
 <b>meccanica bruciatori</b>	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	Delibera del
	<i>ai sensi del D.Lgs 231/2001</i>	21/11/2017

# **MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO ai sensi del D. Lgs. 231/2001**

## **(Parte Generale)**

**Approvato con deliberazione del 21/11/2017**

**In vigore dal 4/12/2017**

 <b>meccanica bruciatori</b>	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	Delibera del
	<i>ai sensi del D.Lgs 231/2001</i>	21/11/2017

## SOMMARIO PARTE GENERALE

### PREMESSA

Principi generali  
 Finalità del Modello  
 Struttura del Modello  
 Destinatari del Modello

### SEZIONE PRIMA

#### 1. IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001

1.1 La responsabilità amministrativa degli Enti  
 1.1.1 Tipologia dei reati  
 1.1.2 Sanzioni previste  
 1.1.3 Le condizioni per l'esenzione della responsabilità

### SEZIONE SECONDA

#### 2. IL MODELLO DI MECCANICA BRUCIATORI

2.1 L'attività e la struttura organizzativa  
 2.2 I principi ispiratori del Modello  
 2.2.1 Gli strumenti di Governance  
 2.3 La costruzione del Modello  
 2.3.1 La Mappa delle attività a rischio  
 2.3.2 I Protocolli di decisione  
 2.4 Modello e Codice Etico

#### 3. L'ORGANISMO DI VIGILANZA (OdV)


3.1 Il disposto normativo  
 3.2 Requisiti dell'Organismo di Vigilanza  
 3.3 Nomina e composizione dell'Organismo di Vigilanza  
 3.4 Compiti e regole di funzionamento dell'Organismo di Vigilanza  
 3.4.1 Il disposto normativo  
 3.4.2 Compiti e poteri dell'Organismo di Vigilanza  
 3.4.3 Regole di funzionamento  
 3.4.4 Rapporti tra l'Organismo di Vigilanza e gli Organi Sociali  
 3.4.5 Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza  
 3.4.6 Raccolta e conservazione delle informazioni

#### 4. FORMAZIONE ED INFORMAZIONE

4.1 Informazione  
 4.2 Piano di comunicazione verso i collaboratori/professionisti  
 4.3 Formazione

#### 5. SISTEMA DISCIPLINARE

5.1 Principi generali  
 5.2 Soggetti destinatari  
 5.2.1 Amministratori, Organismo di Vigilanza  
 5.2.2 Gli altri soggetti tenuti al rispetto del Modello  
 5.3 Le sanzioni

 <b>meccanica bruciatori</b>	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	Delibera del
	<i>ai sensi del D.Lgs 231/2001</i>	21/11/2017

5.3.1 Sanzioni applicabili ai Dirigenti

5.3.2 Sanzioni applicabili ai Dipendenti - non Dirigenti


5.3.3 Sanzioni applicabili agli Amministratori, OdV

5.3.4 Sanzioni applicabili ai Terzi Destinatari

**6. RESPONSABILITÀ DELL'ADOZIONE, DELLA CONCRETA ATTUAZIONE E DELLE SUCCESSIVE MODIFICHE DEL MODELLO**

**ALLEGATI:**

– Il Codice Etico (Allegato 1) – I reati e gli illeciti amministrativi per i quali trova applicazione il D.Lgs. 231/2001 (Allegato 2)

 <b>meccanica bruciatori</b>	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	Delibera del
	<i>ai sensi del D.Lgs 231/2001</i>	21/11/2017

## PREMESSA

### Principi generali

Meccanica Bruciatori Srl (di seguito anche “Meccanica Bruciatori”), sensibile all’esigenza di rafforzare la cultura etica aziendale ed a tutela della posizione e dell’immagine propria, nonché delle aspettative dei propri soci, amministratori, dipendenti e collaboratori, ha ritenuto opportuno analizzare, compendiare e rafforzare tutti gli strumenti di controllo e di governance societaria già adottati, procedendo all’introduzione del Modello di organizzazione, gestione e controllo (di seguito anche il “Modello”), previsto dal Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito il “Decreto” o il “D.Lgs. 231/2001”).

Il presente documento, corredato di tutti i suoi Allegati, illustra il Modello, aderente alla realtà aziendale vigente, adottato dal Consiglio di Amministrazione della Società con delibera del 21/11/2017.

Così come riportato nel presente documento, il Modello rappresenta il sistema di regole organizzative, operative e di controllo che disciplinano l’attività e i comportamenti della Società per prevenire i reati e gli illeciti amministrativi rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 ed il presente documento è da intendersi integrativo e complementare al sistema di governance aziendale, al sistema di attribuzione di funzioni e di delega di poteri e al sistema dei controlli interni attualmente in vigore.

### Finalità del Modello

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

-ribadire a tutto il personale, amministratori e collaboratori esterni, ai consulenti e ai terzi in genere, che ogni condotta illecita, e comunque contraria a disposizione di legge, regolamenti e norme di vigilanza, è fortemente condannata dalla Società, anche se ispirata ad un malinteso interesse sociale ed anche se la Società non fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio;


-determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto della Società e, in particolare, nelle aree individuate “a rischio” di realizzazione dei reati, la consapevolezza di rispettare necessariamente le regole aziendali e di poter incorrere, in caso di violazione delle medesime disposizioni, nella commissione di illeciti passibili di sanzioni penali, comminabili nei loro stessi confronti e di sanzioni amministrative irrogabili all’azienda;

-consentire alla Società, grazie a un’azione di stretto controllo e monitoraggio sulle aree di attività sensibili e all’implementazione di strumenti ad hoc, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi.

### Struttura del Modello

Il presente documento si compone

PARTE GENERALE: suddivisa in due sezioni:

 <b>meccanica bruciatori</b>	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	Delibera del
	<i>ai sensi del D.Lgs 231/2001</i>	21/11/2017

-**Sezione prima:** descrive i contenuti del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, richiama i reati e gli illeciti amministrativi che determinano la responsabilità amministrativa dell'Ente, le possibili sanzioni e le condizioni per l'esenzione della responsabilità;

-**Sezione seconda:** descrive il Modello di governo societario e di organizzazione e gestione della Società partendo dalle modalità di costruzione, diffusione e aggiornamento dello stesso.

Costituiscono parte integrante del Modello gli allegati e la documentazione approvata dal Consiglio di Amministrazione di seguito elencata:

-Il Codice Etico (**Allegato 1**)

-I reati e gli illeciti amministrativi per i quali trova applicazione il D.Lgs. 231/2001 (**Allegato 2**)

#### PARTE SPECIALE:

In tale parte del Modello sono descritti gli esiti dell'analisi dei rischi di commissione dei reati sensibili 231 per la Società e sono indicati gli specifici Protocolli di prevenzione (o Procedure 231) atti a ridurre i rischi individuati.

#### Destinatari del Modello

Le regole contenute nel Modello si applicano agli Amministratori, dipendenti e collaboratori (di seguito "Destinatari") che sono coinvolti, anche di fatto, nelle attività della Società considerate a rischio ai fini della citata normativa, nel dettaglio, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

-tutti i componenti degli Organi societari (intendendosi per tali il Consiglio di Amministrazione);

-i dipendenti della Società;

-altri soggetti terzi che svolgono attività lavorative in modo continuativo per la Società quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, i collaboratori a qualsiasi titolo sottoscrivano incarichi professionali o rapporti contrattuali con la Società.

I collaboratori esterni, i fornitori, i consulenti, e gli eventuali partner commerciali della Società sono tenuti al rispetto delle prescrizioni dettate dal D.Lgs. 231/2001 e dei principi etici adottati ed esplicitati nel Codice Etico della Società anche attraverso la sottoscrizione di apposite clausole contrattuali, che consentano alla Società, in caso di inadempimento, di risolvere unilateralmente i contratti stipulati e di richiedere il risarcimento dei danni eventualmente patiti.


#### SEZIONE PRIMA

##### 1. IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001

##### 1.1 La responsabilità amministrativa degli Enti

Il decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, in parziale attuazione della legge delega 29 settembre 2000, n. 300, disciplina – introducendola per la prima volta nell'ordinamento giuridico nazionale – **la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica** (enti) ed è poi stato oggetto di successive modifiche ed integrazioni.

Segnatamente, la legge delega n. 300 del 2000 che ratifica, tra l'altro, la Convenzione sulla tutela finanziaria delle Comunità europee del 26 luglio 1995, la Convenzione U.E. del 26 maggio 1997 relativa alla lotta contro la corruzione e la Convenzione OCSE del 17 settembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali, ottempera agli obblighi previsti da siffatti strumenti internazionali e, in specie, comunitari i

 <b>meccanica bruciatori</b>	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	Delibera del
	<i>ai sensi del D.Lgs 231/2001</i>	21/11/2017

quali dispongono appunto la previsione di paradigmi di responsabilità delle persone giuridiche e di un corrispondente sistema sanzionatorio, che colpisca la criminalità d'impresa.

L'istituzione della responsabilità amministrativa delle società nasce dalla considerazione empirica che frequentemente le condotte illecite commesse all'interno dell'impresa, lungi dal conseguire ad un'iniziativa privata del singolo, rientrano piuttosto nell'ambito di una diffusa politica aziendale e conseguono a decisioni di vertice dell'ente medesimo.

Si tratta di una responsabilità "amministrativa" sui generis, poiché, pur comportando sanzioni amministrative, consegue da reato e presenta le garanzie proprie del processo penale.

In particolare, il D.lgs. 231/2001 prevede un articolato sistema sanzionatorio che muove dalle più blande sanzioni pecuniarie fino ad arrivare alle più pesanti sanzioni interdittive, ivi compresa la sanzione "capitale" dell'interdizione dall'esercizio dell'attività.

Ai sensi dell'art. 1, comma 2, del D. Lgs. 231/2001, i soggetti destinatari della normativa sono stati individuati negli enti forniti di personalità giuridica, società e associazioni anche prive di personalità giuridica, ad eccezione dello Stato, degli enti pubblici territoriali, degli altri enti pubblici non economici e degli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

Secondo quanto previsto, poi, dall'art. 5 del D. Lgs. 231/2001, gli enti così individuati rispondono in via amministrativa della commissione dei reati analiticamente indicati dal Legislatore nel medesimo decreto legislativo e sue successive integrazioni, qualora siano stati perpetrati, nel loro interesse o vantaggio, da:

- a) persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente 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 dell'Ente (cosiddetti "soggetti apicali");
- b) persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a).

