

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO

EX D. LGS. N. 231/2001

INDICE

1.	PROFILO ORGANIZZATIVO DI EBM-PAPST S.R.L.	2
1.1	LA SOCIETÀ	2
1.2	LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA: AREE OPERATIVE, FUNZIONI DI SERVIZIO E SOCIETÀ' DEL GRUPPO	2
1.3	LA CORPORATE GOVERNANCE E IL SISTEMA NORMATIVO INTERNO DI EBM-PAPST S.R.L.	5
1.4	CODICE DI CONDOTTA E CODICE ETICO	5
1.5	PROCEDURE E NORMATIVE AZIENDALI	6
1.5.1	Componenti di controllo	6
1.5.2	Il Codice di Condotta	7
1.6	GOVERNO SOCIETARIO E ATTRIBUZIONE DEI POTERI	8
1.7	RESPONSABILITÀ' E POTERI IN MATERIA DI SICUREZZA ED IGIENE DEL LAVORO ED AMBIENTE	8
1.8	COLLEGIO SINDACALE	8
2.	L'IMPIANTO NORMATIVO DEL D.LGS. 231/2001	9
2.1	INTRODUZIONE E FATTISPECIE DI REATO	9
2.2	LE SANZIONI	17
2.3	VICENDE MODIFICATIVE DELL'ENTE	18
2.4	I MODELLI DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE	18
2.5	LE LINEE GUIDA DI CATEGORIA	19
3.	MODELLO ORGANIZZATIVO E METODOLOGIA SEGUITA PER LA SUA PREDISPOSIZIONE	20
3.1	MODELLO ORGANIZZATIVO E SUOI CONTENUTI	20
3.2	LA METODOLOGIA ADOTTATA	21
3.3	RISK ASSESSMENT, GAP ANALYSIS, ACTION PLAN	22
3.4	RISULTANZE DELL'ANALISI DEI RISCHI	22
3.5	I PRINCIPI CHE HANNO ISPIRATO LE PROCEDURE	22
3.6	DIPENDENTI	23
3.7	ALTRI DESTINATARI	23
4.	L'ORGANISMO DI VIGILANZA AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001	23
4.1	IDENTIFICAZIONE E CARATTERISTICHE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	23
4.2	COMPITI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	24
4.3	Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi societari	25
5.	ADOZIONE DEL MODELLO E CRITERI DI AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO	26
5.1	Verifiche e controlli del Modello da parte dell'O.d.V.	26
5.2	Aggiornamento ed adeguamento	26
6.	SISTEMA DISCIPLINARE	27
6.1	Funzione del sistema disciplinare	27
6.2	Misure nei confronti di lavoratori subordinati	27
6.3	Violazioni del Modello e del Codice di Condotta e relative sanzioni	28
6.4	Misure nei confronti dei dirigenti	30
6.5	Misure nei confronti degli amministratori	30
6.6	Misure nei confronti dei consulenti, collaboratori e partner commerciali	30
ALLEGATI	30

1 PROFILO ORGANIZZATIVO DI EBM-PAPST S.R.L.

1.1 LA SOCIETÀ

La società Ebm-papst S.r.l. ha sede in Via Cornaggia 108 – 22076 Mozzate (CO), CON CAPITALE SOCIALE 2.600.000,00 EURO e con 94 addetti oltre all'amministratore unico alla data del 31.3.2020.

Vi sono due unità locali.

La stessa controlla EBM- PAPER INDUSTRIALE SRL, (con il 100% delle quote) con sede in Treviglio, via La Malfa 10 (capitale sociale € 100.000; 35 addetti) e Lae Srl, (con il 100% delle quote) con sede in Caravate, Via Avris 13 (capitale sociale € 100.000; 136 addetti).

Ebm-papst srl svolge da oltre 40 anni attività la fabbricazione, il montaggio ed il commercio anche mediante operazioni di importazione, esportazione, transito e compensazione, di macchine elettriche, in particolare di ventilatori ed apparecchi elettrici ed elettronici di ogni genere; l'assistenza tecnica alla clientela; l'assunzione di mandati di vendita e comunque attività connesse a questo settore.

1.2 LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA: AREE OPERATIVE, FUNZIONI DI SERVIZIO E SOCIETÀ' DEL GRUPPO

La struttura organizzativa di EBM-PAPST S.R.L. si compone di aree operative anche autonome tra loro ma sempre referenti agli Organi di vertice ed in particolare, in ultima istanza, all'amministratore unico, secondo un organigramma che riflette la crescita e lo sviluppo aziendale.

Le aree operative sono sostanzialmente l'amministrazione-finanza, la produzione-lavorazione-commercializzazione, la progettazione, il controllo qualità.

1.3 SCHEMA NORMATIVO INTERNO DI EBM-PAPST S.R.L.

Riflette il sistema di regole e strutture previste per garantire l'autonomia ed indipendenza delle linee commerciali ed un sistema di controllo interno nonché il raggiungimento degli obiettivi attraverso una efficace ed oculata gestione del rischio. Componenti fondamentali del sistema sono:

A) il **Codice di Condotta ed il Codice Etico** da cui risultano chiaramente i **Principi Generali di Comportamento**, ed è parte integrante del presente Modello (Parte A [Allegato 1A](#) e [Allegato 2A](#)), anche sulla base delle linee guida di Confindustria.

B) le **Procedure e normative aziendali** frutto di anni di attività.

1.4 CODICE DI CONDOTTA E CODICE ETICO

Ebm-papst S.R.L. ha adottato il codice etico e di condotta.

Nel codice etico sono identificate le principali aree di responsabilità di ogni società, partners o fornitore di Ebm-papst S.R.L. (verso i clienti, verso il personale, verso i soggetti con cui instaurano rapporti d'affari, verso la collettività) che il *management* e tutti i dipendenti devono considerare prioritarie.

I dipendenti di Ebm-papst S.R.L. riceveranno un costante aggiornamento sui Principi Generali di Comportamento attraverso sessioni periodiche di comunicazione, discussione e analisi di casi pratici oltre alla necessaria formazione di base.

Il Codice di Condotta di Ebm-papst S.R.L., individuato quale nuovo strumento e sussidio per mantenere e migliorare i valori essenziali di onestà, integrità e rispetto per le persone che supportano e rendono concreto ed applicabile il codice etico che poi sfoceranno in un regolamento aziendale riassuntivo.

Il Codice di Condotta semplice, chiaro ed esaustivo trova applicazione e costituisce un *vademecum* per tutti coloro che svolgono la propria attività lavorativa in Ebm-papst S.R.L. e costituisce un'ulteriore importante iniziativa aziendale in materia di prevenzione alla commissione dei reati di cui al D. Lgs. 231/2001 e di salvaguardia dei valori etici della società.

Particolare attenzione viene riservata alle seguenti materie:

- rispetto delle pari opportunità e divieto di vessazioni sul luogo di lavoro;
- rispetto della salute e sicurezza del lavoro e salvaguardia ambientale;
- divieto assoluto di offerta e/o pagamento di denaro o altra utilità a scopo di corruzione, anche nella nuova configurazione ex art 2635 cod. civ;
- politica rigorosa in tema di conflitti di interesse e di omaggi ed ospitalità;
- rispetto della normativa in tema di antiriciclaggio;
- garanzia del flusso informativo all'interno dell'azienda;
- rispetto della trasparenza nelle transazioni commerciali;
- rispetto dell'ambiente;
- rispetto della privacy e della tutela dei dati personali;

Il Codice di Condotta ed il Codice Etico saranno pubblicati nella versione in italiano nella sezione internet del sito di Ebm-papst S.R.L.

1.5 PROCEDURE E NORMATIVE AZIENDALI

1.5.1 Componenti di controllo

Le componenti del controllo possono essere riassunte come segue:

- **Controllo dell'integrità dell'ambiente di lavoro e delle attività svolte.** Il **primo** include la verifica del rispetto dei valori etici nonché della competenza e professionalità in azienda. Spetta al vertice aziendale operare con stile e consapevolezza, organizzare e promuovere lo sviluppo del proprio gruppo di lavoro assegnando compiti e funzioni. Il **secondo**, ispirato ai principi di business ed organizzativi, è basato principalmente su controlli, autorizzazioni, verifiche, riconciliazioni, revisioni delle modalità di utilizzo e sicurezza degli assets aziendali, segregazione di poteri e controlli. Il controllo delle attività si può dividere in:
 - **Controllo preventivo:** finalizzato a prevenire perdite, errori, omissioni, frodi e false dichiarazioni. Esso consiste, ad esempio, in tutela fisica degli assets, sistemi di accesso controllato, limitazioni di spesa e/o di firma nelle deleghe di funzione e procure, segregazione di funzioni, ecc.
 - **Controllo successivo (investigazioni interne):** finalizzato a scoprire perdite, errori, omissioni, frodi e false dichiarazioni in tempo utile per evitare conseguenze dannose. Esso comprende: riconciliazioni bancarie, analisi delle variazioni finanziarie, revisione dei conti e dei reports, ecc.

