



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE ai sensi dell'art. 6 D. Lgs. 231/01

INDICE

PARTE GENERALE

Modello di organizzazione, gestione e controllo

Pagina 1 di 21

1. Premessa	p. 5
2. Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231	p. 5
2.1 Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico degli enti	p. 5
2.2. Le sanzioni previste dal Decreto	p. 9
2.3. Il Modello di organizzazione, gestione e controllo	p. 10
3. La costruzione del Modello	p. 11
3.1 L'individuazione delle aree aziendali a rischio (c.d. aree sensibili)	p. 13
4. L'adozione del modello di organizzazione, gestione e controllo da parte di Urmet s.p.a.	p. 14
4.1. Finalità del Modello	p. 14
4.2. Struttura del Modello	p. 15
4.3. Modifiche ed integrazioni del Modello	p. 15
5. L'organismo di vigilanza (O.d.V.)	p. 15
5.1. Individuazione dell'Organismo di Vigilanza	p. 15
5.2. Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza	p. 17
5.3. Attività di <i>reporting</i> dell'Organismo di Vigilanza nei confronti degli organi societari	p. 19
5.4. Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza	p. 19
6. Formazione del personale e diffusione del modello	p. 20
7. Sistema disciplinare e misure in caso di mancata osservanza delle prescrizioni del modello	p. 20
7.1. Principi generali	p. 20
7.2. Sanzioni per i lavoratori dipendenti impiegati e operai	p. 21
7.3. Sanzioni nei confronti degli Amministratori	p. 22
7.4. Sanzioni nei confronti dei Dirigenti	p. 22
7.5. Misure nei confronti dei collaboratori esterni	p. 23
8. Conferma applicazione ed adeguatezza del Modello	p. 23

1. *Modello (MOGC)*: Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo previsto dall'art. 6 del D. Lgs. 231/01 e dall'art. 30 D. Lgs. 81/08;
2. *Organismo di Vigilanza (OdV)*: organismo interno all'ente destinatario del compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curare il suo aggiornamento;
3. *Codice Etico*: documento formato ed approvato dall'Ente che contiene l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità dell'Ente nei confronti di "portatori di interessi" qualificati (dipendenti, fornitori, clienti, Pubblica Amministrazione, ecc);
4. *Modello Linee Guida*: documenti formati da associazioni o enti rappresentativi di determinate categorie volti a favorire l'applicazione delle disposizioni inerenti la formazione del Modello, (es. Linee Guida Confindustria del 07.03.2002 ed oggetto di un ultimo aggiornamento nel 2021);
5. *Soggetti in posizione apicale*: coloro 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 persone che esercitano anche di fatto la gestione e il controllo dello stesso (art. 5 co.1 lett. a) del D. Lgs. 231/01);
6. *Soggetti sottoposti*: persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti in posizione apicale (art. 5 co.1 lett. b) del D. Lgs. 231/01);
7. *Decreto*: Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 e s.m.i.;
8. *Reati presupposto*: reati tassativamente indicati dal D. Lgs. 231/01 la cui commissione, da parte di un soggetto in posizione apicale o di un soggetto ad esso sottoposto, può comportare responsabilità amministrativa dell'Ente;
9. *Partner*: controparte contrattuale di Urmet s.p.a. (quale, a titolo esemplificativo, fornitori e clienti, sia persone fisiche sia persone giuridiche), con la quale la Società addivenga ad una qualunque forma di collaborazione o vincolo contrattuale;
10. *Aree sensibili*: le aree che – a seguito di dettagliata analisi della realtà aziendale di Urmet s.p.a. – potenzialmente potrebbero essere interessate dal rischio di commissione di reati costituenti presupposto della responsabilità dell'Ente ai sensi del D. Lgs. 231/01 e s.m.i.

1. Premessa

Urmet s.p.a. intende adottare un Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001 e s.m.i., formalizzando l'assetto procedurale esistente ed adeguando la propria organizzazione all'evoluzione della Società ed alle novelle legislative introdotte.

