. 25-novies - reati in materia di violazione del diritto di autore**;
- **art. 25-decies - reati contro l'amministrazione della giustizia**;
- **art. 25-undecies - reati ambientali**;
- **art. 25-quinquiesdecies - reati tributari**.

Sulla base dei risultati del *Risk Assessment*, allo stato attuale, le seguenti tipologie di reato sono state valutate come non rilevanti seppur astrattamente applicabili alla società:

1. Delitti di criminalità organizzata ex art. 24-ter D. Lgs. 231/2001;
2. Reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento ex art. 25-bis D.lgs. 231/2001;
3. Reati associativi di cui all'art. 24-ter D.lgs. 231/2001;

4. Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico *ex art. 25-quater* D. Lgs. 231/2001;
5. Delitti contro l'industria e il commercio *ex art. 25-bis.1* D.lgs. 231/2001;
6. Reati di abuso di mercato *ex D.lgs. 25-sexies* D.lgs. 231/2001;
7. Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies D. Lgs. 231/2001);
8. Razzismo e xenofobia *ex art. 25-terdecies* D.lgs. 231/2001;
9. Reati transnazionali *ex L. 146/2006*, art. 10.

La considerazione predetta è supportata, oltre che da considerazioni oggettive legate all'attività societaria, anche dall'analisi storica della vita dell'Ente, nel corso della quale, per la tipicità degli illeciti summenzionati, non si sono sino ad ora mai concretizzate ipotesi delittuose di tale tenore commesse a vantaggio e/o favore della Società medesima.

Le seguenti tipologie di reato sono invece state considerate come non applicabili alla realtà aziendale di Rex Tubovit S.r.l.;

1. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili *ex art. 25-quater.1* D. Lgs. 231/2001;
2. Delitti contro la personalità individuale *ex art. 25-quinquies* D. Lgs. 231/2001;
3. Frodi sportive (art. 25-quaterdecies D. Lgs. 231/2001).

A dette categorie di reato si applicano comunque, ove ad esse riconducibili, i principi di natura etico-comportamentale previsti dal presente Modello.

Per le aree di attività ed i processi strumentali sensibili identificati, sono state individuate le potenziali fattispecie di rischio-reato, le possibili modalità di realizzazione delle stesse ed i soggetti (dipendenti e non) normalmente coinvolti.

Per quanto attiene al **reato di associazione per delinquere, ex art. 416 c.p.**, l'analisi si è concentrata sui profili di riconducibilità di detta fattispecie ai reati presi in considerazione nell'ambito della mappatura delle attività e dei processi strumentali.

In sostanza, pur non potendosi escludere del tutto il richiamo dell'associazione per delinquere anche per fattispecie di reato differenti rispetto a quelle oggetto di mappatura, l'analisi svolta ha portato a considerare in termini prioritari, nel rispetto del principio di rischio accettabile e di costi-benefici dei processi di controllo interno, i profili propri delle attività tipiche della realtà operativa della Società.

Pertanto, fermo restando le fattispecie di reato individuate in mappatura rispetto alle singole attività e ai processi sensibili e fermi restando i protocolli di controllo identificati nell'ambito del presente Modello (sviluppati nel rispetto del principio di tassatività dei reati presupposto), il reato di cui all'art. 416 c.p. viene considerato in base alla natura "associativa" con cui la manifestazione delittuosa può trovare realizzazione. In concreto, viene preso in considerazione il fatto che il delitto fine possa essere ipoteticamente commesso o anche solo pianificato da tre o più soggetti nell'ambito dell'organizzazione o al di fuori del perimetro della stessa (ad es. nei rapporti con fornitori o partner commerciali).

Per quanto attiene al **reato di "autoriciclaggio" introdotto dalla L. 186/2014 sub art. 25-octies del D. Lgs. 231/01**, l'analisi, alla luce del rigoroso rispetto dei principi espressi dall'art. 2 e 3 del D. Lgs. 231/01, con particolare riferimento alla tassatività delle fattispecie presupposto, è stata condotta secondo due profili:

- considerando il reato di autoriciclaggio come modalità con cui potrebbero essere impiegati, sostituiti o trasferiti, nell'ambito dell'attività economico-imprenditoriale della Società, il denaro, i beni o altre utilità provenienti da reati non colposi che già costituiscono fattispecie presupposto ai fini del D. Lgs.

231/01 oggetto di mappatura nell'analisi del rischio. In concreto, il reato di autoriciclaggio può essere considerato in tal senso come reato "strumentale" alle fattispecie presupposto di natura non-colposa già identificate in mappatura.

Secondo questo profilo, i protocolli di controllo del reato "fonte" dell'autoriciclaggio, con esclusivo riferimento alle categorie di reato che rientrano nell'elenco delle fattispecie presupposto ai sensi del D. Lgs. 231/01, sono quelli stabiliti nella parte speciale del modello per ogni macrocategoria di reato;

- considerando, inoltre, l'autoriciclaggio con attenzione al momento consumativo del reato stesso, con particolare riferimento alla clausola modale della norma che evidenzia, affinché si realizzi il reato di autoriciclaggio, la necessità di condotte volte ad ostacolare concretamente l'identificazione della provenienza delittuosa del denaro, beni o altre utilità derivanti dalla commissione di un qualsiasi delitto non colposo (quindi anche di quelli non oggetto di mappatura).

Secondo questo profilo le analisi si sono concentrate sulla tracciabilità dei flussi finanziari e di tesoreria, essendo questi i processi in cui è concretamente ipotizzabile la condotta di ostacolo concreto all'identificazione della provenienza delittuosa, con particolare ma non esclusivo riferimento ai flussi connessi a operazioni di natura non ordinaria, quali fusioni, acquisizioni, cessioni di rami d'azienda, finanziamenti soci o *intercompany*, investimenti e gestioni dell'asset e degli investimenti, ecc.

Per le aree di attività ed i processi strumentali sensibili identificati si è proceduto, quindi, ad una valutazione del livello di rischio potenziale associabile a ciascuna attività/processo sensibile, secondo una metodologia di *risk assessment* basata sui seguenti elementi:

1. identificazione e ponderazione dei due macro-assi per l'analisi del rischio:

- ✓ asse livello di vulnerabilità dell'ente, indicativo del grado di possibilità che l'evento a rischio si realizzi anche in considerazione dei presidi esistenti;
- ✓ asse impatto (potenziali reati associabili), indicativo delle conseguenze della realizzazione dell'evento a rischio.

2. assegnazione e ponderazione, per ognuno dei macro-assi, di specifici parametri di valutazione, secondo il seguente schema:

- ✓ per l'asse di vulnerabilità:
 - frequenza di accadimento/svolgimento dell'attività descritta ed altri indicatori economico-quantitativi di rilevanza dell'attività o processo aziendale (es.: valore economico delle operazioni o atti posti in essere, numero e tipologia di soggetti coinvolti, ecc.);
 - probabilità di accadimento, nel contesto operativo, del reato ipotizzato (es. presunta "facilità" di realizzazione del comportamento delittuoso rispetto al contesto di riferimento);
 - eventuali precedenti di commissione dei reati nella Società o più in generale nel settore in cui essa opera;
- ✓ per l'asse impatto:
 - gravità delle sanzioni potenzialmente associabili alla commissione di uno dei reati previsti dal Decreto 231/2001 nello svolgimento dell'attività;
 - potenziale beneficio che deriverebbe in capo alla Società a seguito della commissione del comportamento illecito ipotizzato e che potrebbe costituire una leva alla commissione della condotta illecita da parte del personale aziendale;

3. assegnazione di una valutazione specifica ad ogni parametro di analisi sulla base di una scala qualitativa (ad es.: molto basso –basso–medio–alto–molto alto);

4. definizione di una valutazione complessiva (di asse e totale) e assegnazione di un giudizio sintetico di rischio in base allo stesso, qualificato nel seguente modo: rischio alto, rischio medio, rischio basso.

Si fa presente che le variabili di cui sopra sono state utilizzate al fine di definire una gradazione del rischio generale associato alle singole attività/processi sensibili.

Con riferimento ai reati di cui all'art. 25-septies del D. Lgs. 231/01 (omicidio colposo e lesioni personali colpose gravi o gravissime di cui agli artt. 589 e 590 comma III c.p.), vista la specificità tecnica dei singoli adempimenti in materia di sicurezza e salute sul lavoro richiesti dal D. Lgs. 81/08, l'analisi del rischio è stata condotta a mente delle valutazioni esplicitate nel Documento di Valutazione dei Rischi adottato dalla Società ai sensi del D.lgs. 81/2008.