- **Risk assessment** al fine di assicurare l'operatività, l'efficacia e l'efficienza del sistema di controllo di Ebm-papst S.R.L. Il risk assessment di Ebm-papst S.R.L. è basato sull'analisi di 4 principali fattori di rischio:
 - Valutazione ambiente esterno;
 - Valutazione ambiente di lavoro (serietà delle problematiche relative al controllo interno; complessità delle attività di business; il livello di standardizzazione e automazione dei processi aziendali, nonché dei sistemi di controllo; il comportamento del personale verso le regole di compliance; la competenza, continuità e livello delle risorse umane)
 - Analisi costi del business (budget e altri programmi di gestione; priorità data ai progetti più grandi; acquisizioni e disinvestimenti; Cura e conservazione dell'evidenza documentale e delle registrazioni contabili (reports; audits; assurance letters; ecc.);
 - Analisi delle principali operazioni e dei processi
- **Monitoraggio ed effettività dei controlli** che consiste sia nel monitoraggio da parte del vertice di Ebm-papst S.R.L. del rispetto delle procedure operative e dei controlli, sia nello svolgimento dell'attività di Internal Audit.
- **Scambio di informazioni e comunicazioni aziendali:** le informazioni relative alle modalità di esecuzione dei controlli sono scambiate e comunicate all'interno dello staff, a tutti i livelli della Società, al fine di consentire l'effettivo ed efficace adempimento delle attività e delle funzioni di controllo. Inoltre le attività di controllo sono tutte documentate e tale documentazione è messa a disposizione dello staff.

1.5.2 Il Codice di Condotta

La trasposizione dei Principi Generali di Comportamento in linee guida direttamente applicabili alle normali attività del business e delle unità di servizio è contenuta nel Codice di Condotta. Al fine di garantire la massima diffusione ed applicazione da parte di tutti i dipendenti, il codice di condotta sarà distribuito a tutto il personale e sarà oggetto di formazione specifica con valutazioni di apprendimento.

Le Policies aziendali possono essere suddivise nei seguenti gruppi:

- **acquisti:** è la raccolta delle regole che disciplinano il processo di acquisto dei beni e servizi, tramite il coordinamento di tutte le funzioni aziendali coinvolte nel processo, finalizzate al raggiungimento degli obiettivi di miglioramento economici nel rispetto di tutte le procedure aziendali e delle linee guida del Gruppo

Con particolare riferimento al principio di Integrità negli affari affermata nel Codice di Condotta, Ebm-papst S.R.L. applica una *Policy* specifica relativa al divieto di pagamenti di somme di denaro, anche di piccolo importo, a funzionari e dipendenti della Pubblica Amministrazione con la finalità di rendere possibile o velocizzare un processo che rientra nelle normali competenze del soggetto a favore del quale il pagamento è effettuato (es. rilascio di licenze, concessioni, certificazioni, ecc.). Il Codice di Condotta ribadisce che queste operazioni integrano in ogni caso il reato di corruzione, sia nella forma del reato cd. antecedente, sia nella forma del reato cd. susseguente.

Nella stessa sezione è contenuta la Politica degli Omaggi e dei Conflitti di Interesse il cui scopo è di evitare indebite interferenze che possano eventualmente verificarsi tra le attività private dei dipendenti e quelle da loro svolte per conto della società.

Le sanzioni che si applicano al dipendente in caso di mancato rispetto delle norme contenute nel codice di condotta sono previste dalla parte del presente modello che esplicita i provvedimenti disciplinari.

1.6 GOVERNO SOCIETARIO E ATTRIBUZIONE DEI POTERI

Un sistema delineato e trasparente di governo societario ed attribuzione dei poteri è il requisito primario per garantire l'efficacia del Modello Organizzativo. All'interno di Ebm-papst S.R.L. questo sistema riflette la ripartizione delle singole *business units* e funzioni di servizio stabilite a livello di gruppo.

Gli organi sociali sono: l'Assemblea dei Soci, Amministratore Unico e Collegio Sindacale.

1.7 RESPONSABILITA' E POTERI IN MATERIA DI SICUREZZA ED IGIENE DEL LAVORO

Tutti i poteri sono in capo all'Organo amministrativo e al Rspg interno designato ciascuno per le proprie sfere di competenza, a titolo esemplificativo:

- individuare sulla base dell'esperienza, capacità e competenza tecnica, i responsabili gestionali cui attribuire i compiti e le responsabilità in materia di sicurezza ed igiene del lavoro. Conferire e revocare procure;
- predisporre, organizzare e coordinare i mezzi e gli strumenti per la prevenzione degli infortuni e degli incidenti, per il mantenimento di uno standard elevato di sicurezza, sovrintendere la loro corretta utilizzazione ed adottare le opportune decisioni di spesa in relazione alla loro integrazione ed aggiornamento;
- predisporre, organizzare, coordinare e verificare nel tempo l'efficienza di strutture, regole, procedure, misure organizzative, impianti e strumenti per la prevenzione degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali nonché di pregiudizi, pericoli, danni all'ambiente interno ai luoghi di lavoro ed esterno nei confronti della collettività;
- predisporre e coordinare l'attività di sorveglianza sanitaria dei lavoratori attraverso la nomina del medico competente nonché curare e verificare periodicamente i rapporti tra questo e i dipendenti ed il Rappresentante dei Dipendenti;
- curare il corretto e tempestivo flusso informativo con i dipendenti e gli altri interessati in relazione al corretto utilizzo delle misure di sicurezza ed al loro aggiornamento;
- curare le comunicazioni aziendali e svolgere l'attività di coordinamento organizzativo, direzione e controllo periodico dell'attività dei delegati, procuratori e consulenti.
- Occuparsi del rispetto delle norme ambientali

1.8 COLLEGIO SINDACALE

Il Collegio sindacale è composto da 3 membri effettivi e 2 supplenti.

L'attività del collegio sindacale è principalmente incentrata sulla verifica del rispetto della legge e dello statuto sociale da parte di Ebm-papst S.R.L., in linea con la recente evoluzione legislativa che ha riguardato quest'area.

A tal fine i sindaci svolgono verifiche periodiche. Le risultanze di questa attività sono sintetizzate in una relazione, che viene riportata sul libro delle verifiche sindacali.

Vi è anche una società di revisione che si occupa del controllo contabile.

2 L'IMPIANTO NORMATIVO DEL D.LGS. 231/2001

2.1 INTRODUZIONE E FATTISPECIE DI REATO

Il decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, emanato in attuazione della delega di cui all'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300¹, ha inteso conformare la normativa italiana in materia di responsabilità degli enti a quanto stabilito da alcune Convenzioni internazionali ratificate dal nostro Paese.

In particolare, con l'entrata in vigore del D.Lgs. 231/2001 è stata introdotta anche in Italia una forma di responsabilità amministrativa degli enti, quali società, associazioni e consorzi, derivante dalla commissione, o dalla tentata commissione di alcuni reati, espressamente richiamati dal D.Lgs. 231/2001, nell'interesse o a vantaggio dell'ente², da parte di

- soggetti appartenenti ai vertici aziendali (di seguito gli "Apicali"), che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, o che esercitano, anche solo di fatto, la gestione e il controllo dell'ente stesso³;
- persone sottoposte alla direzione o vigilanza di quest'ultimi (di seguito i "Sottoposti"), se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza.

La responsabilità ex D.Lgs. 231/2001 si configura anche in relazione a reati commessi all'estero⁴ da Apicali o Sottoposti nell'interesse o a vantaggio dell'ente stesso

¹ Il d.lgs. 231/2001 è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 19 giugno 2001, n. 140; la L. 300/2000 sulla Gazzetta Ufficiale (suppl. ord.) del 25 ottobre 2000, n. 250.