L'indispensabile attività di valutazione preliminare svolta ha consentito di escludere un potenziale rischio di commissione di alcune fattispecie di reato previste dal Decreto.

Il presente documento è stato, pertanto, redatto ai sensi ed agli effetti di cui al D. Lgs. 231/01 con la finalità di descrivere le procedure e le norme comportamentali che ispirano l'attività di Urmet s.p.a. e che siano idonee ad evitare la commissione dei reati rilevanti ai sensi del predetto Decreto.

Il presente documento è ispirato e conforme alle norme di legge, nonché alle Linee Guida ed ai documenti emessi dalle associazioni di categoria.

I destinatari dei principi e delle disposizioni contenute nel presente documento sono l'Amministratore Unico, i soci, i dipendenti sottoposti a qualunque vincolo contrattuale, anche di natura temporanea, di Urmet s.p.a., nei limiti dei propri compiti e delle connesse responsabilità.

2. Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231

2.1 Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico degli Enti

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante la "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300*" (di seguito il "Decreto"), ha introdotto nel nostro ordinamento un regime di responsabilità amministrativa (equiparabile sostanzialmente alla responsabilità penale), a carico delle persone giuridiche.

urmet

I soggetti sottoposti alla presente disciplina sono tutti gli Enti forniti di personalità giuridica, le società e le associazioni anche prive di personalità giuridica; non sono invece destinatari della presente normativa lo Stato, gli enti pubblici territoriali, gli altri enti pubblici non economici e gli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

La responsabilità amministrativa dell'Ente si potrà configurare solo in caso di commissione dei reati espressamente contemplati dal Decreto e posti in essere da soggetti qualificati (apicali o agli stessi sottoposti) nell'interesse o a vantaggio della Società.

La responsabilità amministrativa disciplinata dal Decreto può, dunque, concorrere, in presenza di talune condizioni, con la responsabilità penale della persona fisica (agente) che ha materialmente commesso i reati presupposto, coinvolgendo, nella punizione degli stessi, il patrimonio dell'Ente.

Perché ciò si verifichi, come sopra anticipato, occorrerà che il reato sia stato commesso nell'interesse o vantaggio dell'Ente.

Si deve intendere per:

- “interesse” il fine in vista del quale il soggetto ha in ipotesi posto in essere la condotta illecita nell'intento di arrecare un beneficio alla Società;
- “vantaggio” l'oggettiva realizzazione di un profitto direttamente in capo all'Ente stesso, anche se l'agente ha agito senza l'esclusivo fine di recare un beneficio alla Società.

In particolare, l'Ente sarà responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio dai seguenti soggetti qualificati:

- a) persone che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa, dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo dello stesso (c.d. soggetti apicali);
- b) i soggetti sottoposti alla direzione o vigilanza di una delle persone sopra indicate (c.d. soggetti sottoposti).

L'applicazione della disciplina prevista dal Decreto comporta, in ipotesi di condanna dell'Ente, il pagamento da parte di questi di una sanzione pecuniaria proporzionata alla gravità del fatto di reato nonché alle sue capacità patrimoniali; a ciò si aggiunga la possibilità di applicazione di gravi misure interdittive - anche in via cautelare - consistenti, tra l'altro, nella sospensione o revoca di licenze o concessioni,

urmet

nell'impossibilità di contrarre con la Pubblica Amministrazione, nell'interdizione dall'esercizio dell'attività.