Con riferimento al reato di cui all'art. 346-bis del c.p. (traffico di influenze illecite), in considerazione del fatto che la Suprema Corte ha, altresì, chiarito che *“il reato di cui all'art. 346-bis c.p. punisce un comportamento propedeutico alla commissione di un'eventuale corruzione ... fermo restando che il denaro, l'utilità patrimoniale devono essere rivolti a chi è chiamato ad esercitare l'influenza e non al soggetto che esercita la pubblica funzione”* (cfr. sentenza Cass. Pen., Sez. VI, n. 4113/2016) e che quindi tale fattispecie è prodromica alla eventuale e successiva realizzazione dei reati di cui agli artt. 319 e 319-ter c.p., tale fattispecie di reato, ove applicabile, è stata collegata ai profili di rischio che prevedono condotte corruttive.

Disegno del Modello

A seguito delle attività sopra descritte, la Società ha ritenuto opportuno definire i principi di funzionamento ed i “protocolli” di riferimento del Modello Organizzativo che intende attuare, tenendo presenti le prescrizioni del Decreto.

Adozione e destinatari del Modello

La Società è sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della propria posizione ed immagine, del lavoro dei propri dipendenti ed è consapevole dell'importanza di dotarsi di un sistema di controllo interno idoneo a prevenire la commissione di comportamenti illeciti da parte dei propri amministratori, dipendenti, collaboratori, rappresentanti, partner ed agenti.

Tale iniziativa è stata assunta nella convinzione che l'adozione del Modello possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione e formazione etica di tutti coloro che operano in nome e per conto della Società, affinché tengano comportamenti corretti e lineari nell'espletamento delle proprie attività, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto stesso.

Sebbene l'adozione del Modello sia prevista dalla legge come facoltativa e non obbligatoria, Rex&Tubovit S.r.l., in conformità all'art. 6, comma 1, lettera a) del D. Lgs. 231/2001 che richiede che il Modello sia un “atto di emanazione dell'organo dirigente”, ha adottato il proprio Modello con decisione del Consiglio di Amministrazione del 01.02.2021. I successivi aggiornamenti del Modello sono adottati mediante delibera dello stesso organo amministrativo.

Rex&Tubovit S.r.l. contestualmente ha istituito apposito Organismo di Vigilanza in composizione monocratica con il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza del Modello stesso, nonché di curarne l'aggiornamento.

Con l'adozione formale del Modello questo diviene regola imperativa per la Società, per i componenti degli Organi societari (intendendosi per tali il CdA e, ove richiesto, i soci), per i dipendenti e per chiunque operi a qualunque titolo per conto o nell'interesse della Società medesima (collaboratori, consulenti, fornitori, partner, ecc.).

L'adozione e l'efficace attuazione di tale sistema consentono alla Società di beneficiare dell'esonero di responsabilità previsto dal D. Lgs. 231/2001 laddove possibile e/o di ridurre il rischio di eventi pregiudizievoli entro livelli accettabili intervenendo direttamente sulla probabilità che l'evento si verifichi e sull'impatto dello stesso.

Attraverso il Modello, infatti, si consolida un sistema strutturato ed organico di procedure ed attività di controllo (preventivo ed *ex post*) che ha come obiettivo la riduzione del rischio di commissione dei reati mediante la individuazione dei processi sensibili e la loro conseguente proceduralizzazione.

Il Modello è pubblicato in forma elettronica nello spazio Intranet aziendale e in forma cartacea nelle bacheche aziendali ed è accessibile a tutto il personale, che riceve apposita comunicazione ad ogni aggiornamento.

Aggiornamento del Modello

Le successive modifiche o integrazioni di carattere sostanziale, anche proposte dall'Organismo di Vigilanza (intendendosi per tali le modifiche delle regole e dei principi generali contenuti nel presente Modello), sono rimesse alla competenza del CdA della Società. Per l'adozione delle modifiche diverse da quelle sostanziali, provvederà in ogni caso il CdA.

La struttura e le caratteristiche del Modello

Il presente Modello è costituito da:

- una “Parte Generale”, che descrive la normativa rilevante e le regole generali di funzionamento del Modello e dell'Organismo di Vigilanza;
- una “Parte Speciale”, focalizzata sulle aree di attività ed i processi strumentali ritenuti “sensibili”, le norme di comportamento e gli altri strumenti di controllo – già in essere in azienda o costituiti *ad hoc* ai fini del D. Lgs. 231/2001 – ritenuti rilevanti in relazione ai reati da prevenire e sugli assetti organizzativi.

La Società si impegna ad attuare efficacemente il Modello, ad adeguarlo costantemente ai cambiamenti del contesto interno ed esterno e garantisce la sua osservanza e il suo funzionamento applicando metodologie specifiche, adottando le modalità operative ritenute ogni volta più appropriate e rispettando principi inderogabili di controllo.

Il Modello si inserisce nel più ampio sistema di organizzazione, controllo e qualità già esistente in Società e che intende integrare con i seguenti elementi qualificanti:

1. La mappatura delle attività e dei processi aziendali “sensibili” rispetto alla commissione dei reati previsti dal D.lgs. 231/2001 da sottoporre ad analisi e monitoraggio periodico (Allegato 2);
2. La diffusione di un Codice Etico e di comportamento;
3. La definizione della codificazione delle procedure operative interne all'azienda e già in uso presso la stessa;
4. Le regole di comportamento a cui la Società si è conformata, finalizzate ad impedire il verificarsi dei reati previsti nel D. Lgs. 231/2001;
5. L'attribuzione ad un Organismo di Vigilanza (di seguito anche OdV) della Società dei compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello;
6. I flussi informativi nei confronti dell'OdV della Società;
7. L'implementazione di un sistema sanzionatorio idoneo a garantire l'efficace attuazione del Modello, contenente le disposizioni disciplinari applicabili in caso di mancato rispetto delle misure indicate nel Modello medesimo;
8. La verifica e documentazione di ogni operazione commerciale e societaria rilevante;

9. Il rispetto del principio della separazione delle funzioni, garantito dalla presenza di un sistema di attribuzione dei poteri che definisce limiti precisi al potere decisionale delle persone e garantisce la separazione tra chi propone e chi autorizza, tra chi esegue e chi controlla e, conseguentemente, l'assenza in azienda di soggetti con potere assoluto ed incondizionato su un intero processo;
10. La definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;
11. Una disponibilità a favore dell'OdV di risorse aziendali di numero e valore adeguato e proporzionato ai risultati attesi e ragionevolmente ottenibili;
12. Le regole e le responsabilità per l'adozione, l'implementazione e le successive modifiche o integrazioni del Modello (aggiornamento del Modello), nonché per la verifica nel continuo del funzionamento e dell'efficacia del Modello medesimo;
13. L'attività di sensibilizzazione, informazione e divulgazione a tutti i livelli aziendali e ai destinatari esterni delle regole comportamentali e delle procedure istituite.

Introduzione

Il presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, ferme restando le finalità peculiari precedentemente descritte e relative al D. Lgs. 231/2001, si inserisce nel più ampio sistema di gestione e controllo già in essere in azienda e adottato al fine di fornire la ragionevole garanzia circa il raggiungimento degli obiettivi aziendali nel rispetto delle leggi e dei regolamenti, dell'affidabilità delle informazioni finanziarie e della salvaguardia del patrimonio, anche contro possibili frodi.

In particolare, quali specifici strumenti diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società e a garantire un idoneo controllo sulle stesse, anche in relazione ai reati da prevenire, Rex&Tubovit S.r.l. ha individuato le componenti di seguito illustrate.

Sistema organizzativo general preventivo e separazione dei ruoli

Il sistema organizzativo deve rispettare i requisiti di:

1. chiarezza, formalizzazione e comunicazione, con particolare riferimento all'attribuzione di responsabilità, alla definizione delle linee gerarchiche e all'assegnazione delle attività operative;
2. separazione dei ruoli, ovvero le strutture organizzative sono articolate in modo da evitare sovrapposizioni funzionali e la concentrazione su di una sola persona di attività che presentino un grado elevato di criticità o di rischio.

Al fine di garantire tali requisiti, la Società si dota di strumenti organizzativi (organigrammi, comunicazioni organizzative, procedure codificate, ecc.) improntati a principi generali di:

1. conoscibilità all'interno della Società;
2. chiara descrizione delle linee di riporto;
3. chiara e formale delimitazione dei ruoli, con descrizione dei compiti e delle responsabilità attribuiti a ciascuna funzione.

Le deleghe di poteri

La Società alla data di adozione del presente Modello sta implementando un sistema di deleghe scritte per quanto concerne i poteri autorizzativi interni, dai quali dipendono i processi decisionali dell'azienda in merito alle operazioni da porre in essere, ovvero i poteri di rappresentanza per la firma di atti o documenti destinati all'esterno e idonei a vincolare la Società (cosiddette procure speciali o generali).

Il sistema delle deleghe deve rispettare le seguenti condizioni:

- a. la delega deve risultare da atto scritto recante data certa;
- b. il delegato deve possedere tutti i requisiti di professionalità ed esperienza richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate;
- c. la delega deve attribuire al delegato tutti i poteri di organizzazione, gestione e controllo richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate;
- d. la delega deve attribuire al delegato l'autonomia di spesa necessaria allo svolgimento delle funzioni delegate;
- e. la delega deve essere accettata dal delegato per iscritto.