² Si rileva che a norma dell'art. 5, comma 2, d.lgs. 231/2001, la società non risponde se le persone indicate nel comma 1 hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

³ La Relazione illustrativa del d.lgs. 231/2001 precisa, a proposito dei soggetti in posizione apicale, quanto segue: *"L'utilizzazione di una formula elastica è stata preferita ad una elencazione tassativa di soggetti, difficilmente praticabile, vista l'eterogeneità degli enti e quindi delle situazioni di riferimento (quanto a dimensioni e a natura giuridica), e dota la disciplina di una connotazione oggettivo-funzionale; ciò vale sia in relazione all'ipotesi in cui la funzione apicale sia rivestita in via formale (prima parte della lettera a), sia in rapporto all'"esercizio anche di fatto" delle funzioni medesime (seconda parte della lettera a). A questo proposito, si noti che, ricalcando testualmente la delega, tale locuzione è stata riconnessa alle funzioni di gestione e di controllo; esse devono dunque concorrere ed assommarsi nel medesimo soggetto il quale deve esercitare pertanto un vero e proprio dominio sull'ente. Resta, perciò, escluso dall'orbita della disposizione l'esercizio di una funzione di controllo assimilabile a quella svolta dai sindaci. (...) In definitiva, la locuzione riportata nello schema di decreto legislativo è da proiettare solo verso quei soggetti che esercitano un penetrante dominio sull'ente (è il caso del socio non amministratore ma detentore della quasi totalità delle azioni, che detta dall'esterno le linee della politica aziendale e il compimento di determinate operazioni). Un'interpretazione difforme si sarebbe scontrata contro un eccesso di indeterminatezza della nozione di "controllo di fatto". L'aspetto che merita maggiore attenzione concerne tuttavia l'equiparazione, ai soggetti che ricoprono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente, delle persone che rivestono le medesime funzioni in una "unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale". La previsione richiama un fenomeno ben noto, ed anzi in via di progressiva espansione; si pensi ai cosiddetti direttori di stabilimento che, nelle realtà aziendali medio-grandi, sono molto spesso dotati di una forte autonomia gestionale e sottratti al controllo delle sedi centrali. La collocazione di questi soggetti all'interno della lettera a) e quindi come soggetti apicali, è suggerita, oltre che dall'osservazione del dato empirico, anche da considerazioni di natura sistematica: come noto, infatti, la figura ha da tempo trovato ingresso nel nostro ordinamento, in materia di sicurezza sul lavoro, dove pure affonda la sua ratio nella tendenziale comunione tra poteri-doveri e responsabilità."*

⁴ Art. 4 del d.lgs. 231/2001: *"1. Nei casi e alle condizioni previsti dagli articoli 7, 8, 9 e 10 del codice penale, gli enti aventi nel territorio dello Stato la sede principale rispondono anche in relazione ai reati commessi all'estero, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto. 2. 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 di quest'ultimo."*

- se l'ente ha la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- se sussiste la procedibilità in Italia nei confronti della persona fisica autore del reato⁵
- se nei confronti dell'ente non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

La responsabilità ex D.Lgs. 231/2001 è autonoma rispetto alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato⁶. Essa ha natura incerta. Infatti, sebbene tale decreto si riferisca espressamente alla "responsabilità amministrativa" degli enti, l'accertamento e la comminatoria delle relative sanzioni sono attribuite alla competenza del giudice penale, ed il procedimento segue le disposizioni del codice di procedura penale.

⁵ Si riportano di seguito le disposizioni del codice penale richiamate dall'art. 4 del d.lgs. 231/2001:

Art. 7 c.p.: "(Reati commessi all'estero) - *E' punito secondo la legge italiana il cittadino o lo straniero che commette in territorio estero taluno dei seguenti reati:*

- 1) *delitti contro la personalità dello Stato italiano;*
- 2) *delitti di contraffazione del sigillo dello Stato e di uso di tale sigillo contraffatto;*
- 3) *delitti di falsità in monete aventi corso legale nel territorio dello Stato, o in valori di bollo o in carte di pubblico credito italiano;*
- 4) *delitti commessi da pubblici ufficiali a servizio dello Stato, abusando dei poteri o violando i doveri inerenti alle loro funzioni;*
- 5) *ogni altro reato per il quale speciali disposizioni di legge o convenzioni internazionali stabiliscono l'applicabilità della legge penale italiana."*

Art. 8 c.p.: "(Delitto politico commesso all'estero) - *Il cittadino o lo straniero, che commette in territorio estero un delitto politico non compreso tra quelli indicati nel numero 1 dell'articolo precedente, è punito secondo la legge italiana, a richiesta del Ministro della giustizia.*

Se si tratta di delitto punibile a querela della persona offesa, occorre, oltre tale richiesta, anche la querela.

Agli effetti della legge penale, è delitto politico ogni delitto, che offende un interesse politico dello Stato, ovvero un diritto politico del cittadino. E' altresì considerato delitto politico il delitto comune determinato, in tutto o in parte, da motivi politici."

Art. 9 c.p.: "(Delitto comune del cittadino all'estero) - *Il cittadino, che, fuori dei casi indicati nei due articoli precedenti, commette in territorio estero un delitto per il quale la legge italiana stabilisce l'ergastolo, o la reclusione non inferiore nel minimo a tre anni, è punito secondo la legge medesima, sempre che si trovi nel territorio dello Stato.*

Se si tratta di delitto per il quale è stabilita una pena restrittiva della libertà personale di minore durata, il colpevole è punito a richiesta del Ministro della giustizia ovvero a istanza o a querela della persona offesa.

Nei casi preveduti dalle disposizioni precedenti, qualora si tratti di delitto commesso a danno delle Comunità europee, di uno Stato estero o di uno straniero, il colpevole è punito a richiesta del Ministro della giustizia, sempre che l'estradizione di lui non sia stata concessa, ovvero non sia stata accettata dal Governo dello Stato in cui egli ha commesso il delitto."

Art. 10 c.p.: "(Delitto comune dello straniero all'estero) *Lo straniero, che, fuori dei casi indicati negli articoli 7 e 8, commette in territorio estero, a danno dello Stato o di un cittadino, un delitto per il quale la legge italiana stabilisce l'ergastolo, o la reclusione non inferiore nel minimo a un anno, è punito secondo la legge medesima, sempre che si trovi nel territorio dello Stato, e vi sia richiesta del Ministro della giustizia, ovvero istanza o querela della persona offesa.*

Se il delitto è commesso a danno delle Comunità europee di uno Stato estero o di uno straniero, il colpevole è punito secondo la legge italiana, a richiesta del Ministro della giustizia, sempre che:

- 1) *si trovi nel territorio dello Stato;*
- 2) *si tratti di delitto per il quale è stabilita la pena dell'ergastolo ovvero della reclusione non inferiore nel minimo di tre anni;*
- 3) *l'estradizione di lui non sia stata concessa, ovvero non sia stata accettata dal Governo dello Stato in cui egli ha commesso il delitto, o da quello dello Stato a cui egli appartiene."*

⁶ Art. 8 del d.lgs. 231/2001: "Autonomia della responsabilità dell'ente – 1. La responsabilità dell'ente sussiste anche quando: a) l'autore del reato non è stato identificato o non è imputabile; b) il reato si estingue per una causa diversa dall'ammnistia. 2. Salvo che la legge disponga diversamente, non si procede nei confronti dell'ente quando è concessa amnistia per un reato in relazione al quale è prevista la sua responsabilità e l'imputato ha rinunciato alla sua applicazione. 3. L'ente può rinunciare all'ammnistia."

Per quanto previsto dall'articolo 24 d.lgs. 231/2001 - **Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico:**

1. **Malversazione a danno dello Stato (art. 316 bis c.p.)**
2. **Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (art. 316 ter c.p.)**
3. **Truffa a danno dello Stato o di altro ente pubblico o delle Comunità Europee (art. 640 comma 2 n° 1 c.p.)**
4. **Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640 bis c.p.)**
5. **Frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640 ter c.p.)**

Per quanto previsto dall'articolo 24 bis d.lgs. 231/2001 - **Delitti informatici e trattamento illecito di dati:**

1. **Documenti pubblici (art. 491 bis c.p.)**
2. **Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615 ter c.p.)**
3. **Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615 quater c.p.)**
4. **Diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico (art. 615 quinquies c.p.)**
5. **Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 quater c.p.)**
6. **Installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 quinquies c.p.)**
7. **Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635 bis c.p.)**
8. **Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635 ter c.p.)**
9. **Danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635 quater c.p.)**
10. **Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635 quinquies c.p.)**
11. **Frode informatica del certificatore di firma elettronica (art. 640 quinquies c.p.)**
12. **Violazione delle norme in materia di Perimetro di sicurezza nazionale cibernetica (art.1, comma 11, D.L. 21 settembre 2019 n. 105)**

Per quanto previsto dall'articolo 24 ter d.lgs. 231/2001 - **Delitti di criminalità organizzata:**

1. **Associazione per delinquere (art. 416, c.p.)**
2. **Associazioni di tipo mafioso anche straniere (art. 416 bis c.p.)**
3. **Scambio elettorale politico-mafioso (art. 416 ter)**