Come già evidenziato, la responsabilità dell'Ente è configurabile unicamente con riferimento alla commissione dei seguenti reati tassativamente individuati dal Decreto, il cui numero è stato negli anni notevolmente ampliato, a seguito di interventi legislativi nazionale e comunitari ⁽¹⁾:

-- artt. 24 e 25 - reati che siano stati commessi ai danni della Pubblica Amministrazione

-- art. 24 bis - delitti informatici e trattamento illecito di dati

-- art. 24 ter: delitti di criminalità organizzata

-- art. 25 bis - reati in tema di falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo

-- art. 25 bis1 - delitti contro l'industria e il commercio

-- art. 25 ter - reati societari

-- art. 25 quater - delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali

-- art. 25 quater1 - reati connessi alle pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili

-- art. 25 quinquies - delitti contro la personalità individuale, quali tra gli altri riduzione o mantenimento in schiavitù e tratta di persone, prostituzione minorile, pornografia minorile, tratta di persone, acquisto e alienazione di schiavi

-- art. 25 sexies - reati di abuso di mercato, quali l'abuso di informazioni privilegiate e manipolazione del mercato

⁽¹⁾ Per il dettaglio delle singole fattispecie di reato rilevanti ai sensi del Decreto si rimanda all'elenco allegato al presente Modello (con indicazione delle condotte, data di introduzione e sanzioni).

-- art. 25 septies - reati di omicidio colposo (art. 589 c.p.) e lesioni personali colpose (590 terzo comma c.p.) commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro

-- art. 25 octies – ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio

-- art. 25 novies - delitti in materia di violazione del diritto d'autore

-- art. 25 decies – induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria

-- art. 25 undecies – reati ambientali

-- art. 25 duodecies – impiego di cittadini in Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare

-- art. 25 terdecies – razzismo e xenofobia

-- art. 25 quaterdecies - frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati

-- art. 25 quinquiesdecies – reati tributari

-- artt. 3 e 10 Legge 16 marzo 2006 n. 146 - reati transnazionali, definiti come quelli puniti con la pena della reclusione non inferiore nel massimo a quattro anni, qualora sia coinvolto un gruppo criminale organizzato, nonché: a) sia commesso in più di uno Stato; b) ovvero sia commesso in uno Stato, ma una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo avvenga in un altro Stato; c) ovvero sia commesso in uno Stato, ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più di uno Stato; d) ovvero sia commesso in uno Stato ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato relativi a specifiche fattispecie di reato.

Attesa l'attività svolta da Urmet s.p.a., si ritiene che, tra i reati attualmente previsti dal Decreto, possano potenzialmente riguardare la Società:

- reati contro la P.A.;
- delitti informatici e trattamento illecito di dati;
- delitti contro l'industria e il commercio;

urmet

- reati societari;
- reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro;
- reati di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio;
- reati ambientali;
- impiego di cittadini di paesi terzi;
- reati tributari.

Al fine di garantire effettività, adeguatezza ed efficacia al presente Modello, resta salva la possibilità di qualsiasi ulteriore idonea implementazione, qualora si ravvisasse il rischio di commissione di altri reati previsti dal Decreto, a seguito di novelle legislative, di segnalazioni, del rilevamento di comportamenti da considerarsi a rischio o delle verifiche periodiche.

2.2. Sanzioni

Le sanzioni previste per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato ai sensi del D. Lgs. 231/2001 sono:

- sanzione pecuniaria ⁽²⁾, applicata per quote in numero non inferiore a 100 e non superiore a 1000; ciascuna quota va da un minimo di € 258,00 ad un massimo di € 1.549,00;
- sanzioni interdittive ⁽³⁾, quali: a) l'interdizione dall'esercizio dell'attività; b) il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio; c) la sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito; d) l'esclusione da agevolazioni,

⁽²⁾ La sanzione pecuniaria da irrogarsi in concreto è determinata dal Giudice, sulla base dei criteri di cui all'art. 11 del Decreto (gravità del fatto, grado di responsabilità dell'Ente, attività svolta dalla Società per delimitare o attenuare le conseguenze del fatto e prevenire commissione di ulteriori reati, condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente).