**Si sottolinea che la fattispecie di reato deve essere commessa dai soggetti sub a) o b) nell'interesse o a vantaggio dell'Ente stesso**, ne consegue che resta esclusa la responsabilità dell'Ente qualora la persona fisica che commette il reato abbia agito nell'esclusivo interesse proprio o di terzi.

La distinzione tra le due categorie di soggetti (apicali e sottoposti a direzione e vigilanza) riveste indubbia rilevanza, nel senso che si determina, nell'uno e nell'altro caso, una diversa graduazione di responsabilità dell'Ente coinvolto, nonché una differente previsione dell'onere della prova; in particolare, nel caso di reati commessi da soggetti in posizione apicale, sussiste in capo all'Ente una presunzione di responsabilità determinata dalla circostanza che tali soggetti esprimono e rappresentano la politica aziendale dell'Ente stesso e, quindi, la sua volontà ed azione esteriore.

### 1.1.1 Tipologia dei reati


La responsabilità amministrativa dell'Ente ai sensi del D. Lgs. 231/2001 non dipende dalla commissione di qualsiasi reato, bensì esclusivamente dalla commissione di uno o più reati specificamente richiamati nel capo I, sezione III, agli articoli 24, 24 bis, 24 ter, 25, 25 bis, 25 bis.1, 25 ter, 25 quater, 25 quater.1, 25 quinquies, 25 sexies, 25 septies, 25 octies, 25 novies, 25 decies, 25 undecies e 25 duodecies del D.Lgs.231/2001 o dei reati transnazionali (Legge 16 marzo 2006, n. 146) (cosiddetti "reati-presupposto").

Originariamente prevista per i reati contro la Pubblica Amministrazione o contro il patrimonio della Pubblica Amministrazione, la responsabilità amministrativa dell'Ente è stata estesa, per effetto di provvedimenti normativi successivi al D.Lgs. 231/2001, ad altre tipologie di reato:

#### **-Reati nei confronti della Pubblica Amministrazione:**

-malversazione a danno dello Stato o di altro Ente Pubblico, indebita percezione di erogazioni pubbliche, truffa in danno dello Stato o di un Ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un Ente pubblico (art. 24 del D. Lgs. 231/2001);

-corruzione, concussione e induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 25 del D. Lgs. 231/2001 ed integrato

 <b>meccanica bruciatori</b>	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	Delibera del
	<i>ai sensi del D.Lgs 231/2001</i>	

dall'art. 1 co.77 della Legge 6 novembre 2012, n. 190);

-**Reati informatici e trattamento illecito di dati** (art. 24-bis D.Lgs 231/2001, introdotto dall'art. 7 della Legge 18 marzo 2008, n. 48 ("Ratifica ed esecuzione della Convenzione del Consiglio d'Europa sulla criminalità informatica, fatta a Budapest il 23 novembre 2001, e norme di adeguamento dell'ordinamento interno");

-**Delitti di criminalità organizzata** (art. 24-ter del D.Lgs. 231/2001, aggiunto dalla Legge 15 luglio 2009, n. 94 recante "Disposizioni in materia di sicurezza pubblica");

-**Delitti in materia di falsità in monete, carte di pubblico credito, valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento** (art. 25-bis del D. Lgs. 231/2001, aggiunto dall'art. 6 della L. 23 novembre 2001, n. 409 e modificato dall'art. 15 co. 7 della Legge 23 luglio 2009, n. 99);

-**Delitti contro l'industria e il commercio** (art. 25-bis.1 del D. Lgs. 231/2001, aggiunto dall'art. 15 co. 7 della Legge 23 luglio 2009, n. 99);

-**Reati societari e corruzione tra privati** (art. 25-ter del D. Lgs. 231/2001, aggiunto dall'art. 3 del D. Lgs. 11 aprile 2002, n. 61 ed integrato dall'art. 31 L. 28 dicembre 2005 n. 262 e dall'art. 1 co.77 della Legge 6 novembre 2012, n. 190);

-**Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico** (art. 25quater del D. Lgs. 231/2001, aggiunto dall'art. 3 della L. 14 gennaio 2003, n. 7);

-**Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili** (art. 25-quater-1, introdotto dall'art. 8 L. 9 gennaio 2006 n. 7);

-**Delitti contro la personalità individuale** (art. 25-quinquies del D. Lgs. 231/2001, aggiunto dall'art. 5 L. 11 agosto 2003, n. 228);

-**Abusi di mercato** (art. 25-sexies D. Lgs. 231/2001, aggiunto dall'art. 9 L. 18 aprile 2005, n. 62; si veda anche il D. Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58);

-**Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro** (art. 25-septies D. Lgs. 231/2001, introdotti dall'art. 9 della legge delega del 3 agosto 2007, n. 123 e modificati dall'art. 300 dal D.Lgs. del 9 aprile 2008, n. 81 attuativo della stessa);

-**Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita** (art. 25-octies D. Lgs. 231/2001, introdotti dall'art. 63 del Decreto Legislativo 231 del 21 novembre 2007);

-**Delitti in materia di violazione del diritto d'autore** (art. 25-novies del D. Lgs. 231/2001, aggiunto dall'art. 15 co. 7 della Legge 23 luglio 2009, n. 99);

-**Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria** (art. 25-decies del D. Lgs. 231/2001, aggiunto dalla Legge 3 agosto 2009, n. 116 e modificato dal D.Lgs. n. 121/2011);

- **Reati ambientali** (art. 25-undecies D.Lgs. 231/2001, articolo aggiunto dall'art. 4 della legge n. 116 del 2009, come sostituito dall'art. 2 del d.lgs. n. 121 del 2011 e poi modificato dall'art.1 co. 8 della Legge 68 del 2015);


-**Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare** (art. 25duodecies, introdotto dal Decreto Legislativo 16 luglio 2012, n. 109);

-**Reati transnazionali** (introdotti dalla Legge 16 marzo 2006, n. 146).

Per una più ampia trattazione delle fattispecie di reato più significative, suscettibili di configurare la responsabilità amministrativa dell'ente ai sensi del D. Lgs. 231/2001, si rinvia all'elenco dei Reati allegato al Modello.

### 1.1.2 Sanzioni previste

Per ciò che concerne, infine, **l'apparato sanzionatorio** posto a presidio dell'osservanza dei precetti del modello

 <b>meccanica bruciatori</b>	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	Delibera del
	<i>ai sensi del D.Lgs 231/2001</i>	21/11/2017

organizzativo, si prevede l'applicazione all'Ente di una sanzione amministrativa pecuniaria (espressa per quote) per ciascuna tipologia di reato espressamente indicata nel D. Lgs. 231/2001.

Per alcune fattispecie sono altresì previste:

-sanzioni interdittive;

-la confisca del prezzo o del profitto del reato; -la pubblicazione della sentenza di condanna.

In particolare, le sanzioni interdittive, di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni, hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'Ente e sono costituite da:

-l'interdizione dall'esercizio dell'attività;

-il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;

-la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;

-l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, e/o la revoca di quelli eventualmente già concessi;

-il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Le sanzioni interdittive sono applicate, anche in misura cautelare, nelle ipotesi tassativamente indicate dal Decreto, solo se ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

1) l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed il reato è stato commesso: (i) da soggetti in posizione apicale; (ii) da soggetti sottoposti all'altrui direzione e vigilanza quando la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;

2) in caso di reiterazione degli illeciti.

### **1.1.3 Le condizioni per l'esenzione della responsabilità**

Il Decreto prevede, all'articolo 6, che gli Enti non rispondono del reato commesso nel loro interesse o vantaggio da uno dei soggetti apicali qualora siano in grado di provare:

-di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, un modello di organizzazione e gestione idoneo a prevenire la commissione di reati della specie di quello verificatosi;

-di aver affidato ad un proprio organismo, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curarne l'aggiornamento;


-che la commissione del reato da parte dei soggetti apicali si è verificata solo a seguito dell'elusione fraudolenta del predisposto modello di organizzazione e gestione;

-che la commissione del reato non è stata conseguente ad una omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di vigilanza.

Nel caso in cui, invece, il reato venga commesso da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati, l'Ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza. In tale ipotesi, ai sensi dell'articolo 7 del Decreto, l'adozione ed efficace attuazione di un modello di organizzazione e gestione volto alla prevenzione dei reati della specie di quello verificatosi ha, di per sé, efficacia esimente da responsabilità per l'Ente.

L'adozione di un Modello, specificamente calibrato sui rischi cui è esposta la Società, volto ad impedire attraverso la fissazione di regole di condotta, la commissione di determinati illeciti, costituisce dunque la misura della diligenza definita dal legislatore e rappresenta, proprio in considerazione della sua funzione preventiva, il primo presidio del



 <b>meccanica bruciatori</b>	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	Delibera del
	<i>ai sensi del D.Lgs 231/2001</i>	21/11/2017

sistema rivolto al controllo dei rischi.

La mera adozione del Modello da parte dell'organo dirigente – che è da individuarsi nell'organo titolare del potere gestorio: il Consiglio di Amministrazione, non pare tuttavia misura sufficiente a determinare l'esonero da responsabilità dell'ente, essendo piuttosto necessario che il Modello sia anche efficace ed effettivo.

Quanto all'efficacia del Modello, il legislatore, all'art. 6, comma 2, D. Lgs. 231/2001, statuisce che il Modello deve soddisfare le seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati (cosiddetta "mappatura" delle attività a rischio);
- prevedere specifici Protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli.

La caratteristica dell'effettività del Modello è invece legata alla sua efficace attuazione che, a norma dell'art. 7, comma 4, D. Lgs. 231/2001, richiede:

- una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività (aggiornamento del Modello);
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

L'adozione di un tale strumento non costituisce tuttavia un obbligo per la Società, bensì una mera facoltà, che permette però di beneficiare dell'esenzione da responsabilità e di altri benefici in termini di riduzione delle sanzioni. Infatti, ai sensi degli articoli 12 e 17 del Decreto l'adozione di un Modello di organizzazione e di gestione rileva, oltre che come possibile esimente per l'ente dalla responsabilità amministrativa, anche ai fini della riduzione della sanzione pecuniaria e della inapplicabilità delle sanzioni interdittive, purché esso sia adottato in un momento anteriore alla dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado e risulti idoneo a prevenire la commissione dei reati della specie di quelli verificatesi.