A tal fine, la Società si impegna a garantire l'aggiornamento tempestivo delle deleghe di poteri, stabilendo i casi in cui le deleghe devono essere attribuite, modificate e revocate (assunzione di nuove responsabilità, trasferimento a diverse mansioni incompatibili con quelle per cui era stata conferita, dimissioni, licenziamento, ecc.).

In ogni caso, sarà compito dell'OdV nel corso del proprio mandato verificare che le suddette deleghe – e quelle che verranno predisposte ulteriormente – rispettino i seguenti requisiti:

1. essere chiaramente definite e formalmente assegnate tramite comunicazioni scritte;
2. essere coerenti con le responsabilità ed i compiti delegati e con le posizioni ricoperte nell'ambito della struttura organizzativa;
3. prevedere limiti di esercizio in coerenza con i ruoli attribuiti, con particolare attenzione ai poteri di spesa e ai poteri autorizzativi e/o di firma delle operazioni e degli atti considerati "a rischio" in ambito aziendale;
4. essere aggiornate in conseguenza dei mutamenti organizzativi.

La Società si impegna a garantire l'aggiornamento tempestivo delle deleghe di poteri, stabilendo i casi in cui le deleghe devono essere attribuite, modificate e revocate (assunzione di nuove responsabilità, trasferimento a diverse mansioni incompatibili con quelle per cui era stata conferita, dimissioni, licenziamento, ecc.).

Le procedure operative

I processi e le attività operative sono supportati da procedure interne formalizzate e/o in corso di ulteriore formalizzazione scritta, aventi le seguenti caratteristiche:

1. adeguata diffusione nell'ambito delle strutture aziendali coinvolte nelle attività;
2. regolamentazione delle modalità e tempistiche di svolgimento delle attività;
3. chiara definizione delle responsabilità delle attività, nel rispetto del principio di separazione tra il soggetto che inizia il processo decisionale, il soggetto che lo esegue e lo conclude, e il soggetto che lo controlla;
4. tracciabilità degli atti, delle operazioni e delle transazioni attraverso adeguati supporti documentali e telematici che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino i soggetti a vario titolo coinvolti nell'operazione (autorizzazione, effettuazione, registrazione, verifica dell'operazione);
5. oggettivazione dei processi decisionali, mediante la previsione, ove possibile, di definiti criteri e metodologie di riferimento per l'effettuazione delle scelte aziendali;
6. previsione di specifici meccanismi di controllo (quali riconciliazioni, quadrature, ecc.) tali da garantire l'integrità e la completezza dei dati gestiti e delle informazioni scambiate nell'ambito dell'organizzazione.

Le attività di controllo e monitoraggio

Coinvolgono, con ruoli diversi: il Consiglio di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza, i soggetti aventi responsabilità in tema di sicurezza e, più in generale, tutto il personale aziendale incaricato di svolgere attività di controllo, verifica e monitoraggio, rappresentano un attributo imprescindibile dell'attività quotidiana svolta dalla Società.

I compiti di controllo di tali organi sono definiti nel rispetto delle seguenti tipologie di controllo:

1. *attività di vigilanza* sulla corretta amministrazione della Società, sull'adeguatezza delle strutture organizzative e sull'osservanza della legge e dell'atto costitutivo;
2. *controlli di linea*, finalizzati ad assicurare il corretto svolgimento delle operazioni ed effettuati dalle stesse strutture produttive o incorporati nelle procedure;

3. *revisione interna*, finalizzata alla rilevazione delle anomalie e delle violazioni delle procedure aziendali ed alla valutazione della funzionalità del complessivo sistema dei controlli interni ed esercitata da strutture indipendenti da quelle operative;
4. *revisione esterna*, finalizzata a verificare la regolare applicazione delle procedure sociali e la conformità delle stesse alla normativa vigente;
5. *controllo e gestione*, in relazione alla tempestività di segnalazione di situazioni critiche e alla definizione di opportuni indicatori di rischio.

Tracciabilità

Ogni operazione deve essere adeguatamente registrata.

Il processo di decisione, autorizzazione e svolgimento dell'attività deve essere verificabile *ex post*, anche tramite appositi supporti documentali e, in ogni caso, devono essere disciplinati in dettaglio i casi e le modalità dell'eventuale possibilità di cancellazione o distruzione delle registrazioni effettuate o della documentazione giustificativa.

Per tale motivo, la Società ritiene fondamentale garantire la corretta e concreta applicazione dei sopra citati principi di controllo in tutte le aree di attività/processi aziendali identificati come potenzialmente a rischio-reato in fase di mappatura e già elencati.

Nel rispetto del principio generale di tracciabilità di ogni operazione, per la prevenzione di alcune fattispecie di reato, tra cui il riciclaggio e l'autoriciclaggio, particolare enfasi è posta sulla necessità che siano adeguatamente tracciati tutti i flussi finanziari della Società (sia in entrata che in uscita), non solo quelli riferiti alle normali operazioni aziendali (incassi e pagamenti), ma anche quelli afferenti ad esigenze finanziarie (finanziamenti, coperture rischi, ecc.), operazioni straordinarie o sul capitale (fusioni, acquisizioni, cessioni, aumenti di capitale, liquidazioni, scambio di partecipazioni, ecc.).

Il compito di verificare la costante applicazione di tali principii, nonché l'adeguatezza e l'aggiornamento degli stessi è dalla Società demandata al Consiglio di Amministrazione e, quanto prima, lo sarà anche all'Organismo di Vigilanza. Quest'ultimo dovrà essere tenuto costantemente informato e gli potranno essere richiesti pareri e indicazioni di principio e di orientamento.

Per un'analisi delle attività di verifica del Modello, si rinvia ai capitoli successivi.

Identificazione

Ai sensi di legge l'Organismo di Vigilanza (nel seguito anche "OdV") ha il compito di vigilare sull'applicazione del D.lgs. 231/2001.

Inoltre, l'efficace attuazione del MOGC dipende anche dalla costituzione e dal monitoraggio dell'Organismo di Vigilanza medesimo.

Esso, infatti, è deputato a:

- a) Vigilare sul funzionamento e l'osservanza del *compliance program*;
- b) Curare l'aggiornamento di quest'ultimo.

L'OdV inoltre è munito di autonomi poteri di iniziativa e controllo (art. 6 comma 1, lett. b) e al contempo beneficiario di obblighi di informazioni sulle operazioni sensibili (art. 6, comma 2, lett. d).

Tale Organismo non può essere individuato nell'organo gestorio, che, in materia, ha solo poteri propositivi e di vigilanza.

Del pari, la sua funzione non può essere correttamente assolta in via esclusiva da personale alle dipendenze dell'ente poiché quest'ultimo, collocato in dipendenza funzionale dal CdA potrebbe non vantare quella condizione necessaria ad assicurargli un'effettiva indipendenza rispetto agli organi apicali.

La funzione deve essere comunque attribuita a un organo situato in elevata posizione gerarchica all'interno dell'organigramma aziendale, evidenziando la necessità che a questa collocazione si accompagni la non attribuzione di compiti operativi che, rendendo tale organo partecipe di decisioni ed attività operative, ne "inqui-nerrebbero" l'obiettività di giudizio nel momento delle verifiche sui comportamenti e sul Modello.

L'OdV è una figura che riporta direttamente ai vertici della Società, sia operativi che di controllo, in modo da garantire la sua piena autonomia e indipendenza nello svolgimento dei compiti che gli sono affidati. Fondamentale è la sua continuità d'azione.

Rex&Tubovit S.r.l. ha ritenuto di conferire all'atto di promulgare il MOGC, la qualifica di Organismo di Vigilanza a un organo monocratico il cui membro è nominato dall'organo gestorio e individuato tra soggetti esterni alla Società, particolarmente qualificato ed esperto nelle materie rilevanti ai fini del D. Lgs. 231/2001, nonché in possesso dei requisiti di onorabilità richiesti dalla legge.

Tuttavia, la Società, si riserva sin d'ora la facoltà di variare la forma e la composizione del proprio Organismo di Vigilanza, verificando anche in considerazione delle concrete esigenze aziendali, l'opportunità, per il futuro, di dotarsi di un OdV in composizione differente rispetto alla scelta iniziale.

Tale Organismo – qualunque sia la sua composizione – deve essere indipendente rispetto a questa, vale a dire:

- a) non deve essere legato alla Società, alla Società di questa controllante o alle Società da questa eventualmente controllate e/o partecipate, da un rapporto di lavoro o da rapporti commerciali o patrimoniali che implicino, in riferimento alle aree di competenza dell'OdV, potenziali conflitti di interesse;
- b) non deve avere rapporti di parentela con i soci o gli amministratori della Società, della sua controllante o delle sue controllate e/o partecipate idonei a ridurne l'autonomia di giudizio;
- c) non deve essere legato in alcun modo, a qualsivoglia titolo, alla Società, alla sua controllante o alle sue eventuali controllate e/o partecipate da vincoli di dipendenza o subordinazione.