⁽³⁾ Le sanzioni interdittive possono essere applicate anche in via cautelare (cioè anche prima della pronuncia di una sentenza di condanna) quando sussistono gravi indizi per ritenere sussistente la responsabilità dell'ente per un illecito amministrativo dipendente da reato e vi sono fondati e specifici elementi che fanno ritenere concreto il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede.

La scelta della misura interdittiva da applicare in via cautelare viene valutata dal Giudice in relazione sia alla specifica idoneità di ciascuna misura rispetto alle specifiche esigenze cautelari da soddisfare sia in proporzione all'entità del fatto ed alla sanzione che si ritiene possa essere applicata all'ente.

La durata delle sanzioni interdittive non può essere inferiore a tre mesi né eccedere ai due anni; la loro determinazione è stabilita dal Giudice secondo i principi previsti per le sanzioni pecuniarie.

finanziamenti, contributi e sussidi, e/o la revoca di quelli eventualmente già concessi; e)
il divieto di pubblicizzare beni o servizi;

- confisca del prezzo e del profitto;
- pubblicazione della sentenza in uno o più giornali a spese dell'Ente.

2.3. Il Modello di organizzazione, gestione e controllo. Esenzione della responsabilità.

Il Decreto prevede la possibilità che l'Ente, nel caso di commissione di uno dei reati "presupposto" da parte di un soggetto apicale o di un soggetto a questi sottoposto, possa andare esente da responsabilità.

In particolare, nel caso di reati commessi da soggetti in posizione apicale, l'Ente va esente da responsabilità se prova che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello di Organizzazione e Gestione, idoneo a prevenire i reati della medesima specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello nonché di proporre l'aggiornamento è stato affidato ad un Organismo di Vigilanza dell'Ente (O.d.V.), dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente il suddetto Modello;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'O.d.V.

Per quanto concerne i reati commessi dai soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza l'art. 7 del Decreto prevede l'esonero dalla responsabilità in questione nel caso in cui l'Ente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, un Modello idoneo a prevenire reati della stessa specie di quello verificatosi.

L'art. 6 del Decreto indica le caratteristiche essenziali per la costruzione del Modello, il quale deve prevedere:

- 1) un'attività preliminare di individuazione dei rischi attraverso un'analisi del contesto aziendale che consenta di individuare i settori dell'attività più soggetti al rischio di commissione dei reati presupposto (cfr. valutazione preliminare);
- 2) specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente, al fine di ridurre efficacemente i coefficienti di rischio di commissione dei reati presupposto;
- 3) le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;

4) obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato al controllo sul corretto funzionamento del Modello (O.d.V.);

5) un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

L'effettività e l'efficacia del Modello impongono una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso in caso di violazioni, mutamenti nell'organizzazione e/o nell'attività aziendale, nonché l'adozione di un sistema disciplinare che consenta di sanzionare il mancato rispetto delle prescrizioni indicate nel Modello.

3. La costruzione del Modello

La predisposizione del presente Modello è ispirata alle Linee Guida emanate da Confindustria il 7 marzo 2002, successivamente aggiornate (ultimo aggiornamento 2021), alle disposizioni normative, alla dottrina e giurisprudenza formatesi negli anni.

L'attività di elaborazione del Modello si è articolata nei seguenti passaggi:

- individuazione delle aree a rischio, ovvero degli ambiti di attività aziendale in relazione ai quali potrebbero essere commessi i reati rilevanti ai sensi del Decreto.
- predisposizione di un sistema di controllo preventivo, con l'adozione di specifiche procedure gestionali (protocolli) per la programmazione della formazione ed adozione delle decisioni dell'Ente, che consenta una corretta valutazione del sistema interno all'Ente stesso e del suo eventuale adeguamento in termini di capacità a ridurre i rischi identificati.