4. **Sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.)**
5. **Associazione finalizzata al traffico di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 D.P.R. 309/90)**
6. **Tutti i delitti se commessi avvalendosi delle condizioni previste dall'art. 416 bis c.p. per agevolare l'attività delle associazioni previste dallo stesso articolo (l. 203/91)**
7. **Illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo escluse quelle previste dall'art. 2, comma terzo, della legge 18 aprile 1975, n. 110 (art. 407, co. 2, lett. a), numero 5), c.p.p.)**

Per quanto previsto dall'articolo 25 d.lgs. 231/2001 – **Concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione:**

1. **Concussione (art. 317 c.p.)**
2. **Corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.)**
3. **Corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio (art. 319 c.p.)**
4. **Circostanze aggravanti (art. 319 bis c.p.)**
5. **Corruzione in atti giudiziari (art. 319 ter c.p.)**
6. **Induzione indebita a dare o a promettere utilità (art. 319 quater c.p.) [articolo aggiunto dalla legge 190/2012]**
7. **Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.)**
8. **Pene per il corruttore (art. 321 c.p.)**
9. **Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.)**
10. **Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione degli organi delle Comunità europee o di assemblee parlamentari internazionali o di organizzazioni internazionali e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (art. 322 bis c.p.)**
11. **Traffico di influenze illecite (art. 346-bis c.p.)**

Per quanto previsto dall'articolo 25 bis d.lgs. 231/2001 - **Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti e segni di riconoscimento:**

1. **Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.)**
2. **Alterazione di monete (art. 454 c.p.)**
3. **Spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.)**
4. **Spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.)**

5. **Falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.)**
6. **Contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.)**
7. **Fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.)**
8. **Uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.)**
9. **Contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli o disegni (art. 473 c.p.)**
10. **Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.)**

Per quanto previsto dall'articolo 25 bis1 d.lgs. 231/2001 - **Delitti contro l'industria e il commercio:**

1. **Turbata libertà dell'industria e del commercio (art. 513 c.p.)**
2. **Illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513 bis c.p.)**
3. **Frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.)**
4. **Frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.)**
5. **Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.)**
6. **Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.)**
7. **Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517 ter c.p.)**
8. **Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517 quater c.p.)**

Per quanto previsto dall'articolo 25 ter d.lgs. 231/2001 - **reati societari:**

1. **False comunicazioni sociali e fatti di lieve entità (artt. 2621 e 2621 bis c.c.)**
2. **False comunicazioni sociali in danno della società, dei soci o dei creditori (art. 2622 c.c.);**
3. **art. 2623 c.c. (falso in prospetto) – articolo abrogato dall'art. 34 L. 262/2005 con conseguente previsione del delitto di falso in prospetto ai sensi dell'art. 173 bis D.Lgs 58/1998;**
4. **art. 2624 c.c. (falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione) - articolo abrogato dall'art. 37 n. 34 D.Lgs 39/2010 con conseguente previsione della contravvenzione e del delitto di "Falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni dei responsabili della revisione legale" ai sensi dell'art. 27 D.Lgs 39/2010;**
5. **Impedito controllo, (art. 2625 co II c.c.)**
6. **Indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.)**

7. **Illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.)**
8. **Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.)**
9. **Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.)**
10. **Omessa comunicazione del conflitto d'interessi (art. 2629 bis c.c.)**
11. **Formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.)**
12. **Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.)**
13. **Corruzione tra privati (art 2635 cod. civ.)**
14. **Istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635 bis c.c.)**
15. **Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.)**
16. **Aggiotaggio (art. 2637 c.c.)**
17. **Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c.)**

Per quanto previsto dall'articolo 25 quater d.lgs. 231/2001 - **Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico.**

1. **Tutti i delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, previsti dal codice penale e dalle leggi speciali**
2. **Tutti i delitti della stessa specie che siano comunque stati posti in essere in violazione di quanto previsto dall'articolo 2 della Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo fatta a New York il 9 dicembre 1999.**

Per quanto previsto dall'articolo 25 quater1 d.lgs. 231/2001 - **Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili:**

1. **art. 583 bis c.p.**

Per quanto previsto dall'articolo 25 quinquies d.lgs. 231/2001 - **Delitti contro la personalità individuale:**

1. **Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.)**
2. **Prostituzione minorile (art. 600 bis c.p.)**
3. **Pornografia minorile (art. 600 ter c.p.)**
4. **Detenzione di materiale pedopornografico (art. 600 quater c.p.)**
5. **Pornografia virtuale (art. 600 quater.1. c.p.)**
6. **Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600 quinquies c.p.)**
7. **Tratta di persone (art. 601 c.p.)**
8. **Acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.)**

9. Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art.603 bis c.p.) [art. 6, comma 1, L. 29 ottobre 2016, n. 199], cd caporalato

10. Adescamento di minorenni (art. 609 undecies c.p.)

Per quanto previsto dall'articolo 25 sexies d.lgs. 231/2001 - **Abusi di mercato:**

- 1. Abuso di informazioni privilegiate (art. 184 d.lgs. 58/98)**
- 2. Manipolazione del mercato (art. 185 d.lgs. 58/98)**

Altre fattispecie in tema di abusi di mercato (art. 187-quinquies TUF)

1.divieto di abuso di informazioni privilegiate e di comunicazione illecita di informazioni privilegiate (art. 14 Reg. UE n. 596/14)

2. Divieto di manipolazione del mercato (art. 15 Reg. UE n. 596/14)

Per quanto previsto dall'articolo 25 septies d.lgs. 231/2001 - **Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazioni delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro:**

- 1. Omicidio colposo (art. 589 c.p.)**
- 2. Lesioni personali colpose (art. 590 c.p.)**

Per quanto previsto dall'articolo 25 octies d.lgs. 231/2001 - **Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio:**

- 1. Ricettazione (art. 648 c.p.)**
- 2. Riciclaggio (art. 648 bis c.p.)**
- 3. Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648 ter1) anche come autoriciclaggio**

Per quanto previsto dall'articolo 25 novies d.lgs. 231/2001 (ex L. 99/2009) - **Delitti in materia di violazione del diritto d'autore:**

- 1. art. 171 primo comma lett. a-bis e terzo comma L. 633/41**
- 2. art. 171 bis primo e secondo comma L. 633/41**
- 3. art. 171 ter L. 633/41**
- 4. art. 171 septies L. 633/41**
- 5. art. 171 octies L. 633/41**

Per quanto previsto dall'articolo 25 decies d.lgs. 231/2001 (ex L. 116/2009) - **Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria:**

- 1. art. 377 bis c.p.**

Per quanto previsto dall'articolo 25 undecies d.lgs. 231/2001 (ex d.lgs. 121/2011) - **Reati ambientali:**

1. inquinamento ambientale (art. 452-bis c.p.)
2. disastro ambientale (art. 452-quater c.p.)
3. delitti colposi contro l'ambiente (art. 452 quinquies c.p.)
4. traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452-sexies c.p.)
5. circostanze aggravanti (art. 452- octies c.p.)
6. uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzioni di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727-bis c.p.)
7. distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733-bis c.p.)
8. importazione, esportazione, detenzione, utilizzo per scopo di lucro, acquisto, vendita, esposizione o detenzione per la vendita o per fini commerciali di specie protette (L. n. 150/92, artt. 1, 2, 3 bis, 6)
9. scarichi di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose; scarichi sul suolo, nel sottosuolo, e nelle acque sotterranee; scarico nelle acque del mare da parte di navi od aeromobili (D.lgs. n. 152/06, art 137)
10. attività di gestione di rifiuti non autorizzata (D.lgs. n. 152/06, art. 256)
11. inquinamento del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali o delle acque sotterranee (D.lgs. n. 152/06, art. 257)
12. traffico illecito di rifiuti (D.lgs. n. 152/06, art 259)
13. violazione degli obblighi di comunicazione di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (d.lgs. 152/2006 art. 258)
14. attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 452-quaterdecies c.p.)
15. false indicazioni sulla natura, sulla composizione e sulle caratteristiche chimico-fisiche dei rifiuti nella predisposizione di un certificato di analisi di rifiuti; inserimento nel SISTRI di un certificato di analisi dei rifiuti falso; omissione o fraudolenta alterazione della copia cartacea della scheda SISTRI - AREA MOVIMENTAZIONE nel trasporto di rifiuti (D. lgs. 152/06 art. 260-bis)
16. sanzioni ((D. lgs. 152/06 art. 279)
17. inquinamento doloso provocato da navi (art. 8 d.lgs. 202/2007)
18. inquinamento colposo provocato dalle navi (art. 9 d.lgs. 202/2007)
19. cessazione e riduzione dell'impiego delle sostanze lesive (l. n. 549/93 art. 3)

Per quanto previsto dall'articolo 25 duodecies d. lgs. 231/2001 (ex d. lgs. 109/2012) **Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare:**