Si precisa che l'Organismo di Vigilanza:

1. riporta direttamente al Consiglio di Amministrazione;

2. è dotato di autonomi poteri di intervento nelle aree di competenza. A tal fine, nonché per garantire lo svolgimento con continuità dell'attività di verifica circa l'adeguatezza e l'idoneità del Modello, l'Organismo di Vigilanza si avvale di personale interno e/o di collaboratori esterni;
3. è dotato di un proprio "regolamento di funzionamento" redatto dallo stesso;
4. è dotato di un *budget* di spesa annuale, ad uso esclusivo, deciso dall'Organo Amministrativo. L'OdV delibera in autonomia e indipendenza le spese da effettuarsi nei limiti del *budget* approvato e rimanda a chi dotato dei poteri di firma in Rex&Tubovit S.r.l. per sottoscrivere i relativi impegni. In caso di richiesta di spese eccedenti il *budget* approvato, l'OdV dovrà essere autorizzato dal Presidente nei limiti delle sue deleghe o direttamente dal CdA.

L'Organismo di Vigilanza è nominato in carica per un periodo di 3 (tre) anni ed è rieleggibile.

L'Organismo di Vigilanza si riunisce con cadenza almeno quadrimestrale e comunque secondo quanto dallo stesso deliberato nel proprio "regolamento di funzionamento".

Ai fini di una migliore conoscenza e corretto presidio del contesto aziendale, l'Organismo di Vigilanza può richiedere la presenza – anche in forma permanente – alle proprie riunioni di soggetti quali, a titolo di esempio, i responsabili di quelle funzioni aziendali aventi attinenza con le tematiche del controllo. Questi partecipano alle riunioni esclusivamente in qualità di invitati.

Sono cause di ineleggibilità e incompatibilità con l'incarico di Organismo di Vigilanza, anche a garanzia del requisito di onorabilità:

1. essere membro munito di deleghe operative del CdA di Rex&Tubovit S.r.l. (ovvero essere Amministratore), della Società controllante o di Società eventualmente controllate e/o partecipate;
2. essere revisore contabile di Rex&Tubovit S.r.l. o di Società eventualmente controllate e/o partecipate;
3. avere relazioni di coniugio, parentela o affinità fino al quarto grado con i soggetti di cui ai punti precedenti;
4. aver svolto, negli ultimi tre anni, funzioni di Amministrazione, direzione o controllo in imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o procedure equiparate;
5. essere stato condannato con sentenza anche non irrevocabile a:
 - a. pena detentiva che comporta l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle ordinarie persone giuridiche;
 - b. pena detentiva per aver commesso uno dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001;
6. essere stato destinatario di una sentenza *ex art. 444 cod. proc. pen.* per aver commesso uno dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001.

A tutela dell'autonomia ed indipendenza, modifiche alla struttura (nomina, revoche, etc.), ai poteri e al funzionamento dell'Organismo di Vigilanza possono essere apportate unicamente a mezzo di delibere del Consiglio di Amministrazione con voto unanime e adeguatamente motivato.

La revoca dell'OdV può avvenire unicamente per giusta causa.

A tale proposito, per giusta causa dovrà intendersi:

1. un grave inadempimento dei propri doveri, così come definiti dal Modello;
2. una sentenza di condanna della Società ovvero una sentenza di patteggiamento ai sensi del Decreto, dalla quale risulti "l'omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'OdV;

3. una sentenza di condanna o di patteggiamento emessa nei confronti dell'OdV per aver commesso uno dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001 e reati della stessa natura;
4. la violazione degli obblighi di riservatezza (anche in riferimento a quanto disciplinato dall'art. 6, comma 2-bis, lettera d) del D. Lgs. 231/2001).

In tutti i casi di applicazione in via cautelare di una sanzione interdittiva prevista dal Decreto, il CdA, assunte le opportune informazioni, potrà eventualmente provvedere alla revoca dell'OdV, qualora ravvisi un'ipotesi di omessa o insufficiente vigilanza da parte dello stesso.

Nel caso in cui vengano meno i requisiti di autonomia, indipendenza e professionalità ovvero in caso di insorgenza di una delle cause di ineleggibilità sopra individuate, il Consiglio di Amministrazione, esperiti gli opportuni accertamenti e sentito l'OdV, stabilisce un termine, non inferiore a trenta giorni, entro il quale deve cessare la situazione di incompatibilità. Trascorso tale termine senza che la predetta situazione sia cessata, il CdA deve dichiarare l'avvenuta decadenza dell'OdV.

Parimenti, una grave infermità che renda l'OdV inidoneo a svolgere le proprie funzioni di vigilanza, o un'infermità che, comunque, determini l'assenza dalle attività dell'OdV per un periodo superiore a sei mesi, comporterà la dichiarazione di decadenza dello stesso, da attuarsi secondo le modalità sopra individuate.

Nel caso di dimissioni, revoca o decadenza dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione dovrà provvedere alla nomina del sostituto in modo tempestivo. Nel frattempo, l'Organismo resta nel pieno dei suoi poteri e funzioni.

Requisiti

a) Autonomia e indipendenza

L'autonomia e l'indipendenza mirano a garantire che l'Organismo di Vigilanza non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo e, soprattutto, la possibilità di svolgere il proprio ruolo senza condizionamenti diretti o indiretti da parte dei soggetti controllati. Tali requisiti si possono ottenere garantendo all'Organismo di Vigilanza una dipendenza gerarchica e un'attività di *reporting* direttamente al vertice aziendale, ovvero al Consiglio di Amministrazione.

b) Professionalità

L'OdV è un organismo dotato di competenze tecnico-professionali e specialistiche adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere (es. tecniche di intervista, *flow charting*, tecniche di analisi dei rischi, ecc.). Tali caratteristiche unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio.

c) Continuità di azione

L'OdV è un organismo interno all'organizzazione, adeguato in termini di struttura e risorse dedicate, nonché privo di mansioni operative che possano limitare l'impegno necessario allo svolgimento delle funzioni assegnate.

Al fine di attribuire all'Organismo di Vigilanza idonea capacità di reperimento delle informazioni e quindi di effettività di azione nei confronti dell'organizzazione aziendale, sono stabiliti, mediante il presente Modello e, successivamente, mediante appositi documenti organizzativi interni emanati dal Consiglio di Amministrazione o dall'Organismo di Vigilanza, i flussi informativi da e verso l'organismo medesimo.

Funzioni e poteri

All'Organismo di Vigilanza sarà affidato sul piano generale il compito di vigilare:

1. sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte dei destinatari in relazione alle diverse tipologie di reati contemplate dal Decreto;
2. sull'effettività, sull'efficacia e adeguatezza del Modello in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto;

3. sull'opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali;
4. sull'adeguatezza, sull'applicazione e sull'efficacia del sistema sanzionatorio.

All'Organismo di Vigilanza sarà affidato, su un piano operativo, il compito di:

1. attuare le procedure di controllo previste dal Modello;
2. verificare costantemente l'efficacia e l'efficienza delle procedure aziendali vigenti, ricorrendo all'ausilio delle competenti Funzioni, nonché dei soggetti aventi responsabilità in tema di sicurezza per quanto concerne le problematiche relative ad ambiente, igiene, salute e sicurezza dei lavoratori;
3. condurre ricognizioni dell'attività aziendale ai fini dell'aggiornamento della mappatura delle attività sensibili e dei processi strumentali;
4. effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere, soprattutto, nell'ambito delle attività sensibili o "strumentali" alla realizzazione delle stesse;
5. coordinarsi con i responsabili delle Funzioni incaricate della formazione per i programmi di formazione per il personale;
6. monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, la predisposizione della documentazione interna necessaria al fine del funzionamento del Modello, contenente le istruzioni, chiarimenti o aggiornamenti; l'OdV deve nella sua attività continuativa realizzare ed applicare procedure operative per la migliore gestione formale dell'attività;
7. raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere a lui trasmesse o tenute a sua disposizione costituendo il *database* "formale" dell'attività di controllo interno;
8. coordinarsi con le altre funzioni aziendali nell'espletamento delle attività di monitoraggio di loro competenza e previste nei protocolli;
9. verificare l'adeguatezza del sistema di controllo interno in relazione alla normativa vigente;
10. verificare che gli elementi previsti per l'implementazione del Modello (adozione di clausole standard, espletamento di procedure, ecc.) siano comunque adeguati e rispondenti alle esigenze di osservanza di quanto prescritto dal Decreto, adottando o suggerendo l'adozione, in caso contrario, di un aggiornamento degli elementi stessi;
11. verificare le esigenze di aggiornamento del Modello;
12. riferire periodicamente al CdA in merito alle politiche aziendali necessarie per l'attuazione del Modello;
13. controllare l'effettiva presenza, la regolare tenuta e l'efficacia dei *database* a supporto dell'attività ex D. Lgs. 231/2001.