L'intento dell'adozione di un sistema di riduzione dei rischi comporta la necessità di dover intervenire sia sulla probabilità di accadimento dell'evento, sia sull'impatto che l'evento stesso produce; un risultato ottimale per i fini che ci si propone si potrà realizzare, però, soltanto con una attività continua di monitoraggio e aggiornamento dei protocolli aziendali, da reiterare con particolare attenzione nei momenti di mutamento dell'assetto aziendale.

Alla luce delle indicazioni fornite dalle Linee Guida di Confindustria all'interno di un efficace sistema di controllo preventivo, il Modello presenta le seguenti componenti:

- codice etico con riferimento ai reati considerati: previsione di specifici principi etici cui ispirare l'attività aziendale e la cui violazione può comportare la possibilità di commissione dei reati presupposto di cui al Decreto, con espresso richiamo;

- sistema organizzativo: sistema che delinea in modo chiaro e comprensibile la ripartizione delle funzioni aziendali tra i vari soggetti responsabili, anche mediante il sistema di deleghe e procure, basato oltre che sulle attribuzioni di responsabilità anche sulla dipendenza gerarchica e sulla descrizione dei compiti;
- procedure cartacee ed informatiche: sistemi informativi tali da regolamentare lo svolgimento delle attività prevedendo gli opportuni punti di controllo, anche attraverso la separazione dei compiti dei soggetti che svolgano attività in aree a rischio di commissione di reati presupposto;
- poteri autorizzativi e di firma: assegnati in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali definite con indicazione precisa ed inequivoca dei limiti di spesa;
- sistema di controllo di gestione: sistema idoneo a fornire tempestiva informazione in ordine all'insorgenza di eventuali situazioni di criticità;
- comunicazione e formazione al personale: ai fini di un corretto funzionamento del Modello occorre lo svolgimento di un'attività di formazione ai destinatari dello stesso, sia con riferimento al Codice Etico, sia in relazione agli altri elementi quali i poteri autorizzativi, le linee di dipendenza gerarchica, le procedure, i flussi di informazione e tutto quanto contribuisca a dare trasparenza all'attività aziendale. La comunicazione ai destinatari dovrà essere fornita in modo chiaro, efficace e dettagliato;
- introduzione di un adeguato sistema sanzionatorio per le violazioni delle norme e delle procedure previste dal Modello;
- individuazione di un Organismo di Vigilanza;
- obbligo di fornire informazioni all'Organismo di Vigilanza da parte dei destinatari del presente Modello in ordine a eventuali anomalie o atipicità riscontrate nell'esercizio della propria attività in ambito aziendale.

3.1 L'individuazione delle aree aziendali a rischio (aree sensibili)



Il processo di identificazione dei rischi rilevanti ai fini del Decreto e di adeguamento e/o integrazione del sistema di controllo esistente è stato condotto attraverso le seguenti fasi di attività:

- mappatura dei processi a rischio e delle attività sensibili;
- individuazione dei rischi potenziali;
- ricognizione ed analisi del sistema di controllo preventivo esistente;
- adeguamento e/o integrazione del sistema di controllo esistente.

In particolare, valutato il contesto operativo interno ed esterno in cui opera la Urmet s.p.a., sono state individuate le aree aziendali a rischio di commissione dei reati rilevanti ai sensi del Decreto, identificando le attività sensibili e le funzioni aziendali nell'ambito delle quali potrebbero essere commessi, anche nella forma del tentativo, i reati presupposto.

Sulla base della mappatura delle aree aziendali a rischio è stata condotta l'analisi del sistema di controllo preventivo esistente sull'adeguatezza a prevenire ed individuare comportamenti illeciti rilevanti ai sensi del Decreto.

Nello specifico le aree sensibili sono state valutate rispetto al sistema dei presidi e controlli esistenti, individuando e adottando le opportune correzioni ed integrazioni.

Da ultimo, sono state pertanto valutate e integrate le procedure gestionali esistenti con specifico riferimento alle tipologie di reato rilevanti ai sensi del Decreto e all'esigenza di tempestiva segnalazione dell'esistenza e/o dell'insorgenza di eventuali situazioni di criticità⁽⁴⁾.