L'art. 6 del Decreto, comma 3, 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, entro 30 giorni, osservazioni sull'idoneità dei modelli a prevenire i reati.

## **SEZIONE SECONDA**

### **2. IL MODELLO DI MECCANICA BRUCIATORI**

#### **2.1 L'attività e la struttura organizzativa**

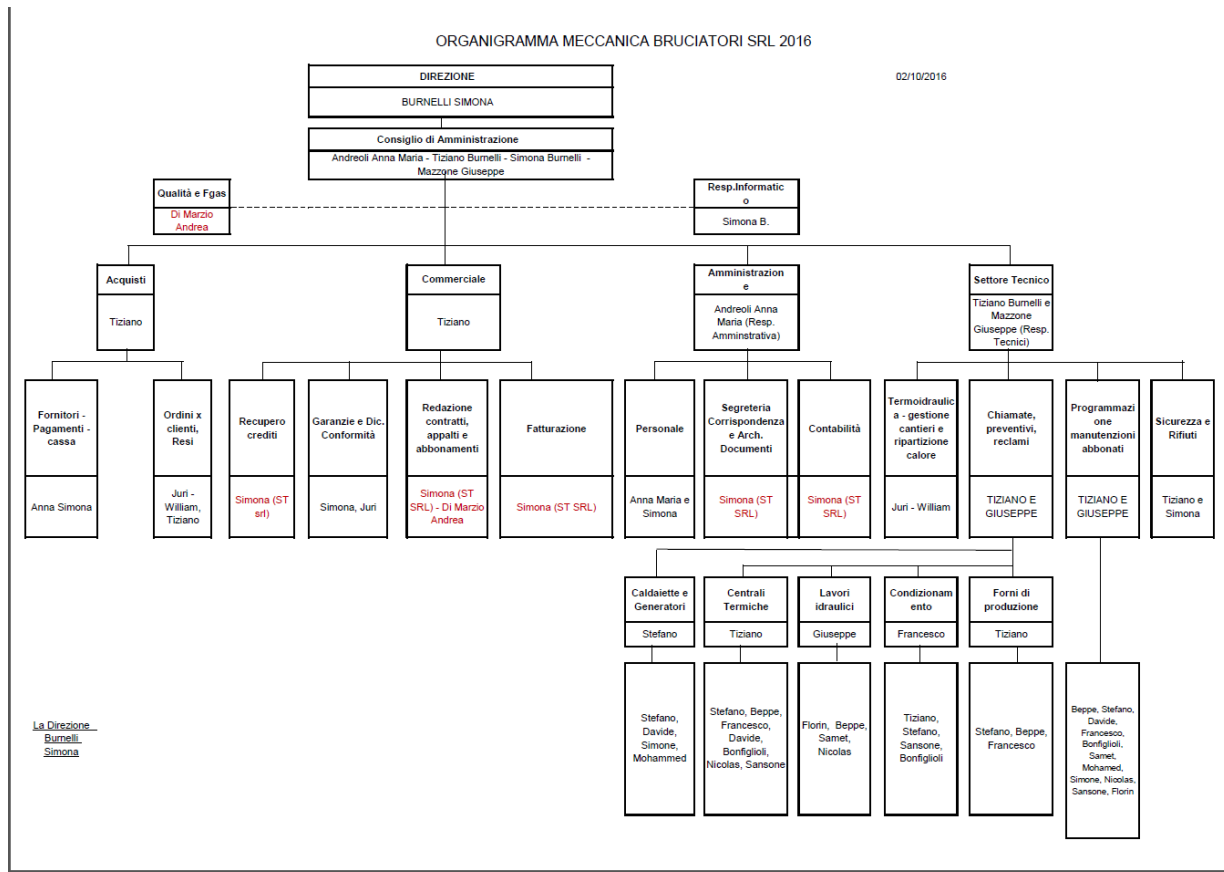
Meccanica Bruciatori è situata a Casalecchio di Reno (BO), in V. Caduti di Reggio Emilia, 31, dove svolge attività di progettazione, installazione, manutenzione e gestione di impianti di condizionamento e riscaldamento, sia autonomi che centralizzati, di impianti idrici/sanitari, di impianti antincendio, di reti di distribuzioni gas metano e di impianti di trattamento acque.

L'attività viene svolta sia negli uffici e magazzino in v. Caduti di Reggio Emilia che nei cantieri, condominii e sedi dei

clienti presso i quali viene installato, ristrutturato o riparato un impianto di condizionamento o impianto di riscaldamento, caldaia ecc..

La sede principale è costituita da un unico capannone nel quale sono disposti le aree di produzione ed i locali adibiti ad uso uffici, servizi (spogliatoi e servizi igienici) e locali attrezzati per attività di collaudo e controllo qualità del prodotto. Vi è poi una unità locale (V. G di Vittorio n.10), limitrofa alla sede principale, adibita a magazzino.


La struttura Organizzativa di Meccanica Bruciatori è raffigurata nella figura sottostante:



Meccanica Bruciatori è un'azienda a carattere familiare, la cui governance è attualmente composta da un Consiglio d'Amministrazione formato dalla Sig.ra Anna Maria Andreoli (Presidente e legale rappresentante) e dai suoi figli, il Sig. Tiziano Burnelli e la Sig.ra Simona Burnelli, amministratori e dal sig. Giuseppe Mazzone, amministratore anch'esso. Come si può notare dall'Organigramma Aziendale allegato, l'azienda è strutturata per divisioni, quali la divisione Acquisti, la divisione Commerciale, la divisione Amministrativa e la divisione Tecnica.

In tutte le divisioni vi è un coinvolgimento diretto e trasversale degli amministratori: in particolare la Sig.ra Simona Burnelli si occupa di tutte le questioni di natura amministrativa e burocratica, mentre il fratello Sig. Tiziano Burnelli invece, si occupa di tutta la parte tecnica relativa all'attività aziendale, così come il sig. Mazzone. Le mansioni di entrambi i fratelli, sia di carattere amministrativo che di carattere tecnico, vengono a loro volta sopportate da una decina di dipendenti assunti con contratto a tempo indeterminato, oltre che da alcuni collaboratori.

La Società ha affidato in outsourcing alcune attività di natura amministrativa ad una società esterna, appartenente alla famiglia Burnelli (senza quindi alcuna partecipazione del sig. Mazzone, che invece detiene parte del CS della Meccanica Bruciatori, in cui lavorano alcuni dipendenti che hanno maturato un'esperienza pluriennale presso Meccanica Bruciatori. La diversità nella compagine sociale può in questo caso fingere da valido presidio contro l'uso improprio della struttura societaria.

 <b>meccanica bruciatori</b>	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	Delibera del
	<i>ai sensi del D.Lgs 231/2001</i>	21/11/2017

## 2.2 I principi ispiratori del Modello

Il presente Modello è stato predisposto nel rispetto delle peculiarità dell'attività della Società e della sua struttura organizzativa nonché degli specifici strumenti già esistenti nella Società e diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni aziendali e ad effettuare i controlli sulle attività aziendali e specificamente dei seguenti:

- strumenti di governance;
- sistema di controllo interno.

### 2.2.1 Gli strumenti di governance

Nella costruzione del Modello della Società ha tenuto conto degli strumenti di governo dell'organizzazione della Società che ne garantiscono il funzionamento, che possono essere così riassunti:

-Statuto, che, in conformità con le disposizioni di legge vigenti, contempla diverse previsioni relative al governo societario volte ad assicurare il corretto svolgimento dell'attività di gestione.

-Codice Etico, costituito da un insieme volutamente snello di regole di comportamento di carattere generale che tutti i soggetti interni ed esterni, che hanno direttamente o indirettamente una relazione con il Gruppo, devono rispettare. E' stato adottato dalla Società a conferma dell'importanza attribuita dal vertice aziendale ai profili etici ed a coerenti comportamenti improntati a rigore e integrità.

-Sistema delle deleghe che stabilisce, mediante la formalizzazione, i poteri per rappresentare o impegnare la società, attraverso il sistema di deleghe interne. L'aggiornamento del sistema di deleghe avviene o in occasione di revisione/modifica della struttura organizzativa e/o delle disposizioni organizzative o su segnalazione da parte di singole funzioni.

-Corpo procedurale interno, costituito da procedure, istruzioni operative e comunicazioni.

Le regole, le procedure e i principi contenuti nella documentazione sopra elencata, pur non essendo riportati dettagliatamente nel presente Modello, costituiscono un prezioso strumento a presidio di comportamenti illeciti in generale, inclusi quelli di cui al d.lgs. 231/2001, che fa parte del più ampio sistema di organizzazione, gestione e controllo che il Modello intende integrare e che tutti i soggetti destinatari sono tenuti a rispettare, in relazione al tipo di rapporto in essere con la Società.

Per una più ampia trattazione delle procedure interne redatte anche ai sensi del D. Lgs. 231/2001, si rinvia al relativo elenco allegato al Modello.


## 2.3 La costruzione del Modello

La scelta del Consiglio di Amministrazione della Società di dotarsi di un Modello si inserisce nella più ampia politica d'impresa della Società che si esplicita in interventi ed iniziative volte a sensibilizzare sia tutto il personale appartenente alla Società sia gli altri Destinatari alla gestione trasparente e corretta della Società, al rispetto delle norme giuridiche vigenti e dei fondamentali principi di etica degli affari nel perseguimento dell'oggetto sociale.

La "costruzione" del presente Modello ha preso l'avvio dall'analisi del sistema di governance, della struttura organizzativa e di tutti i principi ispiratori di cui al precedente paragrafo 2.2, ed ha tenuto in espressa considerazione le indicazioni ad oggi rilevate dalla giurisprudenza e dai pronunciamenti anche provvisori dell'Autorità Giudiziaria.

Il processo di costruzione del Modello si è dunque sviluppato in diverse fasi, basate sul rispetto dei principi di tracciabilità e verificabilità delle attività svolte.

Il punto di partenza è stato l'individuazione della **mappa delle attività a rischio** ovvero delle attività svolte dalla Società nel cui ambito possono essere commessi i Reati (cfr. infra paragrafo 2.3.1), secondo quanto espressamente previsto

 <b>meccanica bruciatori</b>	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	Delibera del
	<i>ai sensi del D.Lgs 231/2001</i>	21/11/2017

dall'art. 6, c. 2, lett. a) del Decreto.