Ai fini dello svolgimento dei compiti sopra indicati, all'Organismo sono attribuiti i poteri qui di seguito indicati:

- a) emanare disposizioni intese a regolare l'attività dell'Organismo;
- b) accedere ad ogni e qualsiasi documento aziendale rilevante per lo svolgimento delle funzioni attribuite all'Organismo ai sensi del D. Lgs. 231/2001;
- c) ricorrere a consulenti esterni di comprovata professionalità nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento delle attività di verifica e controllo ovvero di aggiornamento del Modello;

- d) disporre che i Responsabili delle varie Funzioni forniscano tempestivamente le informazioni, i dati e/o le notizie loro richieste per individuare aspetti connessi alle varie attività aziendali rilevanti ai sensi del Modello e per la verifica dell'effettiva attuazione dello stesso da parte delle strutture organizzative aziendali.

Non essendo la Società tra i destinatari, puntualmente elencati dagli artt. 10 e seguenti, del D. Lgs. 231/2007 in materia di antiriciclaggio, l'Organismo di Vigilanza non è soggetto ai doveri di comunicazione previsti dall'art. 52 dello stesso decreto.

Tuttavia, nel caso in cui venga a conoscenza, nel corso delle sue attività, di accadimenti sensibili rispetto alle fattispecie di reato previste all'art. 25-*octies* del D. Lgs. 231/2001, l'Organismo di Vigilanza è tenuto a valutare tempestivamente la situazione e intraprendere tutte le azioni che riterrà opportune (comunicazioni all'Amministratore, attivazione del sistema sanzionatorio, ecc.).

È fatta salva in ogni caso l'applicazione dei protocolli di controllo in tema di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita di cui al presente Modello.

Modalità e periodicità dell'attività di reporting agli organi societari

L'Organismo di Vigilanza opera secondo due canali di *reporting*:

1. continuativamente con il Presidente del Consiglio di Amministrazione o con l'Amministratore Delegato;
2. annualmente mediante *dossier* scritti sulla sua attività per l'organo gestorio.

La presenza dei suddetti rapporti di carattere funzionale, anche con organismi privi di compiti operativi e quindi svincolati da attività gestionali, costituisce un fattore in grado di assicurare che l'incarico venga espletato dall'Organismo di Vigilanza con le maggiori garanzie di indipendenza.

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

Peraltro, l'Organismo di Vigilanza può rivolgere comunicazioni al Consiglio di Amministrazione ogni qualvolta ne ritenga sussistere l'esigenza o l'opportunità e comunque deve trasmettere agli stessi con scadenza annuale la sopraccitata relazione di carattere informativo, avente ad oggetto:

1. l'attività di vigilanza svolta dall'Organismo di Vigilanza nel periodo di riferimento;
2. le eventuali criticità emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni alla Società, sia in termini di efficacia del Modello;
3. gli interventi correttivi e migliorativi suggeriti ed il loro stato di realizzazione.

Gli incontri con i soggetti e gli organi sopra indicati devono essere verbalizzati e copie dei verbali verranno custodite dall'OdV e dagli organismi di volta in volta coinvolti.

Altre attività

L'O.d.V., in base al proprio piano delle attività di verifica, provvede inoltre a coordinarsi con le funzioni competenti presenti in Azienda, per i diversi profili di rischio relativi alle attività sensibili identificate (tra cui le Funzioni responsabili delle attività di Amministrazione, Finanza e Controllo, la salute e sicurezza sul lavoro, gli adempimenti fiscali e ogni altra Funzione ritenuta di volta in volta rilevante ai fini delle proprie attività).

L'OdV fornisce al *management* indicazioni relative a opportune integrazioni ai sistemi gestionali delle risorse finanziarie (sia in entrata che in uscita) con eventuali accorgimenti pensati ai fini del rispetto del D. Lgs. 231/2001 (ad es. rilevazione delle anomalie in particolari operazioni o pagamenti di corrispettivi che non risultino giustificati dall'economia della transazione nell'ottica di appurare se essi non nascondano poste extra-contabili o ipotesi corruttive) e nell'ottica di rilevare l'esistenza di flussi finanziari atipici e connotati da maggiori margini di discrezionalità rispetto a quanto ordinariamente previsto.

Tutte le operazioni inerenti ad attività o prestazioni atipiche o inusuali devono essere specificamente e chiaramente motivate e comunicate all'OdV.

Il sistema di gestione delle risorse finanziarie deve assicurare la separazione e l'indipendenza tra i soggetti che concorrono a formare le decisioni di impiego delle risorse, coloro che attuano tali decisioni e coloro ai quali sono affidati i controlli circa il loro impiego.

La società, ai fini dell'attuazione delle decisioni di impiego, si avvale di intermediari finanziari e bancari sottoposti ad una regolamentazione di trasparenza e di stabilità conforme a quella adottata negli Stati Membri dell'UE.

Tutte le operazioni che comportano l'utilizzazione o l'impiego di risorse finanziarie devono avere adeguata causale ed essere documentate e registrate, con mezzi manuali e informatici, in conformità ai principi di correttezza professionale e contabile e il relativo processo decisionale deve essere verificabile.

Gli obblighi informativi all'Organismo di Vigilanza

In ambito aziendale, i responsabili di funzione della Società devono comunicare all'Organismo di Vigilanza:

1. su base periodica e in base a specifiche indicazioni e/o richieste dell'OdV, le informazioni, a livello di propria area operativa, utili all'esercizio dell'attività dell'OdV in termini di verifica di osservanza, efficacia ed aggiornamento del presente Modello, nonché ogni altra informazione identificata dall'Organismo di Vigilanza e da questa richiesta alle singole strutture organizzative e manageriali di Rex&Tubovit S.r.l. attraverso direttive interne. Tali informazioni devono essere trasmesse nei tempi e nei modi che saranno definiti dall'Organismo di Vigilanza medesimo; analogamente le funzioni competenti devono trasmettere all'Organismo di Vigilanza periodici rapporti su argomenti specifici (ad es. relativamente ai processi collegati a particolari attività sensibili) e sulle eventuali eccezioni procedurali ove intendano raccogliere il parere dell'Organismo medesimo;
2. su base occasionale, ogni altra informazione, di qualsivoglia genere, proveniente anche da terzi ed attinente all'attuazione del Modello nelle aree di attività "sensibili" e il rispetto delle previsioni del Decreto, che possano essere ritenute utili ai fini dell'assolvimento dei compiti dell'Organismo di Vigilanza. In particolare, a titolo esemplificativo e non esaustivo, devono essere obbligatoriamente e tempestivamente segnalate all'organismo le informazioni concernenti:
 - a. le decisioni relative alla richiesta, all'erogazione e all'utilizzo di finanziamenti pubblici;
 - b. le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti nei confronti dei quali la magistratura proceda per i reati-presupposto;
 - c. i provvedimenti e notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per reati-presupposto;
 - d. le commissioni di inchiesta o relazioni interne dalle quali emergano responsabilità per ipotesi di reato-presupposto;
 - e. le notizie riguardanti l'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del MOGC, con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni applicate o dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
 - f. gli esiti dei controlli (preventivi e successivi) effettuati nel periodo di riferimento sugli affidamenti a operatori del mercato, a seguito di gare a livello nazionale ed europeo o a trattativa privata;
 - g. copia della reportistica periodica in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
 - h. rapporti preparati dai responsabili di altre funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del D. Lgs. 231/2001;
 - i. l'aggiornamento del sistema di deleghe di Rex&Tubovit S.r.l.;
 - j. le implementazioni delle procedure e dei processi aziendali;
 - k. il rinnovo e/o il mancato rinnovo delle certificazioni aziendali.

Gli obblighi di segnalazione su base occasionale sono rivolti anche ai soggetti terzi che operano, a qualsiasi titolo, per conto o nell'interesse della Società nell'ambito delle attività aziendali a rischio, ai quali la Società provvede a dare adeguata informativa in merito al Modello organizzativo adottato.

Con riferimento alle modalità di trasmissione delle segnalazioni, valgono le seguenti prescrizioni:

1. le informazioni e segnalazioni da chiunque pervengano, comprese quelle attinenti ad ogni violazione o sospetto di violazione del Modello, dei suoi principi generali, devono essere effettuate per iscritto. L'Organismo di Vigilanza agisce in modo da garantire gli autori delle segnalazioni contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione o qualsivoglia conseguenza derivante dalle stesse, assicurando loro la riservatezza circa la loro identità, fatti comunque salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti di Rex&Tubovit S.r.l. o delle persone accusate erroneamente e/o in malafede;
2. le informazioni e segnalazioni devono essere inviate ad opera dell'interessato direttamente all'Organismo di Vigilanza; la facoltà di attivare ulteriori segnalazioni ai sensi di quanto eventualmente previsto da altri canali aziendali (es. sistemi di reporting a livello di Gruppo) non comporta il venir meno degli obblighi informativi verso l'Organismo di Vigilanza;
3. l'Organismo di Vigilanza valuta le segnalazioni ricevute e gli eventuali provvedimenti conseguenti a sua ragionevole discrezione e responsabilità, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e adotta le misure eventualmente ritenute necessarie ai fini dell'adeguamento del Modello dando corso alle comunicazioni necessarie per l'applicazione delle eventuali sanzioni. Deve motivare per iscritto le ragioni delle decisioni ed eventuali rifiuti di procedere ad una indagine interna. Gli eventuali provvedimenti conseguenti sono applicati in conformità a quanto previsto dal sistema sanzionatorio di cui al successivo capitolo;
4. tutti i soggetti destinatari degli obblighi informativi sono tenuti a collaborare con l'Organismo di Vigilanza, al fine di consentire la raccolta di tutte le ulteriori informazioni ritenute necessarie dall'organismo per una corretta e completa valutazione della segnalazione. La mancata collaborazione o la reticenza potranno essere considerate violazioni del Modello con le conseguenze previste anche in termini di sanzioni disciplinari.