1. **art. 22 comma 12 e 12 bis: disposizioni contro le immigrazioni clandestine e Impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare in numero.**

Per quanto previsto dall'art. 25 terdecies d. lgs 231/2001: **razzismo e xenofobia:**

1. **Propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale etnica e religiosa (art. 604 bis cp.p)**

Per quanto previsto dall'art. 25 quaterdecies d. lgs 231/2001: **frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco e di scommessa e gioco d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati:**

- 1 **Frodi in competizioni sportive (art. 1 L n. 401/89)**

- 2 **Esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommessa (art. 4 L n. 401/89)**

Per quanto previsto dall'art. 25 quinquiesdecies d. lgs 231/2001: **reati tributari**

1 **delitto di dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 2 del decreto legislativo 10 marzo 2000, n. 74)**

Reati transnazionali (L. n. 146/2006) [Costituiscono presupposto per la responsabilità amministrativa degli enti i seguenti reati se commessi in modalità transnazionale:

1. **Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, commi 3, 3 bis, 3 ter e 5 del testo unico di cui al D.Lgs 25 luglio 1998, n. 286)**
2. **Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del testo unico di cui al D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309)**
3. **Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater del testo unico di cui al D.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43)**
4. **Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci alla autorità giudiziaria (art. 377 bis c.p.)**
5. **Favoreggiamento personale (378 c.p.)**
6. **Associazione per delinquere (art. 416 c.p.)**
7. **Associazione di tipo mafioso (art. 416 bis c.p.)**

2.2 LE SANZIONI

Le sanzioni previste dal D.Lgs. 231/2001 a carico degli enti a seguito della commissione o tentata commissione dei reati di cui al paragrafo 2.2 possono essere di natura pecuniaria, fino ad un massimo di Euro 1.549.370,69, oppure interdittiva. Il caso di reati di abuso di informazioni privilegiate o manipolazione del mercato la sanzione pecuniaria può essere pari a dieci volte il profitto realizzato dall'ente.

Le sanzioni interdittive, applicabili anche come misure cautelari, consistono in:

- interdizione dall'esercizio dell'attività;
- sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;

- divieto di contrattare con la pubblica amministrazione;
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Con la sentenza di condanna nei confronti dell'ente è sempre disposta la confisca del prezzo o del profitto del reato. Nel caso in cui vengano comminate sanzioni interdittive, può essere disposta, come pena accessoria, anche la pubblicazione della sentenza di condanna.

2.3 VICENDE MODIFICATIVE DELL'ENTE

Il D.Lgs. 231/2001 disciplina, inoltre, il regime della responsabilità patrimoniale dell'ente con riferimento a vicende modificative quali la trasformazione, la fusione, la scissione e la cessione d'azienda⁷. In particolare, in caso di trasformazione, l'ente "trasformato" rimane responsabile anche per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto.

2.4 I MODELLI DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE

Gli art. 6 e 7 del D.Lgs. 231/2001 prevedono forme specifiche di esonero da responsabilità amministrativa degli enti.

In particolare, se il reato è commesso da un soggetto Apicale, l'ente non risponde se prova che:

- 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;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo della società dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di vigilanza.

Nel caso di reato commesso da un soggetto Sottoposto, l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza e, quindi, la responsabilità dell'ente sono escluse se l'ente dimostra di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un modello di organizzazione e gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

In altri termini, nei casi di reato commesso tanto da un soggetto Apicale come da un soggetto Sottoposto, l'adozione e l'efficace attuazione del modello di organizzazione e gestione escludono la responsabilità dell'ente.

2.5 LE LINEE GUIDA DI CATEGORIA

Il D.Lgs. 231/2001 dispone che i modelli di organizzazione e gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze indicate dall'articolo 6, comma 2, del D.Lgs. 231/2001, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti e comunicati al Ministero della Giustizia, cui è data facoltà di formulare, di concerto con i Ministri competenti, entro 30 giorni, osservazioni sull'idoneità dei modelli a prevenire i reati⁸.

⁷ Artt. 28 e ss.

⁸ Si segnala che il decreto del Ministero della Giustizia 26 giugno 2003, n. 201 (pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 179 del 4 agosto 2003 ed entrato in vigore il 19 agosto 2003) ha previsto che il direttore generale della giustizia penale presso il Ministero della Giustizia:

i) esamina i codici di comportamento predisposti dalle associazioni rappresentative degli enti, inclusi i codici di comportamento già inviati

Tale previsione ha principalmente la finalità di promuovere, nell'ambito degli aderenti alle associazioni di categoria, l'allineamento ai principi espressi dal D.Lgs. 231/2001 e l'elaborazione di codici strutturati cui gli operatori possano fare riferimento.

Nella redazione del presente Modello Organizzativo sono state prese in considerazione, in particolare, le Linee Guida di Confindustria.

In particolare, Confindustria ha fornito indicazioni metodologiche per:

- l'individuazione delle aree di rischio, volta a verificare in quale area/settore aziendale sia possibile la realizzazione degli eventi pregiudizievoli previsti dal D.Lgs. 231/2001;
- la 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 individuate da Confindustria sono:

- ✓ codice etico;
- ✓ sistema organizzativo;
- ✓ procedure manuali ed informatiche;
- ✓ poteri autorizzativi e di firma;
- ✓ sistemi di controllo di gestione;
- ✓ comunicazione al personale e sua formazione.

I principi alla base del sistema di controllo sono:

- 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 civile e delle procedure previste dal modello;
- individuazione dei requisiti dell'organismo di vigilanza, riassumibili come segue:
 - autonomia e indipendenza;
 - professionalità;
 - continuità di azione.

al Ministero fino alla data di entrata in vigore del decreto stesso (l'art. 6, comma 2, del decreto 201/2003 prevede che *"ai fini dell'esame dei codici, il Direttore generale della giustizia penale (...) può avvalersi della consulenza di esperti in materia di organizzazione aziendale, designati con decreto del capo del Dipartimento per gli affari di giustizia, tra soggetti i quali non abbiano rapporti di lavoro subordinato o autonomo, o di collaborazione anche temporanea, con le associazioni di categoria legittimate all'invio dei codici di comportamento."*);

- ii) può comunicare all'associazione rappresentativa di categoria - entro trenta giorni decorrenti dalla data di ricevimento del codice di comportamento o, per i codici di comportamento inviati al Ministero fino alla data di entrata in vigore del decreto stesso, entro trenta giorni decorrenti da tale data, ossia decorrenti dal 19 agosto 2003 - eventuali osservazioni sull'idoneità del codice di comportamento a fornire le indicazioni specifiche di settore per l'adozione e l'attuazione dei modelli di organizzazione e di gestione (l'art. 5 del Decreto 26 giugno 2003, n. 201, prevede che *"... le associazioni rappresentative degli enti, comunicano al ministero della Giustizia ... i codici di comportamento contenenti indicazioni specifiche (e concrete) di settore per l'adozione e per l'attuazione dei modelli di organizzazione e di gestione ..."*).

3 MODELLO ORGANIZZATIVO E METODOLOGIA SEGUITA PER LA SUA PREDISPOSIZIONE

3.1 MODELLO ORGANIZZATIVO E I SUOI CONTENUTI

Il D.Lgs. 231/2001 attribuisce un valore scriminante ai modelli di organizzazione e gestione nella misura in cui questi ultimi risultino idonei a prevenire i reati di cui al citato decreto e, al contempo, vengano efficacemente attuati da parte dell'organismo dirigente. Tale efficace attuazione presuppone apposite procedure di verifica ed aggiornamento del modello.

In particolare, ai sensi del comma 2 dell'art. 6 del D.Lgs. 231/2001 un modello di organizzazione e gestione deve rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare attività esposte al rischio di commissione di reati;
- prevedere specifici protocolli per programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in funzione della prevenzione del rischio (ossia in relazione ai reati da prevenire);
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo di controllo sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- introdurre un adeguato sistema disciplinare per sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Ebm-papst S.R.L., da sempre attenta a problemi etici (come confermano le certificazioni ottenute e le intense attività formative in materia di sicurezza sul lavoro) ed in coerenza con l'impegno profuso nella creazione e nel mantenimento di un sistema di *governance* aderente ad elevati *standard* ed al contempo garante di un'efficiente gestione dell'attività aziendale, ha ritenuto di adottare un modello di organizzazione e gestione ex D.Lgs. 231/2001 ("Modello Organizzativo" o solo "Modello").

Alla luce delle considerazioni che precedono, Ebm-papst S.R.L. ha inteso predisporre un Modello che, sulla scorta delle indicazioni fornite dai codici di comportamento elaborati dagli enti rappresentativi di categoria, tenesse conto delle specificità della propria realtà aziendale.