Si è quindi provveduto alla valutazione del sistema di controllo interno a presidio dei rischi individuati e alla redazione del **Codice Etico** e del presente **documento descrittivo del Modello**, per poi provvedere alla stesura delle Procedure 231 (**Protocolli di prevenzione**), finalizzate a governare i profili di rischio enucleati a seguito dell'attività di mappatura delle attività societarie (cfr. paragrafo 2.3.2), secondo quanto richiesto dall'art. 6 c. 2 lett. b) del d.lgs. 231/01, procedendo all'integrazione degli stessi nel corpo procedurale vigente.

In conformità a quanto richiesto dagli artt. 6 c. 2 lett. d) e lett. e) del Decreto, si è provveduto quindi:

- a definire le caratteristiche, i ruoli e i compiti dell'Organismo di Vigilanza (così come riportato nel successivo par. 3), espressamente preposto al presidio dell'effettiva applicazione del Modello ed alla sua costante verifica in termini di adeguatezza ed efficacia;
- a definire le modalità di diffusione del Modello e di relativa formazione del personale (così come indicato nel successivo par. 4);
- a delineare un apparato sanzionatorio (riportato nel successivo par. 5) avverso a tutte le violazioni al Modello;
- a definire le modalità di aggiornamento del Modello stesso (riportato nel successivo par. 6).

### 2.3.1 La Mappa delle attività a rischio

Il Modello della Società si basa sull'individuazione della mappa delle attività a rischio, ovvero delle attività nel cui ambito possono essere commessi i reati, secondo quanto espressamente previsto dall'art. 6, c. II, lett. a) del Decreto.

La mappatura delle attività a rischio è stata realizzata valutando gli specifici ambiti operativi e la struttura organizzativa della Società, con riferimento ai rischi di reato in concreto prospettabili.

La metodologia seguita ha visto il coinvolgimento di un gruppo di lavoro integrato composto da professionisti esterni, con competenze di risk management e controllo interno, legali e penalistiche e risorse interne della Società.


Di seguito sono esposte le metodologie seguite e i criteri adottati nelle varie fasi.

#### I fase: raccolta e analisi di tutta la documentazione rilevante

Propedeutica all'individuazione delle attività a rischio è stata l'analisi documentale: si è innanzitutto proceduto a raccogliere la documentazione ufficiale rilevante e disponibile presso la Società al fine di meglio comprendere l'attività della Società e identificare le aree aziendali oggetto d'analisi.

A titolo esemplificativo e non esaustivo è stata analizzata la seguente documentazione:

- statuto;
- organigramma aziendale;
- regolamenti;
- procedure formalizzate ed istruzioni operative;
- comunicazioni organizzative;
- deleghe;
- procedure (protocolli) precedentemente adottate;
- bilanci annuali;
- contratti significativi;

 <b>meccanica bruciatori</b>	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	Delibera del
	<i>ai sensi del D.Lgs 231/2001</i>	21/11/2017

-altra documentazione (es. certificazioni).

Il fase: risk assessment

Scopo della fase in oggetto è stata la preventiva identificazione dei processi, sottoprocessi ed attività aziendali e quindi l'individuazione delle aree di rischio ovvero delle aree aziendali nel cui ambito possono essere commessi i reati.

Le attività aziendali sono quindi state suddivise nei seguenti processi di riferimento:

-Processi della Divisione Amministrativa

-Processi della Divisione Tecnica

A fronte di tale classificazione, sono state quindi identificate le risorse aziendali con una conoscenza approfondita dei citati processi aziendali e dei meccanismi di controllo esistenti, che sono state intervistate dal gruppo di lavoro al fine di costruire un Modello il più possibile aderente agli specifici ambiti operativi e alla struttura organizzativa della Società, con riferimento ai rischi di reato prospettabili.

Le interviste infatti, finalizzate altresì ad avviare il processo di sensibilizzazione rispetto alle previsioni di cui al d.lgs. 231/2001, alle attività di adeguamento della Società al predetto Decreto, all'importanza del rispetto delle regole interne adottate dalla Società per la prevenzione dei reati, sono state condotte con l'obiettivo di individuare i processi e le attività potenzialmente a rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto nonché i presidi già esistenti atti a mitigare i predetti rischi.

E' stata così effettuata una mappatura di tutti i processi della Società, articolati in sotto processi ed attività con evidenza delle funzioni coinvolte e dello specifico profilo di rischio di potenziale verifica dei reati presupposti.

I risultati di tale attività sono stati formalizzati in specifici documenti denominati "Mappe delle attività a rischio 231" che sono poi stati condivisi ed approvati dalle risorse intervistate e rimangono a disposizione dell'Organismo di Vigilanza per l'attività istituzionale ad esso demandata.


E' importante evidenziare che la mappa delle attività a rischio fotografa la situazione esistente alla data di redazione del presente Modello. L'evolvere delle attività aziendali richiederà il necessario aggiornamento della mappatura, al fine di ricomprendere gli eventuali rischi associabili alle nuove attività.

Conformemente a quanto previsto dall'art. 6, comma 2, lett. a) d.lgs. 231/01 si riportano le aree di attività aziendali individuate come a rischio, ovvero nel cui ambito potrebbero essere presenti rischi potenziali di commissione delle fattispecie di reato previste dal Decreto.

In particolare sono state identificate le seguenti aree di rischio:

- Gestione Acquisti
- Gestione Ambiente e Rifiuti
- Gestione Amministrativa e Finanziaria
- Gestione delle Risorse Umane
- Gestione della Salute e Sicurezza sul lavoro
- Gestione di Affari Societari e Legali

In tali aree si sono ritenuti maggiormente rilevanti i rischi di commissione di alcune fattispecie di reato indicati negli artt. 24, 24-bis, 24-ter, 25, 25-bis, 25-bis.1, 25-ter (incluso il reato di corruzione tra privati), 25-quater, 25 quinquies, 25-septies, 25-octies, 25-novies, 25-decies, 25undecies e 25 – duodecies del Decreto.

 <b>meccanica bruciatori</b>	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	Delibera del
	<i>ai sensi del D.Lgs 231/2001</i>	21/11/2017

Si è pertanto stimato esaustivo il richiamo ai principi contenuti sia nel presente Modello che nel Codice Etico, ove si vincolano gli esponenti aziendali, i collaboratori ed i partners commerciali al rispetto dei valori di solidarietà, tutela della personalità individuale, correttezza, moralità e rispetto delle leggi.

È attribuito all'Organismo di Vigilanza, con il supporto del Consiglio d'Amministrazione, il compito di curare l'aggiornamento continuo delle mappe suddette, da effettuarsi con particolare attenzione nei momenti di cambiamento aziendale (ad esempio, ampliamento di attività, acquisizioni, riorganizzazioni, ecc.) o in seguito a modifiche legislative (ad esempio, inserimento di nuovi reati).

### III fase: Gap Analysis

Scopo di tale fase è consistito nell'individuazione, per ciascuna area di rischio, dei presidi organizzativi, di controllo e comportamento esistenti a presidio delle specifiche fattispecie di reato richiamate dal Decreto, nella valutazione della loro idoneità a prevenire i rischi evidenziati nella precedente fase di risk assessment e quindi nelle azioni di miglioramento da apportare.

#### **2.3.2 I Protocolli di prevenzione**

A seguito dell'identificazione delle attività a rischio e in base al relativo sistema di controllo esistente, la Società ha provveduto alla redazione delle Procedure 231, in conformità a quanto prescritto dall'art. 6 c. 2 lett. b) d.lgs. 231/2001, che contengono un insieme di regole e di principi di controllo e di comportamento ritenuti idonei a governare il profilo di rischio individuato.

Le componenti (i protocolli di prevenzione) di un sistema di controllo interno preventivo sono molteplici. Nell'individuare le azioni di adeguamento al sistema di controllo interno, si è ragionato in termini sistemici, valutando l'adeguatezza di ciascun componente di controllo con riferimento a tutti gli elementi del sistema e al grado di priorità assegnato a quel particolare processo.

Nell'ambito di ciascuna Procedura si rilevano:


- scopo e ambito di applicazione;
- ruoli e responsabilità degli attori coinvolti nell'attività;
- descrizione delle attività (comprehensive dei principi di controllo);
- principi di comportamento;
- flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza;
- documentazione ed archiviazione.

I principi di controllo riportati nelle Procedure fanno riferimento a:

- livelli autorizzativi;
- definizioni funzionale delle attività autorizzative, operative e di controllo;
- controlli specifici;
- tracciabilità del processo decisionale.

Per rendere ufficiali ed obbligatorie le regole di condotta nei confronti di tutti coloro che si trovino a compiere l'attività nell'ambito della quale è stato individuato un profilo di rischio, è previsto il coinvolgimento nel processo di emissione ed approvazione della Procedura delle funzioni responsabili dei processi e del personale coinvolto nell'attività, mentre l'Organismo di Vigilanza procede ad una verifica in merito all'adeguatezza del sistema di controlli definito nella Procedura al livello di rischio ex D.Lgs. 231/01 e alla coerenza rispetto al Modello adottato dalla Società.

Il compito di verificare la costante applicazione di tali documenti, nonché l'adeguatezza e l'aggiornamento degli stessi

 <b>meccanica bruciatori</b>	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	Delibera del
	<i>ai sensi del D.Lgs 231/2001</i>	21/11/2017

è demandato dalla Società, oltre che all'Organismo di Vigilanza, ai responsabili delle Direzioni/ Funzioni aziendali e da questi eventualmente ai diretti collaboratori.

A tale fine, detti responsabili dovranno interfacciarsi con continuità con l'Organismo di vigilanza, che dovrà essere tenuto costantemente informato e al quale potranno essere richiesti pareri e indicazioni di principio e di orientamento.

## **2.4 Modello e Codice Etico**

La definizione dei Protocolli di prevenzione si completa e si integra con il Codice Etico, a cui la Società intende uniformare la gestione delle proprie attività anche in relazione ai comportamenti che possono integrare le fattispecie di reato disciplinate dal d.lgs. 231/2001.

Meccanica Bruciatori intende operare secondo principi etici diretti a improntare lo svolgimento dell'attività, il perseguimento dello scopo sociale e la crescita della Società al rispetto delle leggi vigenti. A tale fine, la Società si è dotata di un Codice Etico volto a definire una serie di principi di "deontologia aziendale" che la Società riconosce come propri e dei quali esige l'osservanza da parte degli Organi societari, dei propri dipendenti e di tutti coloro che cooperano a qualunque titolo al perseguimento dei fini aziendali.