Si ricorda che sull'Organismo di Vigilanza non incombe l'obbligo di agire ogni volta che venga fatta una segnalazione in quanto è rimessa alla sua discrezionalità e responsabilità la decisione di agire e attivarsi.

Nell'ambito delle specifiche procedure aziendali sono istituiti canali informativi dedicati da parte dell'Organismo di Vigilanza, con la duplice funzione di facilitare il flusso di informazioni e segnalazioni verso l'organismo e di risolvere rapidamente casi incerti e dubbi.

L'obbligo di informazione grava in genere su tutto il personale che venga in possesso di notizie relative alla commissione dei reati o a comportamenti non in linea alle regole di condotta.

Si precisa, infine, che i flussi informativi di cui al presente capitolo potranno anche essere raccolti direttamente dall'OdV nel corso delle proprie attività di controllo periodiche, attraverso le modalità che l'OdV medesimo riterrà più opportune.

La raccolta e la conservazione delle informazioni

Ogni informazione, segnalazione, *report* inviato all'Organismo di Vigilanza è conservato da quest'ultimo in un apposito *database* (informatico o cartaceo) per un periodo di anni 10.

L'accesso al *database* è consentito, oltre che all'Organismo di Vigilanza, al Consiglio di Amministrazione, dietro richiesta formale all'OdV.

Principii generali

Un aspetto cruciale della costruzione del MOGC 231 è rappresentato dalla previsione di un adeguato sistema disciplinare e sanzionatorio per le violazioni del Modello e delle procedure ivi previste.

Si veda come ai sensi dell'art. 6, comma 2, lett. e) nonché dell'art. 7, comma 4, lett. b) del D. Lgs. 231/2001, i Modelli di organizzazione, gestione e controllo, la cui adozione e attuazione (unitamente alle altre situazioni previste dai predetti articoli 6 e 7) costituisce condizione *sine qua non* per l'esenzione di responsabilità della Società in caso di commissione dei reati di cui al Decreto, possono ritenersi efficacemente attuati solo se prevedano un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure in essi indicate.

Tale sistema disciplinare deve rivolgersi tanto ai lavoratori dipendenti quanto ai collaboratori e terzi che operino per conto della Società, prevedendo idonee sanzioni di carattere disciplinare in un caso, di carattere contrattuale/negoziati (es. risoluzione del contratto, cancellazione dall'elenco fornitori ecc.) nell'altro caso.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'avvio o dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto i modelli di organizzazione e le procedure interne costituiscono regole vincolanti per i destinatari, la violazione delle quali deve, al fine di ottemperare ai dettami del citato Decreto Legislativo, essere sanzionata indipendentemente dall'effettiva realizzazione di un reato o dalla punibilità dello stesso. I principii di tempestività e immediatezza della sanzione rendono, non solo non doveroso, ma anche sconsigliabile ritardare l'applicazione della sanzione disciplinare in attesa del giudizio penale.

Sanzioni per i lavoratori subordinati di Rex&Tubovit S.r.l.

Il presente Modello organizzativo costituisce a tutti gli effetti un regolamento aziendale quale espressione del potere del datore di lavoro di impartire disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro ed in quanto disponibile in luogo accessibile a tutti costituirà altresì codice disciplinare.

I soggetti cui pertanto il presente regolamento è diretto sono obbligati ad adempiere a tutte le obbligazioni e prescrizioni ivi contenute e ad uniformare il proprio comportamento alla condotta descritta. Fermo il diritto al risarcimento del danno, l'eventuale inadempimento a tali obblighi sarà sanzionato disciplinarmente nel rispetto della proporzionalità tra sanzione ed infrazione e nel rispetto della procedura prevista dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 nonché del CCNL applicato.

Richiamo verbale o ammonizione

Incorrerà nel provvedimento del "richiamo verbale" o dell'"ammonizione scritta" il lavoratore che ponga in essere azioni od omissioni di lieve entità disattendendo le procedure interne previste dal presente Modello (ad esempio che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'OdV delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli ecc.) o adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, dovendosi ravvisare in tali comportamenti una violazione delle prescrizioni comunicate dalla Società.

Multa

Potrà essere inflitto il provvedimento della "multa" al lavoratore che disattenda più volte le procedure interne previste dal presente Modello o adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento più volte non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, prima ancora che dette mancanze siano state singolarmente accertate e contestate, dovendosi ravvisare in tali comportamenti la ripetuta disapplicazione delle prescrizioni comunicate dalla Società.

Sospensione dal servizio e dalla retribuzione

Incorrerà nel provvedimento della "sospensione dal servizio e dalla retribuzione" il lavoratore che, nel disattendere le procedure interne previste dal presente Modello, o, adottando, nell'espletamento di attività nelle

aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, compia atti che espon- gano la Società ad una situazione oggettiva di pericolo ovvero atti contrari all'interesse della Società che arre- chino danno, dovendosi ravvisare in tali comportamenti la determinazione di un danno o di una situazione di pericolo per l'integrità dei beni dell'azienda o il compimento di atti contrari ai suoi interessi parimenti derivanti dall'inosservanza delle prescrizioni comunicate dalla Società.

Licenziamento

Sarà inflitto il provvedimento del "licenziamento con indennità sostitutiva del preavviso" al lavoratore che adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio un comportamento non conforme alle prescrizioni del presente Modello e che determini la realizzazione di un reato previsto dal Decreto, dovendosi ravvisare in tale comportamento un danno notevole o una situazione di notevole pregiudizio.

Licenziamento (senza preavviso)

Potrà incorrere nel provvedimento del "licenziamento senza preavviso" il lavoratore che adotti, nell'espleta- mento delle attività nelle aree a rischio, un comportamento palesemente in violazione alle prescrizioni del presente Modello e tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto, dovendosi ravvisare, in tale, comportamento il compimento di atti tali da far venir meno radicalmente la fiducia della società nei suoi confronti ovvero il verificarsi delle mancanze richiamate ai punti precedenti con la determinazione di un grave pregiudizio per l'azienda.

Criteri di applicazione delle sanzioni

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate, saranno applicate, ai sensi di quanto previsto dal CCNL applicato, in relazione:

1. all'intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo an- che alla prevedibilità dell'evento;
2. al comportamento complessivo del lavoratore, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di pre- cedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
3. alle mansioni del lavoratore;
4. alla posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza (in particolare, nel caso di reato commesso dai soggetti subordinati all'altrui direzione, si renderà necessario verificare e, se del caso sanzionare, la violazione da parte dei soggetti apicali del loro specifico obbligo di vigilanza sui sottoposti);
5. alle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare.

L'accertamento delle suddette infrazioni, eventualmente su segnalazione dell'Organismo di Vigilanza, la ge- stione dei procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni restano di competenza delle funzioni prepo- ste.

In particolare, per quanto concerne il personale dirigente, nel caso di violazione dei principii generali del Mo- dello organizzativo o delle procedure aziendali, l'organo competente a rilevare infrazioni e applicare sanzioni è il Consiglio di Amministrazione o soggetto o organo da questo delegato, che provvederà ad assumere nei confronti dei responsabili i provvedimenti ritenuti idonei e proporzionati in funzione delle violazioni com- messe, tenuto conto che le stesse costituiscono inadempimenti alle obbligazioni e prescrizioni scaturenti dal rapporto di lavoro.

Misure nei confronti dei soggetti apicali

In caso di violazione della normativa vigente e del Modello Organizzativo da parte degli Amministratori della Società, l'Organismo di Vigilanza informerà l'intero Consiglio d'Amministrazione, il quale dovrà assumere le opportune iniziative ai sensi di legge, coinvolgendo, ove necessario, l'Assemblea dei Soci.

Possibili misure disciplinari applicabili nei confronti dei soggetti apicali sono: il richiamo in forma scritta, meccanismi di sospensione temporanea o, per le violazioni più gravi, decadenza/revoca dalla carica sociale eventualmente ricoperta. Queste ultime possono essere previste come automatiche oppure essere subordinate ad una delibera del Consiglio di Amministrazione.