Il Modello, pertanto, rappresenta un insieme organico di principi, regole, disposizioni, schemi organizzativi, strumentale alla realizzazione ed alla diligente gestione di un sistema di controllo delle attività sensibili finalizzato alla prevenzione della commissione, o della tentata commissione, dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001.

Il Modello, approvato dall'Amministratore Unico di Ebm-papst S.R.L., si compone dei seguenti elementi costitutivi:

- processo di identificazione delle attività nel cui ambito possono essere commessi i reati richiamati dal D.Lgs. 231/2001;
- individuazione di procedure concernenti essenzialmente modalità di formazione e attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire e gestione delle relative risorse finanziarie, ripartizione di deleghe e responsabilità;
- recepimento all'interno del Modello del Codice di Condotta e del Codice Etico;
- identificazione e nomina, con relativa definizione di compiti e poteri, di un Organismo di Vigilanza;
- individuazione di specifici flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza;
- formazione di un programma di verifiche periodiche sulle attività sensibili e sui connessi sistemi di controllo;

- adeguamento del sistema disciplinare;
- approvazione di un piano di comunicazione al personale dipendente, agli agenti e ad altri soggetti che interagiscono con la società.

I sopra citati elementi costitutivi sono organizzati nei seguenti documenti:

- il Modello Organizzativo;
- il Codice di Condotta
- il Codice Etico;

Nell'ambito del Modello Organizzativo vi è una descrizione di Ebm-papst S.R.L., Il suddetto documento, inoltre, descrive e definisce

- I) l'Organismo di Vigilanza di Ebm-papst S.R.L., specificandone i poteri, i compiti ed i flussi informativi che lo riguardano,
- II) il sistema disciplinare
- III) il piano di comunicazione da adottare al fine di garantire la diffusione del Modello.

Il Codice di Condotta ed il Codice Etico forniscono i principi e i modelli di comportamento aventi carattere generale ma, comunque, giuridicamente vincolanti per i dipendenti della società.

Inoltre con la legge 179 del 2017 vengono introdotti all'art. 6 il comma 2-bis, il comma 2-ter e il comma 2-quater 2-bis.

I modelli di cui alla lettera a) del comma 1 prevedono

- a) uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b), di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;
 - b) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
 - c) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente alla segnalazione
 - d) nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.
- b) 2-ter. L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui al comma 2-bis può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.
 - c) 2-quater. Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. E' onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

Alla luce delle considerazioni che precedono, ebm-papst ha adottato una cassetta di posta in evidenza oltre ad una casella mail alla quale potrà accedere soltanto l'ODV attraverso la quale in forma totalmente anonima ogni dipendente della società potrà fare delle segnalazioni così come disciplinato dal comma 6 bis.

LA METODOLOGIA ADOTTATA

L'art. 6.2, lett. a) del D.Lgs. 231/2001 indica, come uno dei requisiti del modello, l'individuazione delle cosiddette "aree sensibili" o "a rischio", cioè di quei processi e di quelle attività aziendali in cui potrebbe determinarsi il rischio di commissione di uno dei reati espressamente richiamati dal D.Lgs. 231/2001.

Propedeutica all'attività di individuazione delle "aree di rischio" è stata l'analisi della struttura societaria ed organizzativa di Ebm-papst S.R.L., analisi che aveva fra i suoi scopi anche quello di garantire una migliore comprensione dell'attività aziendale stessa. E' stato ricostruito l'organigramma aziendale con riferimento ai soggetti apicali ed ai dipendenti. Sono state individuate le funzioni e le principali competenze. Sono stati infine intervistati i soggetti che maggiormente potevano evidenziare le aree di rischio per settore, categoria e qualifica.

3.2 RISK ASSESSMENT, GAP ANALYSIS, ACTION PLAN

L'attività di analisi dei processi aziendali, condotta nelle forme e nei modi sopra descritti, ha consentito di individuare quelle aree critiche ove si è ritenuto potesse determinarsi il rischio di commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001.

Per ogni processo sensibile sono state inoltre identificate le modalità operative e gestionali esistenti e gli elementi di controllo effettivamente presenti a presidio delle stesse.

Al fine di rilevare ed analizzare in dettaglio il modello di controllo esistente a presidio dei rischi riscontrati ed evidenziati nell'attività di *risk assessment*, e, altresì, di valutare la capacità del modello stesso di rispondere ai requisiti imposti dal D.Lgs. 231/2001.

3.3 RISULTANZE DELL'ANALISI DEI RISCHI

In sede di valutazione dei rischi si è acquisita una relazione finale di mappatura dei rischi medesimi e l'azienda si è preposta l'imminente apporto delle opportune modifiche della gestione aziendale proprio sulla base di tali evidenze.

3.4 I PRINCIPI CHE HANNO ISPIRATO LE PROCEDURE

Le procedure operative nelle singole aree di rischio sono ispirate ad un generale sistema di controllo preventivo ed obbediscono a fondamentali principi tra i quali, in particolare, i seguenti:

- "Ogni operazione, transazione, azione deve essere: verificabile, documentata, coerente e congrua".

I poteri di firma sono correlativamente assegnati in coerenza con le responsabilità aziendali predefinite.

3.5 DIPENDENTI

Ogni dipendente è tenuto a conoscere i principi e i contenuti del Modello ed a contribuire attivamente, in relazione al ruolo e alle responsabilità rivestite all'interno di Ebm-papst S.R.L., alla sua attuazione ed al suo rispetto, segnalando eventuali carenze.

Al fine di garantire un'efficace e razionale attività di comunicazione, Ebm-papst S.R.L. intende promuovere ed agevolare la conoscenza dei contenuti e dei principi del Modello da parte dei dipendenti, con grado di approfondimento diversificato a seconda della posizione e del ruolo dagli stessi ricoperto.

Per i nuovi dipendenti sarà prevista una modalità che consentirà di registrare la loro presa visione del Modello, e sarà fatta loro sottoscrivere dichiarazione di conoscenza ed osservanza dei principi ivi descritti in una con il modulo previsto per il consenso al trattamento dei propri dati personali.

3.6 ALTRI DESTINATARI

Come già anticipato, l'attività di comunicazione dei principi del Modello dovrà essere indirizzata anche nei confronti di quei soggetti terzi ("Altri Destinatari") che, sebbene non dipendenti, intrattengano con Ebm-papst S.R.L. rapporti di collaborazione contrattualmente regolati.

A tal fine, sarà fornita agli Altri Destinatari più significativi (o, comunque, a richiesta) copia cartacea o elettronica del Codice Etico e di Condotta.

4 L'ORGANISMO DI VIGILANZA AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001

4.1 IDENTIFICAZIONE E CARATTERISTICHE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

In base alle previsioni del D.Lgs. 231/2001 l'ente può essere esonerato dalla responsabilità amministrativa, conseguente alla commissione di reati, se l'organo dirigente ha, oltre alle ulteriori incombenze previste dal Decreto, affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curarne l'aggiornamento ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

Dall'esame della Relazione Governativa al D.Lgs. 231/2001 e delle Linee Guida da Confindustria predisposte si evincono i seguenti caratteri principali dell'Organismo di Vigilanza (di seguito anche denominato "O.d.V."):

(a) **Autonomia, indipendenza ed obiettività:**

L'O.d.V. è strutturato quale unità autonoma e non gerarchicamente subordinata ad alcun responsabile di area operativa.

L'O.d.V. è tenuto a riportare al vertice aziendale, che mantiene un obbligo in vigilando sull'effettivo esercizio, da parte dell'organo medesimo, dei compiti ad esso demandati.

L'O.d.V. è dotato di un budget adeguato a garantirne l'autonomia finanziaria, deliberato annualmente dall'Amministratore Unico.

(b) **Insindacabilità:**

l'insindacabilità delle scelte operative dell'O.d.V. è corollario del carattere di autonomia, e si riverbera nel libero esercizio dei poteri di ispezione ed interrogazione.

(c) **Professionalità:**

l'O.d.V. **deve esprimere capacità professionali specifiche rispetto agli ambiti ed alle procedure individuati dal modello di organizzazione** (e dunque una specifica conoscenza delle aree aziendali in cui si può manifestare il rischio di commissione di reati rilevanti ex D.Lgs. 231/2001) ed avere al contempo la padronanza generale di tecniche ispettive e consulenziali.

(d) **Continuità d'azione:**

L'O.d.V. deve operare secondo procedure che garantiscano un controllo continuativo dell'efficacia del modello.

Ebm-papst S.R.L. ha provveduto a deliberare l'istituzione dell'Organismo di Vigilanza, adottando ogni necessaria disposizione per la definizione dei compiti e dei poteri dell'organo.