Il Codice Etico ha pertanto una portata di carattere generale e rappresenta uno strumento adottato in via autonoma da parte della Società. Il Modello, invece, risponde a specifiche prescrizioni contenute nel D.Lgs. 231/2001, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati (per fatti che, apparentemente commessi a vantaggio della Società, possono far sorgere a carico della stessa una responsabilità amministrativa da reato in base alle disposizioni del Decreto medesimo).

Tuttavia, in considerazione del fatto che il Codice Etico richiama principi di comportamento idonei anche a prevenire anche i reati di cui al D.Lgs. 231/2001, esso acquisisce rilevanza ai fini del Modello e costituisce, pertanto, elemento rilevante del Modello medesimo.

## **3. L'ORGANISMO DI VIGILANZA (OdV)**

Così come previsto dall'art. 6 comma 4 del d.lgs 231/2001, negli enti di piccole dimensioni i compiti dell'Organismo di Vigilanza possono essere svolti direttamente dall'organo dirigente. Pertanto, poiché la Società Meccanica Bruciatori rientra nella definizione data dalla Raccomandazione della Commissione Europea del (2003/361/CE) del 6 maggio 2003 di "microimprese, piccole e medie imprese", i compiti dell'OdV possono essere svolti direttamente dal Consiglio d'Amministrazione.


Tuttavia la Società ha comunque selezionato un organo esterno per evitare possibili conflitti di interessi e declinare la responsabilità del controllo sul Modello a professionisti di rilievo.

### **3.1 Il disposto normativo**

L'art. 6, comma 1, D. Lgs. 231/2001 dispone che l'Ente non risponde dell'illecito se prova:

- che l'organo dirigente ha adottato ed attuato un Modello di organizzazione idoneo;
- che il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza di detto Modello e di curarne l'aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

### **3.2 Requisiti dell'Organismo di Vigilanza**

 <b>meccanica bruciatori</b>	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	Delibera del
	<i>ai sensi del D.Lgs 231/2001</i>	21/11/2017

L'O.d.V. deve rispondere a determinate caratteristiche, in particolare:

-stabilità e continuità: l'O.d.V. deve essere istituito in modo stabile all'interno dell'organizzazione aziendale, in modo da poter esercitare la propria attività di monitoraggio ed aggiornamento del modello in modo continuativo e costante nel tempo, attuando tutte le modifiche rese necessarie dall'eventuale mutamento dell'attività o dell'organizzazione aziendale. Deve divenire un costante punto di riferimento per tutti coloro che intendono effettuare segnalazioni, ovvero richiedere indicazioni e pareri sulle condotte da osservare;

-indipendenza ed autonomia: l'O.d.V. deve poter esercitare le proprie funzioni con indipendenza di giudizio ed autonomia di iniziativa ed operativa, in modo da poter vigilare sull'applicazione del Modello anche da parte degli organi di vertice dell'Ente (art. 6, lettera b, D. Lgs. 231/2001), senza condizionamenti diretti o indiretti da parte dei soggetti controllati. Tali caratteristiche presuppongono che l'O.d.V. sia collocato in una unità di staff in una posizione gerarchica la più elevata possibile, prevedendo il "riporto" al massimo vertice operativo aziendale, ovvero al Consiglio di Amministrazione nel suo complesso, sia estraneo alla gestione operativa dell'Ente. I componenti dell'O.d.V. devono rivestire posizioni tali da garantire l'assenza di conflitto di interessi che possano influenzarne l'indipendenza e l'autonomia di giudizio;

-professionalità: l'O.d.V. deve avere competenze in ambito di attività ispettiva, consulenziale di analisi dei sistemi di controllo e di tipo giuridico, ovvero conoscenza di tecniche specifiche, idonee a garantire l'efficacia dei poteri di controllo e del potere propositivo ad esso demandato;

-onorabilità: Tutti i componenti dell'O.d.V. devono possedere requisiti di autorevolezza morale ed onorabilità e non devono trovarsi nelle condizioni previste dall'art. 2382 c.c.; non possono essere nominati componenti dell'O.d.V. coloro i quali abbiano riportato condanne per illeciti penalmente sanzionati ed, in particolare, per i reati presupposto di cui al Decreto.

### 3.3 Nomina e composizione dell'Organismo di Vigilanza

In considerazione della specifica realtà societaria di Meccanica Bruciatori, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato di attribuire il ruolo di O.d.V. ad un organo monocratico.

L'O.d.V. sarà periodicamente individuato, tenendo conto dell'aggiornata organizzazione della Società, dotato di un articolato e qualificato mix di professionalità tale a garantire il rispetto dei requisiti previsti per l'Organismo di Vigilanza indicati sub. 2 e, contemporaneamente, ad assicurare una conoscenza adeguata della realtà aziendale e societaria della Società.

Sono definite le seguenti cause di ineleggibilità/incompatibilità o di decadenza dall'ufficio:

-trovarsi nelle condizioni previste dall'art. 2382 c.c., ovvero interdizione, inabilitazione, fallimento o condanna ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi;

-essere stati membri di Organismi di Vigilanza in seno a società nei cui confronti siano state applicate le sanzioni previste dall'art. 9 del D. Lgs. 231/01;

-l'essere membri esecutivi del Consiglio di Amministrazione o direttori generali della Società;


-l'aver relazioni di coniugio, parentela o affinità fino al quarto grado con i soggetti indicati al punto precedente;

-l'aver intrattenuto rapporti di lavoro autonomo o subordinato, nell'ultimo biennio, con entità con le quali, o nei confronti delle quali, possono essere compiuti i reati e gli illeciti di cui al D. Lgs. 231/2001;

-intrattenere relazioni economiche con la Società, con gli amministratori esecutivi, di rilevanza e natura tale da condizionare l'autonomia di giudizio e compromettere l'indipendenza;

-avere riportato condanne, anche non definitive, per uno dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001 o comunque suscettibili di configurare la responsabilità amministrativa dell'ente.



 <b>meccanica bruciatori</b>	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	Delibera del
	<i>ai sensi del D.Lgs 231/2001</i>	21/11/2017

Il candidato alla carica di membro dell'Organismo di Vigilanza deve autocertificare con dichiarazione sostitutiva di notorietà di non trovarsi in alcuna delle condizioni di ineleggibilità/incompatibilità o di decadenza suindicate, impegnandosi espressamente a comunicare tempestivamente eventuali variazioni rispetto al contenuto di tali dichiarazioni.

Il Consiglio di Amministrazione valuta, preventivamente all'insediamento dell'interessato e successivamente, con adeguata periodicità, la sussistenza dei predetti requisiti soggettivi in capo ai membri dell'O.d.V. Il venir meno di uno di essi, ovvero l'insorgenza di una delle situazioni sopra indicate, in costanza del mandato, determina la decadenza dall'incarico di componente dell'O.d.V. e, in tal caso, il Consiglio di Amministrazione, accertata l'esistenza della causa di decadenza, provvede tempestivamente alla nomina dell'organo.

L'O.d.V. della Società resta in carica 3 esercizi, è rieleggibile, può essere revocato dal Consiglio di Amministrazione solo per giusta causa, da individuarsi esclusivamente nelle ipotesi di grave ed accertati inadempimenti rispetto all'incarico conferito con apposita delibera, da adottarsi a maggioranza.

A tale proposito, per "giusta causa" di revoca dei poteri connessi con l'incarico di O.d.V. possono intendersi, a titolo meramente esemplificativo:

- un grave inadempimento dei propri doveri così come definiti nel Modello;
- una sentenza di condanna della Società ai sensi del Decreto o una sentenza di patteggiamento, passata in giudicato, ove risulti "l'omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'O.d.V., secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d) del Decreto;
- una sentenza di condanna o di patteggiamento emessa nei confronti di uno dei membri dell'O.d.V. per avere commesso uno dei reati previsti dal decreto o reati della medesima natura;
- la violazione degli obblighi di riservatezza.

L'O.d.V. decade per la revoca. In tal caso il Consiglio di Amministrazione provvede tempestivamente alla sua ricostituzione integrale.

Ove sussistano gravi ragioni di convenienza (es.: applicazioni di misure cautelari), il Consiglio di Amministrazione potrà disporre, la sospensione dalle funzioni dell'O.d.V., provvedendo tempestivamente alla nomina di un nuovo organo O.d.V..

Tenuto conto dei compiti e delle responsabilità attribuite, nonché delle specifiche conoscenze professionali richieste, l'O.d.V. sarà continuativamente supportato nelle sue attività dalla funzione aziendale Tesoreria e Finanza.

Il compenso dell'O.d.V. è determinato dal Consiglio di Amministrazione al momento della nomina e rimane invariato per l'intero periodo di durata dell'incarico.

### **3.4 Compiti e regole di funzionamento dell'Organismo di Vigilanza**

#### **3.4.1 Il disposto normativo**


L'art. 6, comma 1, lett. b) del D.Lgs. 231/2001, quanto ai compiti dell'O.d.V., prevede che esso debba:

- vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
- curarne l'aggiornamento.

La medesima disposizione, quanto ai requisiti dell'O.d.V., prevede che esso debba essere dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

#### **3.4.2 Compiti e poteri dell'Organismo di Vigilanza**

Le funzioni ed i compiti che vengono attribuiti dal Consiglio di Amministrazione all'OdV sono i seguenti:

 <b>meccanica bruciatori</b>	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	Delibera del
	<i>ai sensi del D.Lgs 231/2001</i>	21/11/2017

- monitorare l'adeguatezza del Modello, in relazione alle specifiche attività svolte dall'Ente ed alla sua organizzazione, al fine di evitare la commissione delle categorie di reati per la prevenzione dei quali il Modello è stato introdotto;
- vigilare sulla rispondenza dei comportamenti concretamente realizzati all'interno dell'Ente con quanto previsto nel Modello, evidenziandone gli scostamenti, al fine di apportare eventuali adeguamenti alle attività realmente svolte;
- curare l'aggiornamento del Modello attraverso la verifica circa l'eventuale mutamento delle condizioni aziendali e l'analisi della efficacia e funzionalità delle modifiche proposte.