4. L'adozione del Modello di organizzazione, gestione e controllo da parte di Urmet s.p.a.

Il Modello predisposto da Urmet s.p.a. prevede:

1. l'individuazione di un sistema interno finalizzato a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società in relazione ai rischi da prevenire tramite:

⁽⁴⁾ Per quanto concerne la concreta individuazione dei processi sensibili di specifiche aree di attività aziendale si rinvia alla Parte Speciale del Modello.



-- il Codice Etico, che fissa linee di orientamento generali e procedure formalizzate, tese a disciplinare in dettaglio le modalità operative nei settori “sensibili”;

-- la predisposizione di una struttura organizzativa che, tenuto conto della specifica realtà aziendale, garantisca una chiara ed organica attribuzione dei compiti ed il controllo dei comportamenti posti in essere;

2. l’attribuzione all’O.d.V. del compito di vigilare sul funzionamento e sull’osservanza del Modello e di proporre l’aggiornamento in caso di violazioni o mutamenti nell’organizzazione.

4.1. Finalità del Modello

Mediante l’adozione del presente Modello, la Urmel s.p.a. si propone di intraprendere idonee iniziative di prevenzione e controllo finalizzate alla riduzione del rischio di commissione dei reati connessi all’attività aziendale con particolare riguardo alla riduzione di eventuali comportamenti impropri, nonché di determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto di Urmel s.p.a. nelle aree di attività a rischio, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale ed amministrativo, applicabili non solo nei propri confronti ma anche nei confronti della Società.

Con l’adozione del presente Modello, Urmel s.p.a. ribadisce di non tollerare comportamenti illeciti - di qualsiasi tipo ed indipendentemente da qualsiasi finalità - in quanto tali comportamenti sono comunque contrari ai principi etici a cui l’attività di Urmel s.p.a. si ispira.

4.2. Struttura del Modello

Il presente Modello è costituito da una Parte Generale e da una Parte Speciale che prende in esame specifiche fattispecie di reato ritenute di più probabile commissione nell’ambito aziendale.

4.3. Modifiche ed integrazioni del modello

L’adozione del presente Modello, così come eventuali successive modifiche ed integrazioni, è attribuita alla competenza dell’Amministratore Unico di Urmel s.p.a. anche a seguito di eventuali comunicazioni in tal senso da parte dell’O.d.V.

5. L'Organismo di Vigilanza (O.d.V.)

5.1. Individuazione dell'Organismo di Vigilanza

Ai sensi dell'articolo 6 co.1 lett. b) del Decreto, l'OdV deve essere dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo nonché, sotto altro profilo, essere necessariamente dotato delle seguenti caratteristiche:

- autonomia (nel senso di autonomia decisionale che si esprime nella necessaria libertà di autodeterminazione e di azione e nel pieno esercizio della discrezionalità tecnica relativa all'espletamento delle funzioni sue proprie) e indipendenza (nel senso di estraneità a qualsivoglia forma di soggezione nei confronti dei soggetti apicali operanti in Urmet s.p.a.).
- professionalità ed onorabilità (nel senso che egli è individuato tra soggetti che abbiano una professionalità adeguata rispetto ai rischi aziendali evidenziati e non abbiano mai riportato sentenze di condanna per un delitto).
- continuità d'azione (nel senso che è prevista una specifica disciplina inerente la calendarizzazione dell'attività e dei controlli, la verbalizzazione delle riunioni e la disciplina dei flussi informativi).

Onde garantire un corretto ed efficace adempimento degli obblighi di vigilanza e controllo previsti, la composizione dell'O.d.V. dovrà necessariamente essere modulata in base alla complessità organizzativa dell'Ente, potendo essere mono o plurisoggettivo, composto da soggetti interni e/o esterni all'ente.