È altresì previsto che l'O.d.V. adotti, successivamente alla nomina, un proprio Regolamento interno per definire compiutamente la calendarizzazione e la programmazione della propria attività di verifica e controllo, ferma restando la facoltà di effettuare attività ispettive non programmate.

4.2 COMPITI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

I compiti dell'O.d.V., ai sensi dell'art. 6, lett. b), D.Lgs. 231/2001 sono i seguenti:

- a) effettuare l'analisi critica del funzionamento dei modelli:

l'O.d.V. ha il compito di verificare se il modello organizzativo adottato dagli enti, ed in particolare i protocolli operativi in esso contenuti, siano funzionali all'esigenza di prevenire i reati dai quali discende la responsabilità amministrativa della persona giuridica;

- b) vigilare sull'osservanza del Modello:

l'O.d.V. ha il compito di verificare se il modello organizzativo sia osservato dai soggetti in posizione apicale e dai dipendenti dell'ente.

- c) curare l'aggiornamento del Modello:

il Modello potrà essere oggetto di aggiornamento sia in relazione a specifiche vicende societarie che modifichino le aree di rischio originariamente individuate, sia in relazione all'individuazione di nuovi reati da cui discenda la responsabilità amministrativa della persona giuridica;

- d) verificare periodicamente l'efficacia del sistema disciplinare (compito, quest'ultimo, desumibile dall'art. 7, comma 4, D.Lgs. 231/2001).

Ai fini della compiuta esecuzione dei compiti sopra delineati, nonché di quelli indicati nel Regolamento adottato contestualmente all'approvazione del Modello, all'O.d.V. sono conferiti i seguenti poteri:

- a) potere di ispezione e di interrogazione:

l'O.d.V. ha accesso, senza necessità di preventivo consenso, a tutte le funzioni della Società, al fine di ottenere le informazioni necessarie alla vigilanza sul Modello ed ha il potere di richiedere tutte le informazioni ed acquisire tutti i documenti che ritenga utili per verificarne l'efficacia.

- b) potere di spesa:

l'O.d.V. è dotato di un fondo a copertura delle spese, il cui importo è definito di anno in anno dall'Amministratore Unico della Società.

Il fondo potrà essere utilizzato discrezionalmente dai componenti dell'O.d.V. con obbligo di rendicontazione annuale all'Amministratore Unico.

La dotazione economica dell'O.d.V. potrà essere soggetta ad aggiornamenti annuali, in relazione alle concrete esigenze di spesa manifestate dall'Organismo in relazione all'annualità precedente.

- c) potere di avvalersi di strutture e funzioni interne:

l'O.d.V. può avvalersi del supporto di funzioni e strutture interne alla Società, con specifiche competenze nei settori aziendali di volta in volta sottoposti a controllo.

In ogni caso l'O.d.V. si coordinerà con i responsabili delle altre funzioni aziendali per ogni aspetto attinente all'attuazione del Modello.

d) potere di avvalersi di consulenti esterni:

la facoltà di avvalersi di consulenti esterni è connessa ad esigenze tecniche di particolare complessità, in considerazione dell'idoneità professionale dei componenti dell'O.d.V., che costituisce requisito essenziale della loro nomina.

4.3 REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA VERSO GLI ORGANI SOCIETARI

L'O.d.V. riporta direttamente all'Amministratore Unico, rispetto al quale svolge una duplice funzione.

1) funzione consultiva:

L'O.d.V. segnala all'Amministratore Unico la necessità o l'opportunità di aggiornare il Modello organizzativo, in relazione a:

- (i) modifiche normative;
- (ii) modifiche della struttura aziendale;
- (iii) modifiche delle aree di rischio riscontrate in occasione delle verifiche;

2) funzione di segnalazione:

L'O.d.V. segnala all'Amministratore Unico le violazioni del Modello, anche al fine dell'adozione dei relativi provvedimenti disciplinari.

L'O.d.V. potrà avvalersi delle seguenti modalità di comunicazione all'Amministratore Unico, la cui operatività è descritta nel Regolamento.

- reporting diretto;
- riunioni (anche via teleconferenza);
- relazione riepilogativa annuale.

L'attività sopra indicata sarà documentata attraverso verbali di sintesi e conservata agli atti dell'Organismo di Vigilanza.

E' altresì previsto che l'O.d.V. informi annualmente anche il Collegio Sindacale.

5 ADOZIONE DEL MODELLO E CRITERI DI AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO

5.1 VERIFICHE E CONTROLLI DEL MODELLO DA PARTE DELL'O.D.V.

L'O.d.V. svolge i compiti di controllo e di adeguamento del Modello in conformità a quanto previsto nel capitolo precedente.

5.2 AGGIORNAMENTO ED ADEGUAMENTO

L'amministratore unico delibera in merito all'aggiornamento del Modello e del suo adeguamento in relazione al mutamento degli assetti organizzativi, dei processi operativi nonché alle risultanze dei controlli.

Una volta approvate, le modifiche e le istruzioni per la loro immediata applicazione sono comunicate all'O.d.V., il quale, a sua volta, provvederà, senza indugio, a rendere le stesse modifiche operative e a curare che ne siano divulgati i contenuti all'interno e all'esterno della Società.

L'O.d.V. provvederà, altresì, mediante apposita relazione, ad informare l'Organo amministrativo circa l'esito dell'attività intrapresa in ottemperanza alla delibera che dispone l'aggiornamento del Modello.

L'O.d.V. conserva, in ogni caso, precisi compiti e poteri in merito alla cura, allo sviluppo ed alla promozione dell'aggiornamento del Modello. A tal fine, può formulare osservazioni e proposte, attinenti l'organizzazione ed il sistema di controllo, alle funzioni aziendali a ciò preposte o, in casi di particolare rilevanza all'amministratore.

In particolare, al fine di garantire che le variazioni del Modello siano operate con la necessaria tempestività ed efficacia, senza al contempo incorrere in difetti di coordinamento tra i processi operativi, le prescrizioni contenute nel Modello e la diffusione delle stesse, l'amministratore ha ritenuto di delegare all'O.d.V. il compito di apportare ove risulti necessario, le modifiche al Modello che attengano ad aspetti di carattere descrittivo.

Con l'espressione aspetti descrittivi si fa riferimento ad elementi ed informazioni che derivano da atti deliberati (come, ad esempio la ridefinizione dell'organigramma) o da funzioni aziendali munite di specifica delega (es. nuove procedure aziendali).

Nell'ambito della relazione annuale l'O.d.V. presenta all'amministratore un'apposita nota informativa delle variazioni apportate in attuazione della delega ricevuta al fine di farne oggetto di delibera di ratifica da parte dell'amministratore.

Rimane di esclusiva competenza dell'amministratore la delibera circa l'adozione di aggiornamenti e/o di adeguamenti sostanziali del Modello dovuti ai seguenti fattori:

- modifiche normative in tema di responsabilità amministrativa degli enti;
- identificazione di nuove aree di rischio, o variazione di quelle precedentemente identificate, anche eventualmente connesse all'avvio di nuovi campi di attività;
- ipotesi di contestazione di condotte relative a fattispecie richiamate dal D.Lgs. 231/2001 da parte dei destinatari delle previsioni del Modello o, più in generale, di violazioni del Modello;
- riscontro di eventuali carenze nel Modello a seguito di verifiche sull'efficacia del medesimo.

Il Modello sarà, in ogni caso, sottoposto a revisione periodica triennale da disporsi mediante delibera dell'amministratore.

6 SISTEMA DISCIPLINARE

6.1 FUNZIONE DEL SISTEMA DISCIPLINARE

L'art. 6, comma 2, lett. e) e l'art. 7, comma 4, lett. b) del D.Lgs. 231/2001 indicano, quale condizione per un'efficace attuazione del modello di organizzazione, gestione e controllo, l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello stesso.

Pertanto, la definizione di un efficace sistema disciplinare costituisce un presupposto essenziale della valenza esimente del modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001 rispetto alla responsabilità amministrativa degli enti.

Le sanzioni previste dal sistema disciplinare saranno applicate ad ogni violazione delle prescrizioni contenute nel Modello, ivi compreso il Codice di Condotta e del regolamento disciplinare adottato, degli obblighi di direzione e vigilanza, a prescindere dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità

giudiziaria nel caso in cui il comportamento da censurare integri gli estremi di una fattispecie rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/2001, in quanto le regole di condotta previste dal Modello sono assunte da Ebm-papst S.R.L. in piena autonomia ed indipendentemente dalla tipologia di illecito che le violazioni del Modello stesso possono determinare.