Al fine di espletare detti compiti, senza che l'elencazione che segue possa intendersi esaustiva delle attività da porre in essere, l'O.d.V. dovrà:

- monitorare ed interpretare la normativa rilevante e verificare l'adeguatezza del Modello rispetto a tale normativa, segnalando al Consiglio di Amministrazione le possibili aree di intervento;
- formulare proposte in merito alla necessità di aggiornamento e adeguamento del Modello adottato;
- assicurare, con il supporto delle strutture aziendali competenti, il mantenimento e l'aggiornamento del sistema di identificazione, mappatura e classificazione delle aree a rischio, ai fini dell'attività di vigilanza;
- elaborare le risultanze delle attività di controllo sulla base delle verifiche;
- segnalare al Consiglio di Amministrazione eventuali notizie di violazione del Modello;
- predispone relazioni informative periodiche al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale, come descritto al successivo punto 3.4.5;
- monitorare le iniziative volte alla diffusione e alla conoscenza del Modello, e quelle finalizzate alla formazione dei Destinatari e ad assicurare i flussi informativi verso l'O.d.V.


Le attività di verifica del modello competono all'Organismo di Vigilanza ed includono le seguenti tipologie di verifiche:

- verifiche sugli atti: almeno una volta l'anno, si procede ad una verifica dei principali atti societari e dei contratti di maggior rilevanza conclusi dalla Società in aree di attività "a rischio";
- verifiche del sistema di controlli preventivi: periodicamente, deve essere verificato l'effettivo funzionamento del sistema di controlli preventivi esistente e la concreta applicazione delle procedure aziendali, secondo le modalità stabilite dall'Organismo di Vigilanza. Tali attività di verifica devono includere, fra le altre, le seguenti:
  - verifica periodica, da parte dell'Organismo di vigilanza con il supporto delle Direzioni/ Funzioni competenti, del sistema delle deleghe di poteri autorizzativi e di firma in vigore e della sua coerenza con tutto il sistema organizzativo, raccomandando eventuali modifiche nel caso in cui il potere di gestione e/o la qualifica e/o le mansioni non corrispondano o non siano coerenti con i poteri di rappresentanza conferiti al procuratore o vi siano altre anomalie;
  - 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, con riguardo alle modifiche, integrazioni o emissioni di nuove procedure di cui l'Organismo di Vigilanza sia venuto a conoscenza nell'esercizio delle sue funzioni.
- verifica di tutte le segnalazioni ricevute nel corso dell'anno, delle azioni intraprese dai soggetti interessati, degli eventi considerati rischiosi, nonché del grado di sensibilità dei destinatari del Modello (anche a campione) rispetto alle ipotesi di reato previste dal Decreto.

Le verifiche sono condotte dall'Organismo di Vigilanza ovvero da soggetti terzi da questo incaricati o dalle Direzioni/Funzioni interne di volta in volta delegate dall'Organismo medesimo. L'esito di tali verifiche, con l'evidenziazione delle possibili carenze ed i suggerimenti delle azioni da intraprendere, deve essere incluso nel rapporto annuale che l'Organismo predispone per il Consiglio di Amministrazione.

Ferme restando le competenze di vigilanza da parte del Consiglio di Amministrazione sull'adeguatezza dell'intervento dell'O.d.V., le attività poste in essere dall'Organismo non potranno essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale.

L'O.d.V. deve adempiere al dovere con la diligenza del mandatario ed è responsabile della verità delle loro attestazioni.

 <b>meccanica bruciatori</b>	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	Delibera del
	<i>ai sensi del D.Lgs 231/2001</i>	21/11/2017

L'O.d.V. al fine di poter assolvere in modo esaustivo ai propri compiti, deve:

- disporre di mezzi finanziari adeguati per lo svolgimento dei compiti assegnati. In tal senso il Consiglio di Amministrazione approva annualmente, su proposta dell'O.d.V., la previsione delle spese per l'anno in corso per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti;
- avere libero accesso presso tutte le funzioni della Società, senza necessità di alcun consenso preventivo, ad ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti;
- essere dotato di poteri di indagine, ispezione e accertamento dei comportamenti, nonché di proposta di eventuali sanzioni a carico dei soggetti che non abbiano rispettato le prescrizioni contenute nel Modello.

### 3.4.3 Regole di funzionamento

Spetta allo stesso O.d.V. procedere, alla nomina di un Segretario e alla elaborazione di un proprio Regolamento da sottoporre all'approvazione mediante delibera del Consiglio di Amministrazione.

### 3.4.4 Rapporti tra l'Organismo di Vigilanza e gli Organi Sociali

Pur nel rispetto dei principi di autonomia e indipendenza, al fine di consentire che l'O.d.V. espliciti la massima efficacia operativa, è necessaria l'istituzione di specifici canali di comunicazione e adeguati meccanismi di collaborazione tra l'O.d.V. e gli altri Organi Sociali.

A tal fine l'O.d.V. relaziona al Consiglio di Amministrazione:

- periodicamente, preferibilmente con cadenza semestrale, per riferire in merito all'attività svolta;
- annualmente, con una relazione di carattere informativo avente ad oggetto lo stato di attuazione e l'efficacia del Modello, in particolare:
- l'attività di vigilanza svolta dall'Organismo nel periodo di riferimento;
- le eventuali criticità emerse sia in termini di comportamenti interni, anche in termini di efficacia del Modello;
- gli interventi correttivi e migliorativi pianificati ed il loro stato di realizzazione.

In tale occasione presenterà, altresì, il piano annuale delle verifiche predisposto per l'anno successivo.

L'O.d.V. potrà chiedere di essere sentito dal Consiglio di Amministrazione ogni qualvolta ritenga opportuno un esame o un intervento di siffatto organo in materie inerenti il funzionamento e l'efficace attuazione del Modello.

L'O.d.V. potrà, a sua volta, essere convocato in ogni momento dal Consiglio di Amministrazione e dagli altri Organi Sociali per riferire su particolari eventi o situazioni relative al funzionamento e al rispetto del Modello.

A garanzia di un corretto ed efficace flusso informativo, l'O.d.V. ha inoltre la possibilità, al fine di un pieno e corretto esercizio dei suoi poteri, di chiedere chiarimenti o informazioni direttamente al Presidente.


### 3.4.5 Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

Tra le esigenze che il Modello deve soddisfare, il D. Lgs. 231/2001 enuncia anche l'istituzione di obblighi informativi nei confronti dell'O.d.V..

I flussi informativi hanno ad oggetto tutte le informazioni e tutti i documenti che devono essere portati a conoscenza dell'O.d.V., secondo quanto previsto dai protocolli di decisione e da ciascuna parte che concorre a costituire il Modello.

In particolare:

- a) obblighi di segnalazione delle violazioni a carico di tutti i Destinatari del Modello;

 <b>meccanica bruciatori</b>	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	Delibera del
	<i>ai sensi del D.Lgs 231/2001</i>	21/11/2017

- b) obblighi di informazione relativi ad atti ufficiali a carico dei Destinatari del Modello e/o delle Funzioni interessate;  
c) obbligo di informazione periodica.

In relazione al punto a) valgono le seguenti prescrizioni:

- le segnalazioni devono essere in forma scritta e non anonima;
- l'O.d.V. valuta le segnalazioni ricevute e prende conseguenti iniziative a propria ragionevole discrezione e responsabilità, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e motivando per iscritto eventuali rifiuti di procedere ad un'indagine interna;
- l'O.d.V. garantisce i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

Al fine di facilitare il flusso di segnalazioni ed informazioni verso l'O.d.V., è prevista l'istituzione di canali informativi dedicati. Le segnalazioni possono essere fatte direttamente all'Organismo di Vigilanza anche mediante l'inoltro di comunicazione elettronica presso la casella di posta **organismo231@meccanicabrucciatori.com**

L'O.d.V. raccoglie le eventuali segnalazioni, ricevute anche da parte di terzi (ad esempio reclami dei clienti), relative alla violazione/sospetto del Modello o comunque a comportamenti non in linea con le regole di condotta adottate dalla Società.


Con riferimento al punto b), devono senza indugio essere trasmesse all'O.d.V. le informazioni concernenti:

- il sistema delle deleghe e l'organigramma tempo per tempo vigenti;
- i provvedimenti e/o le 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 gli illeciti per i quali è applicabile il D. Lgs. n. 231/2001, qualora tali indagini coinvolgano la Società o suoi Dipendenti od Organi Societari o comunque la responsabilità della Società stessa;
- l'avvio di un procedimento giudiziario a carico di un dirigente, dipendente o amministratore per i reati previsti dal D. Lgs. 231/2001;
- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, fatti comunque salvi gli obblighi di segreto imposti dalla legge, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per gli illeciti in materia di tutela della sicurezza e della salute sul lavoro compreso l'avvio di procedimento giudiziario e/o amministrativo a carico di dirigenti/dipendenti/personale operante nell'interesse della Società per le violazioni della normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- ogni atto/documento relativo a finanziamenti pubblici ricevuti dalla Società;
- qualsiasi atto, fatto, evento od omissione rilevato od osservato nell'esercizio delle responsabilità e dei compiti assegnati, con profilo di criticità rispetto alle norme del Decreto;
- gli interventi organizzativi e normativi diretti all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello;
- le notizie in merito ai procedimenti disciplinari avviati, alle eventuali sanzioni applicate ovvero all'archiviazione di tali procedimenti, con le relative motivazioni.

Con riferimento al punto c), l'Organismo di Vigilanza esercita le proprie responsabilità di controllo anche mediante l'analisi di sistematici flussi informativi periodici trasmessi dalle Funzioni competenti della Società.

### **3.4.6 Raccolta e conservazione delle informazioni**

Tutte la documentazione concernente l'attività svolta dall'O.d.V. (segnalazioni, informative, ispezioni, accertamenti, relazioni, etc.) è conservata per un periodo di almeno 5 anni (fatti salvi eventuali ulteriori obblighi di conservazione previsti da specifiche norme) in apposito archivio, il cui accesso è consentito esclusivamente ai componenti dell'O.d.V. o su autorizzazione degli stessi.

 <b>meccanica bruciatori</b>	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	Delibera del
	<i>ai sensi del D.Lgs 231/2001</i>	21/11/2017

#### 4. FORMAZIONE ED INFORMAZIONE

Per garantire l'efficacia del Modello, la Società si pone l'obiettivo di assicurare la corretta conoscenza da parte di tutti i Destinatari, anche in funzione del loro diverso livello di coinvolgimento nei processi sensibili.

Il sistema di informazione e formazione è supervisionato ed integrato dall'attività realizzata in questo campo dall'Organismo di Vigilanza, in collaborazione con il responsabile della Direzione Amministrativa.

Si riportano di seguito le attività individuate per una corretta formazione ed informazione del Modello.