Con specifico riguardo alla posizione degli amministratori, il sistema disciplinare si integrerà con gli strumenti tipici previsti dal diritto societario (in primo luogo le azioni di responsabilità).

Misure nei confronti delle terze parti

Ogni comportamento posto in essere dai collaboratori, dai consulenti o da terzi collegati alla Società da un rapporto contrattuale non di lavoro dipendente, in violazione delle previsioni del D. Lgs. 231/2001, potrà determinare l'applicazione di penali o, nel caso di grave inadempimento, la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni alla Società, anche indipendentemente dalla risoluzione del rapporto contrattuale.

A tal fine è previsto, con particolare attenzione alle attività affidate a terzi in *outsourcing*, l'inserimento nei contratti di specifiche clausole che diano atto almeno della conoscenza del Decreto da parte del terzo contraente, richiedano l'assunzione di un impegno da parte del terzo contraente e da parte dei dipendenti e collaboratori di questo ad astenersi da comportamenti idonei a configurare le ipotesi di reato di cui al Decreto medesimo e ad adottare idonei sistemi di controllo (a prescindere dalla effettiva consumazione del reato o dalla punibilità dello stesso) e che disciplinino le conseguenze in caso di violazione delle previsioni di cui alla clausola; ovvero una dichiarazione unilaterale di "certificazione" da parte del terzo o del collaboratore circa la conoscenza del Decreto e l'impegno a improntare la propria attività al rispetto delle previsioni di legge.

Selezione

L'OdV., in coordinamento con il Responsabile della Gestione delle Risorse Umane, valuta, insieme alle Funzioni preposte, le modalità attraverso cui è istituito e/o aggiornato uno specifico sistema di valutazione del personale in fase di selezione, che tenga conto delle esigenze aziendali in relazione all'applicazione del D. Lgs. 231/2001.

In particolare, il processo di selezione prevede la compilazione di un documento denominato "scheda valutazione candidati", che include:

- Curriculum Vitae o ad una sintesi del CV accademico e professionale del candidato;
- espressa indicazione del fatto che si ritiene esso abbia le necessarie competenze e sia in grado di prestare i servizi richiesti per la sua eventuale assunzione.

Formazione e informazione

Ai fini dell'efficacia del presente Modello, è obiettivo della Società garantire corretta divulgazione e conoscenza delle regole di condotta ivi contenute nei confronti delle risorse già presenti in azienda e di quelle da inserire, con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nelle attività a rischio.

Il sistema di informazione e formazione continua è supervisionato ed integrato dall'attività realizzata in questo campo dall'Organismo di Vigilanza, che sovrintende all'attività operando in collaborazione con i responsabili delle funzioni di volta in volta coinvolte nell'applicazione del Modello.

Attraverso la collaborazione del Responsabile della Gestione delle Risorse Umane e con i responsabili delle Funzioni di volta in volta coinvolte nell'applicazione del Modello, l'Organismo di Vigilanza, sulla base all'attività di controllo svolta, può indicare la necessità di integrare il sistema di informazione e formazione rivolto ai dipendenti della Società.

Il presente Modello è comunicato a tutte le risorse presenti in azienda al momento dell'adozione dello stesso. A tal fine, viene istituito un apposito spazio di condivisione (ad es. *share* di rete aziendale) dedicato all'argomento e aggiornato a cura dell'Organismo di Vigilanza, nel quale risiedono documenti descrittivi del Modello.

Ai nuovi assunti, viene consegnato un documento (in formato cartaceo o elettronico) informativo, inclusivo del Modello, con il quale assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza. Il Modello è oggetto di affissione pubblica in bacheca aziendale.

Per tutti i dipendenti⁷ dalla Società si richiede altresì la compilazione di una formale "dichiarazione d'impegno", acquisita nella forma scritta o elettronica che si riterrà più opportuna, che, a titolo esemplificativo, potrebbe recitare:

Dichiarazione di impegno rilasciata dal dipendente

Io sottoscritto _____ dichiaro che:

1. ho ricevuto copia del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito il "Modello"), adottato dall'Azienda, nonché copia del Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (di seguito il "D. Lgs. 231/2001");
2. ho letto attentamente il Modello e il D. Lgs. 231/2001;

⁷ Dal novero dei dipendenti tenuti alla dichiarazione di impegno possono essere esclusi, a giudizio della Società, i soli dipendenti adibiti a mansioni operative che non possano comportare l'esercizio di attività sensibili ai fini del D. Lgs. 231/2001. Anche per tali dipendenti si sottolinea che il presente Modello Organizzativo costituisce a tutti gli effetti un regolamento aziendale quale espressione del potere del datore di lavoro di impartire disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro ed in quanto disponibile in luogo accessibile a tutti costituirà altresì codice disciplinare.

3. *mi impegno ad osservare le prescrizioni in essi contenute.*

Ciò premesso, dichiaro di aver compreso il contenuto del Modello e del D. Lgs. 231/2001.

Data

Firma

L'attività di formazione, finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al D. Lgs. 231/2001, è differenziata nei contenuti e nelle modalità di erogazione in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'avere o meno funzioni di rappresentanza della Società.

È compito dell'ufficio Risorse Umane:

- provvedere alla definizione di un programma annuale di aggiornamento da condividere con l'OdV, che preveda, in conformità a quanto indicato nel Modello, un percorso specifico per il personale direttivo e per il personale subordinato;
- predisporre un calendario annuale da comunicare, unitamente al contenuto sintetico del programma, all'OdV.

In particolare i corsi di formazione hanno ad oggetto l'intero Modello organizzativo in tutte le sue componenti, in particolare:

- il D.Lgs. n. 231/01 ed i reati da esso richiamati;
- il Modello;
- il Codice Etico;
- l'Organismo di Vigilanza;
- il Sistema sanzionatorio.

L'attività di formazione è organizzata nel rispetto delle seguenti modalità:

- in generale (Modello, Codice Etico, OdV e sistema sanzionatorio): informativa nella lettera di assunzione; formazione all'inizio del rapporto di lavoro; corso di aggiornamento periodico; informativa periodica anche tramite la rete intranet;
- in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro: informativa specifica nella lettera di assunzione; formazione specifica all'inizio del rapporto di lavoro; corso di aggiornamento; informativa costante e periodica anche tramite la rete intranet.

Sarà di converso cura dell'OdV informare l'ufficio Risorse Umane in merito a:

- modificazioni della normativa di riferimento in guisa di prevedere momenti formativi integrativi;
- necessità di azioni formative integrative conseguenti la rilevazione di errori e/o devianze dalla corretta esecuzione di procedure operative applicate alle c.d. "attività sensibili".

Verifiche periodiche del Modello

L'attività di vigilanza viene svolta continuativamente dall'Organismo di Vigilanza al fine di:

- 1) verificare l'effettività del Modello (vale a dire, la coerenza tra i comportamenti concreti dei destinatari ed il Modello medesimo);
- 2) effettuare la valutazione periodica dell'adeguatezza, rispetto alle esigenze di prevenzione dei reati di cui al D. Lgs. 231/2001, delle procedure codificate che disciplinano le attività a rischio;
- 3) procedere agli opportuni aggiornamenti del Modello, si concretizza, *in primis*, nel Piano di Lavoro dell'Attività di controllo dell'OdV.

Il sistema di controllo è atto a:

1. assicurare che le modalità di gestione operativa soddisfino le prescrizioni del Modello e le vigenti disposizioni di legge;
2. individuare le aree che necessitano di azioni correttive e/o miglioramenti e verificare l'efficacia delle azioni correttive;
3. sviluppare, in azienda, la cultura del controllo, anche al fine di supportare al meglio eventuali visite ispettive da parte di altri soggetti deputati, a diverso titolo, ad attività di verifica.

Le verifiche interne sono gestite dall'Organismo di Vigilanza. Per lo svolgimento delle attività di verifica pianificate l'Organismo di Vigilanza può avvalersi della collaborazione di personale di altre funzioni, non coinvolte nelle attività verificate, con specifiche competenze, o di consulenti esterni.

Il Piano di Lavoro "copre" un anno solare e indica per ogni attività controllata:

1. la periodicità dell'effettuazione delle verifiche;
2. la selezione del campione;
3. i flussi di informazione (flusso informativo dello staff operativo all'OdV) definito per ogni controllo effettuato;
4. l'attivazione di azioni formative (attività di risoluzione delle carenze procedurali e/o informative) per ogni anomalia riscontrata.

Le aree aziendali da verificare e la frequenza dei controlli dipendono da una serie di fattori quali:

1. rischio *ex D. Lgs. 231/2001*, in relazione agli esiti della mappatura delle attività sensibili;
2. valutazione dei controlli operativi esistenti;
3. risultanze di *audit* precedenti.

Controlli straordinari non inclusi nel "Piano di Lavoro" vengono pianificati nel caso di modifiche sostanziali nell'organizzazione o in qualche processo, ovvero nel caso di sospetti o comunicazioni di non conformità o comunque ogni qualvolta l'OdV decida di attuare controlli occasionali *ad hoc*.