Le violazioni del Modello ledono infatti, di per sé, il rapporto di fiducia in essere con Ebm-papst S.R.L. e comportano sanzioni disciplinari a prescindere dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale nei casi in cui la violazione costituisca reato. Ciò anche nel rispetto dei principi di tempestività e immediatezza della contestazione disciplinare e della irrogazione delle sanzioni, in ottemperanza alle norme di legge vigenti.

Sul punto si richiama integralmente il regolamento disciplinare di Ebm-papst S.r.l. del codice del commercio.

6.2 MISURE NEI CONFRONTI DEI LAVORATORI SUBORDINATI

L'osservanza delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal Modello costituisce adempimento da parte dei dipendenti degli obblighi previsti dall'art. 2104, comma 2, codice civile; obblighi dei quali il contenuto del medesimo Modello rappresenta parte sostanziale ed integrante.

La violazione del Modello, ivi compreso il Codice di Condotta, da parte dei dipendenti di Ebm-papst S.R.L., soggetti al Contratto Collettivo Nazionale settoriale, costituisce sempre illecito disciplinare. Il sistema disciplinare sarà poi arricchito dall'adozione di un disciplinare in aggiunta al Codice di Condotta.

Alla notizia di violazione del Modello, verrà promossa un'azione disciplinare finalizzata all'accertamento della violazione stessa. In particolare, nella fase di accertamento verrà previamente contestato al dipendente l'addebito e gli sarà, altresì, garantito un congruo termine di replica. Una volta accertata la violazione, sarà irrogata all'autore una sanzione disciplinare proporzionata alla gravità della violazione commessa come stabilito dal regolamento disciplinare richiamato e previamente distribuito ai dipendenti.

E' inteso che saranno seguite tutte le disposizioni e le garanzie previste anche dal CCNL in materia di procedimento disciplinare:

Per quanto concerne l'accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione comminazione delle sanzioni restano validi i poteri già conferiti, nei limiti delle rispettive deleghe e competenze, al management di Ebm-papst S.R.L.

6.3 VIOLAZIONI DEL MODELLO E DEL CODICE DI CONDOTTA E LE RELATIVE SANZIONI

In conformità a quanto stabilito dalla normativa rilevante, Ebm-papst S.R.L. intende portare a conoscenza dei propri dipendenti le disposizioni e le regole comportamentali contenute nel Modello e nel Codice di Condotta, la cui violazione costituisce illecito disciplinare, nonché le misure sanzionatorie applicabili, tenuto conto della gravità delle infrazioni.

Fermi restando gli obblighi in capo a Ebm-papst S.R.L. derivanti dallo Statuto dei Lavoratori, i comportamenti che costituiscono violazione del Modello e del Codice di Condotta corredati dalle relative sanzioni, sono i seguenti:

1. Incorre nel possibile provvedimento di "ammonizione verbale" il lavoratore che commetta una violazione non grave delle procedure interne previste dal Modello e/o del Codice di Condotta (ad esempio, ometta di svolgere controlli previsti, ecc.), o adotti nell'espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso e/o del Codice di Condotta, senza che ciò esponga la Società ad un pericolo concreto. Tali comportamenti costituiscono una mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società.
2. Incorre nel possibile provvedimento di "ammonizione scritta" il lavoratore che sia recidivo nel violare le procedure previste dal Modello e/o dal Codice di Condotta o nell'adottare, nell'espletamento di attività nelle aree sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e del Codice di Condotta, senza che ciò esponga la Società ad un concreto pericolo. La medesima sanzione si applica anche al lavoratore che nell'adottare i

comportamenti citati espone la Società (ed in particolare, l'integrità dei beni aziendali) ad una situazione di oggettivo pericolo. Tali comportamenti costituiscono una ripetuta mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società.

3. Incorre nel possibile provvedimento della "sospensione dal servizio e dalla retribuzione" il lavoratore che nel violare le procedure interne previste dal Modello e/o dal Codice di Condotta, o adottando nell'espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e/o del Codice di Condotta, arrechi danno alla Società compiendo atti contrari all'interesse della stessa, ovvero il lavoratore che sia recidivo, per tre volte nell'arco dell'anno solare, nelle mancanze di cui al punto 2. Tali comportamenti, posti in essere per la mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società, determinano un danno ai beni della Società e/o costituiscono atti contrari agli interessi della stessa.

4. Incorre nel possibile provvedimento del "licenziamento" il lavoratore che adotti nell'espletamento delle attività nelle aree sensibili un comportamento in violazione alle prescrizioni del Modello e/o del Codice di Condotta, tale da determinare la concreta instaurazione a carico della Società del procedimento sanzionatorio previste dal D.Lgs. 231/2001, nonché il lavoratore che sia recidivo, per tre volte nell'arco dell'anno solare, nelle mancanze di cui al punto 3. Tale comportamento fa venire meno radicalmente la fiducia della Società nei confronti del lavoratore costituendo un grave pregiudizio per l'azienda.

Sono fatti salvi i procedimenti disciplinari e le altre contestazioni mosse al dipendente in conformità del CCNL e della normativa lavoristica applicabile per violazioni in materie non strettamente attinenti al rispetto del Modello.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate, saranno applicate anche tenendo conto:

- dell'intenzionalità del comportamento o del grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- del comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
- delle mansioni del lavoratore;
- della posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti;
- delle altre particolari circostanze che caratterizzano l'illecito disciplinare.

E' fatta salva la facoltà di Ebm-papst S.R.L. di chiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione del Modello da parte di un dipendente. Il risarcimento dei danni eventualmente richiesto sarà commisurato:

- al livello di responsabilità ed autonomia del dipendente, autore dell'illecito disciplinare;
- all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso;
- al grado di intenzionalità del suo comportamento;
- alla gravità degli effetti del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio cui la società ragionevolmente ritiene di essere stata esposta - ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. 231/2001 - a seguito della condotta censurata.

Responsabile ultimo della concreta applicazione delle misure disciplinari sopra descritte è l'amministratore unico, il quale irrognerà le sanzioni su eventuale segnalazione dell'O.d.V., sentito, anche, il parere del superiore gerarchico dell'autore della condotta censurata, se presente nell'organigramma aziendale. Viene comunque attribuito all'O.d.V., il compito di verificare e valutare l'idoneità del sistema disciplinare ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. 231/2001.

6.4 MISURE NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI

Sebbene Ebm-papst S.R.L. non abbia allo stato attuale qualifiche dirigenziali si osserva quanto segue;

In caso di violazione delle disposizioni e delle regole comportamentali contenute nel Modello e nel Codice di Condotta da parte di dirigenti in posizione non apicale, Ebm-papst S.R.L. provvede a comminare nei confronti degli autori della condotta censurata le misure disciplinari più idonee, fino al licenziamento per giusta causa, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 dello Statuto dei Lavoratori.

In caso di violazione delle disposizioni e delle regole comportamentali contenute nel Modello e nel Codice di Condotta da parte di dirigenti in posizione apicale, non trovano applicazione le disposizioni di cui all'articolo 7 dello Statuto dei Lavoratori. La suddetta violazione, qualora sia tale da inficiare il rapporto di particolare fiducia esistente tra Ebm-papst S.R.L. e il dirigente e da non permettere la prosecuzione, anche solo provvisoria, del rapporto di lavoro in essere, costituirà giusta causa di licenziamento del dirigente, ai sensi dell'art. 2119 codice civile e del Contratto Collettivo Nazionale applicabile ai dirigenti.

6.5 MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI E DEI SINDACI

Alla notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello da parte degli amministratori, l'O.d.V. dovrà tempestivamente informare dell'accaduto il Collegio sindacale. I soggetti destinatari dell'informativa dell'O.d.V. potranno assumere gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'assemblea dei soci, al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge. In caso di violazione delle disposizioni d a parte di un sindaco verranno immediatamente informato sia l'amministratore unico, sia il collegio sindacale.

6.6 MISURE NEI CONFRONTI DEI CONSULENTI, COLLABORATORI, FORNITORI E PARTNER COMMERCIALI

I consulenti e collaboratori esterni nonché i fornitori e partner commerciali di Ebm-papst S.R.L. sono obbligati al rispetto delle regole di comportamento contemplate nel Codice di Condotta e nel Modello in quanto applicabili. L'eventuale violazione delle stesse sarà sanzionata secondo quanto previsto in specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti. Tali clausole potranno prevedere, a titolo meramente esemplificativo, la facoltà di risoluzione del contratto e/o il pagamento di penali.

Resta ovviamente salva la facoltà di Ebm-papst S.R.L. di richiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione da parte di terzi delle regole di comportamento sopra richiamate.

ALLEGATI

1. CODICE DI CONDOTTA

2. CODICE ETICO