##### 4.1 Informazione

-Diffusione del Modello sul sito internet: creazione di specifiche pagine web, in cui sono disponibili il Codice Etico e il Modello;

-Invio da parte degli organi individuati a tutti i Destinatari di una lettera informativa in allegato alla busta paga per comunicare che la Società si è dotata di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001, rimandando a intranet/sito per presa visione;

-Esecuzione di seminari rivolti a tutto il personale ed aventi ad oggetto il Codice Etico e gli elementi caratteristici del Modello e del sistema di controllo preventivo (es. poteri autorizzativi, le linee di dipendenza gerarchica, le procedure, i flussi di informazione e tutto quanto contribuisca a dare trasparenza nell'operare quotidiano), nonché incontri informativi finalizzati a fornire conoscenze utili alla identificazione, alla riduzione e alla gestione dei rischi in ambiente di lavoro;

-Comunicazione nella prima Assemblea dei Soci utile.

##### 4.2 Piano di comunicazione verso i collaboratori/professionisti

-Comunicazione a tutti i soggetti/partners che intrattengano con Meccanica Bruciatori rapporti contrattualmente regolati dell'avvenuta adozione del modello;

-Inserimento di una dichiarazione, in qualunque contratto di fornitura, servizio e consulenza (nel corpo del proprio testo o in allegato) di conoscenza delle disposizioni del D. Lgs. 231/2001 e delle prescrizioni del Modello e di impegno al rispetto dello stesso.

##### 4.3 Formazione


-L'attività di formazione, con riferimento ai reati dolosi, è rivolta al personale delle aree a rischio ed 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 e mira ad illustrare le ragioni di opportunità, oltre che giuridiche, che ispirano le regole e la loro portata concreta.

-L'attività di formazione, con riferimento ai reati colposi, riguarda, nello specifico, il sistema di salute e sicurezza sul lavoro, da erogarsi in occasione dell'assunzione, del trasferimento o cambiamento di mansioni o dell'introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, o di nuove sostanze e preparati pericolosi. Tale formazione è differenziata in funzione delle mansioni di ciascun lavoratore e rientra negli obblighi previsti dal D. Lgs. 81/2008 ed è finalizzata a:

-trasferire ai lavoratori ed agli altri soggetti del sistema di prevenzione e protezione aziendale conoscenze e procedure utili alla acquisizione di competenze per lo svolgimento in sicurezza dei rispettivi compiti in azienda e alla identificazione, alla riduzione e alla gestione dei rischi;

-fare apprendere ai lavoratori che ne abbiano necessità, in base alle mansioni svolte, l'uso corretto di attrezzature, macchine, impianti, sostanze, dispositivi, anche di protezione individuale, e le procedure di lavoro;

-ad assicurare che tutto il personale, ad ogni livello, sia consapevole della importanza della conformità delle proprie azioni rispetto al Modello e delle possibili conseguenze dovute a comportamenti che si discostino dalle regole ivi

 <b>meccanica bruciatori</b>	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	Delibera del
	<i>ai sensi del D.Lgs 231/2001</i>	21/11/2017

dettate.

## 5. SISTEMA DISCIPLINARE

### 5.1 Principi generali

Ai fini della valutazione dell'efficacia e dell'idoneità del Codice Etico e del Modello a prevenire i reati contemplati dal D. Lgs. 231/2001, è necessario che vengano individuati e sanzionati i comportamenti che possono favorire la commissione di reati rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 ovvero, più in generale, la violazione del Codice Etico e/o del Modello. Ai sensi dell'art. 6 comma 2 lett. e) D. Lgs. 231/2001, infatti, la Società ha l'onere di "introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate dal modello".

Tale sistema deve rivolgersi non solamente ai soggetti interni alla Società, ma anche ai terzi che operano per conto della Società stessa, prevedendo sanzioni di carattere disciplinare nell'un caso e di carattere negoziale nell'altro (ad esempio: clausola risolutiva espressa).

Si è, pertanto, creato un sistema disciplinare che sanzioni le infrazioni al Modello secondo criteri di gradualità e proporzionalità della sanzione in relazione al comportamento rilevato.

Lo scopo di prevenzione perseguito con l'adozione del Modello ed i principi di tempestività ed immediatezza impongono l'irrogazione della sanzione a prescindere dall'avvio e dall'esito di un eventuale procedimento penale a carico del soggetto responsabile e/o dell'Ente: la violazione dei principi di comportamento contenuti nel Modello e nel Codice Etico deve, quindi, essere sanzionata indipendentemente dall'effettiva realizzazione di un reato o dalla punibilità dello stesso.

L'adeguatezza del sistema disciplinare alle prescrizioni del D. Lgs. 231/2001 e successive modifiche ed integrazioni deve essere costantemente monitorata dall'Organismo di Vigilanza, al quale dovrà essere garantito un adeguato flusso informativo in merito alle tipologie di sanzioni comminate ed alle circostanze poste a fondamento delle stesse.

L'accertamento dell'effettiva responsabilità derivante dalla violazione del Modello e l'irrogazione della relativa sanzione, avrà luogo nel rispetto delle disposizioni di legge vigenti, delle norme della contrattazione collettiva applicabile, dei contratti con le terze parti, delle procedure interne, delle disposizioni in materia di privacy e nella piena osservanza dei diritti fondamentali della dignità e della reputazione dei soggetti coinvolti.

### 5.2 Soggetti destinatari

La norma si riferisce, in particolare, a tutti coloro che sono legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, indipendentemente dal contratto applicato, dalla qualifica e/o dall'inquadramento aziendale riconosciuti.

#### 5.2.1 Amministratori, Organismo di Vigilanza


A norma dell'art. 5 citato del D. Lgs. 231/2001, rientrano tra i soggetti apicali, i componenti degli organi di amministrazione, come tali passibili delle sanzioni previste nel presente sistema disciplinare.

#### 5.2.2 Tutti i collaboratori soggetti tenuti al rispetto del Modello

Il presente sistema disciplinare trova applicazione anche nei confronti di tutti quei soggetti che, pur essendo esterni, sono funzionalmente soggetti alla direzione e vigilanza di un soggetto "apicale" ovvero operano direttamente e come tali sono tenuti al rispetto del Modello proprio in virtù della funzione svolta in relazione alla struttura societaria ed organizzativa della Società.

Tali soggetti terzi sono, in particolare: a) tutti coloro che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro di natura non subordinata (es.: collaboratori a progetto, consulenti, lavoratori somministrati); b) collaboratori a qualsivoglia titolo; c) procuratori, agenti e tutti coloro che agiscono in nome e/o per conto della Società; d) fornitori e partner.

### 5.3 Le sanzioni

 <b>meccanica bruciatori</b>	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	Delibera del
	<i>ai sensi del D.Lgs 231/2001</i>	21/11/2017

Il sistema disciplinare prevede sanzioni per ogni destinatario, in considerazione della diversa tipologia di rapporti.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni stabilite saranno applicate, ai sensi della normativa richiamata, tenuto conto del grado di imprudenza, imperizia, negligenza, colpa o dell'intenzionalità del comportamento relativo all'azione/omissione, tenuto altresì conto di eventuale recidiva, nonché dell'attività lavorativa svolta dall'interessato e della relativa posizione funzionale, unitamente a tutte le altre particolari circostanze che possono aver caratterizzato il fatto.

Le sanzioni saranno comminate indipendentemente dall'avvio e/o svolgimento e definizione dell'eventuale azione penale, in quanto i principi e le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte dalla Società in piena autonomia ed indipendentemente dai possibili reati (o illeciti amministrativi) che eventuali condotte possano determinare e che l'autorità giudiziaria ha il compito di accertare. Pertanto, qualora l'OdV rilevi nel corso delle sua attività di verifica e controllo una possibile violazione del Modello e dei suoi allegati, lo stesso dovrà dare impulso al procedimento disciplinare nei confronti dell'autore della potenziale infrazione, in misura autonoma rispetto ad eventuali azioni penali intraprese dall'autorità giudiziaria.

Il concetto di sistema disciplinare fa ritenere che la Società debba procedere ad una graduazione delle sanzioni applicabili, in relazione al differente grado di pericolosità che i comportamenti possono presentare rispetto alla commissione dei reati.

Tra i comportamenti passibili di sanzioni disciplinari, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, si annoverano, in ordine di intensità:

1. Le condotte/omissioni che non costituiscono Reato:

- la realizzazione di condotte non conformi alle regole comportamentali previste dal Modello e/o dai Protocolli 231 ivi previsti;
- l'omissione di azioni o di comportamenti prescritti dal Modello e/o dai Protocolli 231 ivi previsti;
- la realizzazione di condotte non conformi ai principi fondanti il Codice Etico;
- l'omissione di azioni o di comportamenti prescritti dal Codice Etico.

2. Le condotte/omissioni che espongono la società al rischio di sanzioni per la commissione/ il tentativo di commissione di un Reato:

- la semplice esposizione della Società a situazioni oggettivamente a rischio di commissione di Reato;
- l'inequivocabile realizzazione di condotte/omissioni dirette a compiere un Reato;  
la realizzazione di condotte/omissioni tali da determinare l'applicazione a carico della Società delle sanzioni previste dal D. Lgs. 231/2001.

3. L'omessa vigilanza o la tolleranza da parte dei soggetti apicali sulle condotte poste in essere dai sottoposti, in violazione del Modello e/o del Codice Etico.

### 5.3.1 Sanzioni applicabili ai Dirigenti


In caso di mancato rispetto delle prescrizioni indicate nel Modello e/o nel Codice Etico da parte di uno dei soggetti elencati, verranno applicate, nel rispetto delle procedure di legge, le sanzioni qui di seguito indicate, in proporzione alla gravità delle infrazioni:

-Richiamo verbale.

A titolo esemplificativo, tra tali comportamenti rientrano:

- inosservanza colposa di quanto stabilito dalle procedure interne previste dal Modello e/o dal Codice Etico o adozione di un comportamento negligente non conforme alle prescrizioni del Modello e/o dal Codice Etico stesso
- l'inosservanza non costituisca reato o non abbia come effetto la copertura di un reato o di un comportamento



 <b>meccanica bruciatori</b>	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	Delibera del
	<i>ai sensi del D.Lgs 231/2001</i>	21/11/2017

illegittimo ed il dirigente proceda autonomamente, senza necessità di sollecitazioni, al ripristino della corretta operatività;

-omessa segnalazione o tolleranza delle irregolarità di cui sopra, commesse da altri appartenenti al personale sottoposto alla direzione;

-Richiamo scritto.