I risultati dei controlli sono sempre verbalizzati e trasmessi secondo la modalità e periodicità del *reporting* prevista.

La Società considera i risultati di queste verifiche come fondamentali per il miglioramento del proprio Modello.

Pertanto, anche al fine di garantire l'effettiva attuazione del Modello, i riscontri delle verifiche attinenti all'adeguatezza ed effettiva attuazione dello stesso sono discussi nell'ambito dell'Organismo di Vigilanza e fanno scattare, ove pertinente, il sistema disciplinare descritto.

Il processo di selezione di terze parti prevede che la Società riceva adeguata informativa sulla eventuale pendenza (anche passata) di procedimenti *ex* D.Lgs. 231/2001 in capo alla controparte e/o al suo rappresentante legale. A tal fine la Società, nell'ambito delle procedure di qualificazione e selezione dei fornitori, prevede che qualsiasi rapporto negoziale sia subordinato all'acquisizione di tale informativa e che la controparte dichiari notizie veritiere e si obblighi a comunicare ogni variazione riguardante le informazioni fornite.

In caso di dichiarate pendenze di procedimenti *ex* D.Lgs. 231/2001, in essere o passate, la Società ne dà tempestiva comunicazione all'Organismo di Vigilanza attraverso i canali dedicati.

Informativa

Nel caso di rapporti negoziali con terze parti, i relativi contratti/incarichi contengono specifiche clausole, con dichiarazioni e garanzie ai fini del D. Lgs. 231/2001 tali da tutelare la Società dai rischi e dalle responsabilità connesse. I contratti/incarichi devono:

- essere definiti per iscritto, in tutte loro condizioni e termini;
- sottoscritti dai soggetti aventi idonei poteri e a ciò espressamente delegati, secondo il vigente sistema di procure e deleghe;
- sottoposto ad un *iter* autorizzativo interno orientato al rispetto del principio di separazione delle funzioni (tra chi propone l'accordo, chi lo verifica e chi lo sottoscrive) e alla corretta verifica dei contenuti e degli impegni economici;
- contenere clausole standard al fine del rispetto del D. Lgs. 231/2001 (ovvero, se si tratta di soggetto straniero o operante all'estero, al rispetto della normativa internazionale e locale relativa, in particolare, a comportamenti configuranti ipotesi corrispondenti alla corruzione e alla truffa ai danni di enti pubblici);
- contenere apposita dichiarazione dei medesimi con cui si affermi di essere a conoscenza della normativa di cui al D. Lgs. 231/2001 (ovvero, se si tratta di soggetto straniero o operante all'estero, al rispetto della normativa internazionale e locale relativa, in particolare, a comportamenti configuranti ipotesi corrispondenti alla corruzione e alla truffa ai danni di enti pubblici) e di impegnarsi a tenere comportamenti conformi al dettato della norma;
- contenere apposita clausola che regoli le conseguenze della violazione da parte degli stessi delle norme di cui al D. Lgs. 231/2001 (ovvero, se si tratta di soggetto straniero o operante all'estero, al rispetto della normativa internazionale e locale relativa, in particolare, a comportamenti configuranti ipotesi corrispondenti alla corruzione e alla truffa ai danni di enti pubblici) (es. clausole risolutive espresse, penali).

Due esempi di clausola standard di questo tipo vengono di seguito espone come riferimento, con l'avvertimento che le stesse andranno adattate allo specifico rapporto contrattuale:

«Il fornitore/consulente/collaboratore esterno dichiara di conoscere il contenuto del Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 e si impegna ad astenersi da comportamenti idonei a configurare le ipotesi di reato di cui al Decreto medesimo (a prescindere dalla effettiva consumazione del reato o dalla punibilità dello stesso). L'inosservanza da parte del fornitore di tale impegno è considerato dalle Parti un inadempimento grave e motivo di risoluzione del contratto per inadempimento ai sensi dell'art. 1453 c.c. e legittimerà Rex&Tubovit S.r.l. a risolvere lo stesso con effetto immediato».

Oppure:

«Il fornitore/consulente/collaboratore esterno si impegna alla più attenta e scrupolosa osservanza delle vigenti norme di legge e tra queste, in particolare, delle previsioni del D. Lgs. 231/2001 nonché a rispettare e ad adeguare i propri comportamenti ai principi espressi nel Modello di Rex&Tubovit S.r.l. (che si allega) per quanto rilevanti ai fini dell'esecuzione del presente contratto. Il mancato rispetto delle norme di legge o del

Modello da parte di è circostanza gravissima che, oltre a ledere il rapporto fiduciario instauratosi tra Rex&Tubovit S.r.l. e, costituisce grave inadempienza del presente contratto dando titolo e diritto a Rex&Tubovit S.r.l. di risolvere anticipatamente e con effetto immediato il presente contratto ai sensi dell'art. 1456 c.c. e di ottenere, a titolo di penale, una somma pari a €, salva la risarcibilità dell'eventuale maggior danno».

L'attività di vigilanza svolta continuativamente dall'Organismo per:

- a) verificare l'effettività del Modello (vale a dire, la coerenza tra i comportamenti concreti dei destinatari e il Modello medesimo),
- b) effettuare la valutazione periodica dell'adeguatezza, rispetto alle esigenze di prevenzione dei reati di cui al D. Lgs. 231/2001, delle procedure codificate che disciplinano le attività a rischio e
- c) segnalare la necessità di procedere agli opportuni aggiornamenti del Modello,

si concretizza, *in primis*, nel **Programma delle verifiche dell'O.d.V.**, approvato annualmente dall'Organismo di Vigilanza.

Il sistema di controllo è atto:

- ad assicurare che le modalità operative soddisfino le prescrizioni del Modello e le vigenti disposizioni di legge;
- a individuare le aree che necessitano di azioni correttive e/o miglioramenti e verificare l'efficacia delle azioni correttive;
- a sviluppare, in azienda, la cultura del controllo, anche al fine di supportare al meglio eventuali visite ispettive da parte di altri soggetti deputati, a diverso titolo, ad attività di verifica.

A tal fine, tale attività di controllo viene effettuata dall'O.d.V. attraverso:

- a) il flusso di informazioni;
- b) verifiche periodiche mirate sulle "attività sensibili" ("Piano di lavoro");
- c) riunioni con personale chiave dell'impresa o con alcuni partner, consulenti o agenti.

Le verifiche interne sono gestite dall'Organismo di Vigilanza. Per lo svolgimento delle attività di verifica pianificate l'Organismo di Vigilanza può avvalersi della collaborazione di personale di altre funzioni, non coinvolte nelle attività verificate, con specifiche competenze, o di consulenti esterni.

L'Organismo di Vigilanza dovrà curare, mediante appositi archivi (cartacei o informatici), la tenuta della documentazione, l'aggiornamento dei file e la coerenza delle procedure seguite nel corso del tempo, nonché la trasmissione della documentazione rilevante agli altri Organi Sociali interessati.

Il "**Piano di Lavoro**" copre un anno solare e indica per ogni attività controllata:

- la periodicità dell'effettuazione delle verifiche;
- la selezione del campione;
- i flussi di informazione (flusso informativo dello staff operativo all'O.d.V.) definito per ogni controllo effettuato;
- l'attivazione di azioni formative (attività di risoluzione delle carenze procedurali e/o informative) per ogni anomalia riscontrata.

Le aree aziendali da verificare e la frequenza dei controlli dipendono da una serie di fattori quali:

- rischio *ex* D. Lgs. 231/2001, in relazione agli esiti della mappatura delle attività sensibili;
- valutazione dei controlli operativi esistenti;
- risultanze di *audit* precedenti.

Controlli straordinari vengono pianificati nel caso di modifiche sostanziali nell'organizzazione o in qualche processo, o nel caso di sospetti o comunicazioni di non conformità o comunque ogni qualvolta l'O.d.V. decida di attuare controlli occasionali *ad hoc*.

Per facilitare le verifiche periodiche sull'efficacia e sull'aggiornamento del Modello da parte dell'O.d.V., si richiede la collaborazione di volta in volta delle diverse funzioni aziendali.

Tutte le funzioni aziendali dovranno pertanto supportare al massimo l'efficiente svolgimento dell'attività di controllo, inclusi i referenti interni che gestiscono il rapporto con consulenti e partner commerciali e sono a loro volta tenute a documentare adeguatamente l'attività svolta.

I risultati dei controlli sono sempre verbalizzati e trasmessi alla Società.

Rex&Tubovit S.r.l. considera i risultati di queste verifiche come fondamentali per il miglioramento del proprio Modello. Pertanto, anche al fine di garantire l'effettiva attuazione del Modello, i riscontri delle verifiche attinenti all'adeguatezza ed effettiva attuazione del Modello vengono discussi nell'ambito dell'Organismo di Vigilanza e fanno scattare, ove pertinente, il Sistema Disciplinare del presente Modello.