Viene adottato in ipotesi di recidiva nei comportamenti per i quali è già prevista la irrogazione del richiamo verbale, nonché per:

-inosservanza delle procedure interne previste dal Modello e/o dal Codice Etico o violazione delle prescrizioni degli stessi qualora l'inosservanza o la violazione non costituisca reato o non abbia come effetto la copertura di un reato o di un comportamento illegittimo;

-omessa segnalazione o tolleranza dei comportamenti di cui sopra commessi dal personale sottoposto alla direzione o alla vigilanza del Dirigente stesso;

-la mancata partecipazione, senza giustificato motivo, alla formazione obbligatoria predisposta dalla Società, in materia di Decreto n. 231/2001 e in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro (ex D.lgs. 81/2008) e in relazione ad ogni altro obbligo formativo.

A titolo esemplificativo, ma non esaustivo, si considerano condotte passibili della predetta sanzione:

-adottare un comportamento in violazione alle prescrizioni del Modello e/o del Codice Etico e tale da determinare la possibile concreta applicazione a carico della Società delle misure previste dal Decreto o la commissione di un reato;

-falsificare, anche per omissione, i report destinati all'ODV;

-distruggere o alterare la documentazione prescritta dai protocolli operativi,

-ostacolare i controlli o impedire l'accesso alle informazioni o alla documentazione da parte dei soggetti preposti ai controlli o alle decisioni in aree sensibili;

-violare le prescrizioni in materia di sicurezza sul lavoro da cui derivi o possa derivare il decesso del lavoratore o lesioni colpose gravissime.

In presenza di azioni o di omissioni di gravità tale da legittimare l'azienda al licenziamento senza preavviso, in attesa della definizione della procedura, sarà sospeso il rapporto di lavoro con l'interessato in via cautelativa.

Nel caso in cui gli illeciti contestati determinino un danno alla società, la stessa avrà il diritto di ottenere da parte dei responsabili il risarcimento integrale del danno subito.

Qualora la violazione sia contestata nei confronti di un soggetto in posizione apicale non legato alla Società da un rapporto di lavoro dipendente, verranno applicate le sanzioni previste per gli amministratori, sindaci, Organismo di Vigilanza.


### **5.3.3 Sanzioni applicabili agli Amministratori, OdV**

L'amministratore che adotti un comportamento non conforme alle prescrizioni e alle procedure previste o richiamate nel Modello o nel Codice Etico in grado di determinare una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal d.lgs. n. 231 del 2001 o che venga indagato per un reato comportante la responsabilità dell'ente, potrà essere temporaneamente allontanato dall'incarico, con mantenimento del trattamento economico, fino al termine della situazione oggettiva di rischio.

Su segnalazione dell'Organismo di Vigilanza, dopo attenta e approfondita valutazione, il Socio provvederà, se del caso, nei confronti del - degli amministratore/i resosi/resisi inadempiente/i:

- ✓ all'esercizio diretto dell'azione sociale di responsabilità ex articolo 2393, comma 3 del codice civile;
- ✓ alla convocazione dell'assemblea dei soci, ponendo all'ordine del giorno l'esercizio dell'azione sociale di responsabilità nonché la revoca dei medesimi.



 <b>meccanica bruciatori</b>	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	Delibera del
	<i>ai sensi del D.Lgs 231/2001</i>	21/11/2017

Nei casi in cui l'Organismo di Vigilanza, nello svolgimento e nell'ambito del controllo, per grave negligenza ovvero imperizia, non abbiano saputo individuare violazioni del Modello e, nei casi più gravi, commissione di reati, il Consiglio d'Amministrazione procederà agli accertamenti necessari e potrà revocare l'incarico per giusta causa.

#### 5.3.4 Sanzioni applicabili ai Terzi Destinatari

Qualsivoglia comportamento posto in essere da collaboratori esterni o da professionisti, in contrasto con le linee di condotta indicate nel Codice Etico e nel Modello, e tale da comportare il rischio di commissione di un reato presupposto di cui al Decreto, potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole inserite nei contratti/lettere di incarico, la risoluzione del rapporto, la revoca dell'incarico, l'applicazione di una penale, fatto salvo il diritto della Società al risarcimento danni qualora a seguito della violazione la Società subisca un danno, anche di immagine, economicamente apprezzabile, anche in conseguenza dell'irrogazione di misure sanzionatorie.

A tal fine, appare consigliabile prevedere l'inserimento nei contratti/incarichi di specifiche clausole nelle quali l'interessato dichiara di conoscere i principi di comportamento di cui al Modello ed al Codice Etico e si impegna al loro rispetto, prevedendosi, in difetto, l'applicazione delle sanzioni di seguito indicate <sup>1</sup>.

Compete all'Organismo di Vigilanza valutare l'idoneità delle misure adottate dalla Società nei confronti dei collaboratori esterni e professionisti, proponendo i necessari adeguamenti o modifiche.

A titolo esemplificativo per il caso di mancato rispetto delle prescrizioni indicate nel Modello da parte di un Terzo Destinatario, potrà essere prevista l'applicazione delle misure qui di seguito indicate, da adottare secondo parametri di proporzionalità rispetto alla gravità della violazione:

- diffida al puntuale rispetto delle previsioni del Modello, pena la risoluzione del rapporto;
- risoluzione del rapporto negoziale intercorrente con la società/revoca dell'incarico;
- applicazione di penali secondo quanto stabilito nei rispettivi contratti.


## 6. RESPONSABILITÀ DELL'ADOZIONE, DELLA CONCRETA ATTUAZIONE E DELLE SUCCESSIVE MODIFICHE DEL MODELLO

L'art. 6, comma I, lettera a) del D. Lgs. 231/2001 richiede che il Modello sia un "atto di emanazione dell'organo dirigente". L'adozione dello stesso, così come la nomina dell'Organismo di Vigilanza, è dunque di competenza del Consiglio di Amministrazione della Società, che provvede mediante delibera consiliare. Con l'adozione formale del Modello questo diviene regola imperativa per la Società, per i componenti degli Organi societari, per i dipendenti e per chiunque operi a qualunque titolo per conto o nell'interesse della Società medesima.

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 Consiglio di Amministrazione della Società che le adotta con delibera.

L'adozione e l'aggiornamento delle procedure (Protocolli di decisione) che regolamentano le fasi del processo decisionale in relazione alle aree di rischio è responsabilità dei responsabili di processo, anche su input dell'Organismo

<sup>1</sup> Si riporta, di seguito, a titolo esemplificativo, una possibile formulazione della clausola da inserire nei contratti con collaboratori esterni e professionisti, in particolare in quei contratti con soggetti che svolgono attività sensibili o hanno contatti con la P.A.: "Meccanica Bruciatori dichiara di avere approvato il Codice Etico ed adottato il Modello di Organizzazione e Gestione ex D. Lgs. 231/2001 (MOG) e, quindi, richiede alla Xxxx di conformare i propri comportamenti alla suddetta normativa ed ai precetti di comportamento enucleati nel Codice Etico e nel MOG, che Xxxx dichiara di conoscere e di approvare. Xxxx si obbliga, di conseguenza, nell'espletamento dell'attività oggetto del presente contratto, a uniformarsi al rispetto dei precetti di comportamento e delle prescrizioni di cui al Codice Etico ed al MOG adottati da Meccanica Bruciatori. Pertanto, si conviene espressamente, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 1456 c.c., che l'inadempimento di Xxxx agli impegni di cui sopra darà facoltà a Meccanica Bruciatori di dichiarare automaticamente risolto il presente contratto. A tal fine, Meccanica Bruciatori dovrà comunicare a XXXX, con lettera raccomandata a.r., l'intenzione motivata di avvalersi della clausola risolutiva. Rimangono ferme ed impregiudicate le conseguenze della responsabilità per inadempimento imputabile a Xxxx e quindi il diritto di Meccanica Bruciatori di agire per ottenere il risarcimento dei danni subiti, ai sensi di legge." Si precisa che tale formulazione è meramente esemplificativa, ed il suo inserimento dovrà essere valutato concretamente in ogni singolo contatto con soggetti esterni.

 <b>meccanica bruciatori</b>	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	Delibera del
	<i>ai sensi del D.Lgs 231/2001</i>	21/11/2017

di Vigilanza che procede poi ad una verifica in merito all'adeguatezza del sistema di controlli definito nel documento al livello di rischio ex D.Lgs. 231/01.

L'Organismo di Vigilanza riferisce periodicamente al Consiglio di Amministrazione sulle eventuali modifiche apportate al sistema di Protocolli/Procedure emessi in relazione alle aree di rischio ex D.Lgs. 231/01.

L'efficace e concreta attuazione del Modello adottato è garantita:

-dal Management aziendale, vale a dire dai responsabili delle varie strutture organizzative della Società, in relazione alle attività a rischio dalle stesse svolte e all'emissione/adozione delle procedure/protocolli anche con rilievi ex D. Lgs. 231/2001;

-dall'Organismo di Vigilanza, nell'esercizio dei poteri di iniziativa e di controllo allo stesso conferiti sulle attività svolte dalle singole unità organizzative nelle aree a rischio.

In particolare, è responsabilità del Management aziendale, in collaborazione con l'Organismo di Vigilanza, trasferire ai propri collaboratori la consapevolezza delle situazioni a rischio-reato, nonché impartire direttive circa le modalità operative di svolgimento dei compiti assegnati, in coerenza con i principi e le prescrizioni contenute nel presente Modello e tenendo conto delle peculiarità del proprio ambito di attività.

L'Organismo di Vigilanza ha il compito di curare l'aggiornamento del Modello, ma il Consiglio di Amministrazione resta responsabile dell'aggiornamento dello stesso, da adottarsi con le modalità su indicate.

A titolo esemplificativo, si prevede che gli interventi di adeguamento e/o aggiornamento del Modello debbano essere realizzati in occasione di:

-modifiche legislative (ad esempio inserimento di nuovi reati);

-violazioni del modello e/o esiti negativi di verifiche sull'efficacia del medesimo;

-modifiche della struttura organizzativa della società significative ai fini del funzionamento del Modello ovvero da modifiche dei settori in cui si svolge l'attività aziendale.

L'Organismo di Vigilanza rende operative le modifiche del Modello deliberate dal Consiglio di Amministrazione e ne cura la divulgazione.