Nel caso di specie Urmet s.p.a., in considerazione della propria struttura aziendale, ha optato allo stato per una composizione collegiale dell'O.d.V.

L'O.d.V. ha autonomi poteri di iniziativa e di controllo ed è del tutto indipendente e separato dagli altri settori e organi della società: si colloca come organo interno dell'Ente di cui fa parte ed ha come referente ordinario l'Amministratore Unico e le modalità di sua retribuzione sono fissate nel contratto stipulato con la società e non possono contemplare premi o altra sorta di corrispettivi variabili.

È prevista la revoca dell'O.d.V. da parte dell'Amministratore Unico della Società in caso di:

- 1) reiterate inadempienze ai propri compiti e/o ingiustificata inattività anche con riferimento ai doveri di aggiornamento del Modello;

- 2) irrogazione di sanzioni interdittive alla società a causa di inattività dell'O.d.V. e/o di inadeguatezza del Modello;
- 3) mancato aggiornamento e adeguamento del Modello in caso di sua violazione da parte di soggetti obbligati ad osservarlo;
- 4) dichiarazione di interdizione, inabilitazione, fallimento ovvero sentenza di condanna, per fatti connessi allo svolgimento del suo incarico ovvero che comporti comunque l'interdizione dai Pubblici Uffici, dagli uffici direttivi delle imprese e delle persone giuridiche, da una professione o da un'arte nonché l'incapacità di contrattare con la P.A. dei membri dello stesso, ovvero per uno dei reati previsti dal Decreto.

L'O.d.V. può sempre formulare i propri pareri, esporre le proprie conclusioni e formulare le domande che reputi necessarie all'adempimento dei propri compiti.

5.2. Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

I compiti dell'O.d.V. consistono nel:

- a) vigilare sull'effettività del Modello, verificando che i comportamenti concreti, posti in essere dai soggetti tenuti alla sua osservanza, siano coerenti con il Modello stesso.

L'O.d.V., nello svolgimento delle proprie funzioni di vigilanza sull'effettività del Modello, deve, altresì, monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza e comprensione dello stesso, predisponendo di conseguenza la necessaria documentazione interna, contenente istruzioni d'uso, chiarimenti o aggiornamenti;

- b) vigilare sull'efficacia e adeguatezza del Modello, in relazione alla struttura aziendale ed alla sua effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati presupposto;

- c) curare il necessario aggiornamento e/o integrazione del Modello;

- d) assicurare idonea attività di *follow up*, ossia verifica dell'attuazione e dell'effettiva funzionalità delle soluzioni proposte.

In ogni caso, dovrà essere fornita evidenza documentale dell'attività posta in essere dall'O.d.V., sia essa di vigilanza o di natura consultiva.

L'Amministratore Unico, i dirigenti ed i dipendenti di Urmet s.p.a. devono collaborare con l'Organismo di Vigilanza.

Gli addetti alle attività di controllo nell'ambito delle singole funzioni dovranno segnalare all'O.d.V. le eventuali situazioni in grado di esporre la Società al rischio di commissione di un reato.

Tutte le comunicazioni – che possono provenire anche da dipendenti che non svolgono un ruolo di controllo – devono essere scritte (anche via e-mail). Di contro, deve essere garantita la riservatezza dell'identità del segnalante nella gestione della segnalazione ⁽⁵⁾.

In particolare, nell'espletamento dei compiti di vigilanza, l'O.d.V. dovrà:

- 1) effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici, posti in essere nell'ambito delle aree di attività a rischio come definite nella Parte Speciale del Modello e i cui risultati devono essere riassunti in un'apposita relazione da produrre in sede di *reporting* agli organi deputati;
- 2) raccogliere, elaborare e conservare le informazioni (comprese le segnalazioni da parte di esponenti aziendali o di terzi) rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere obbligatoriamente trasmesse allo stesso O.d.V.;
- 3) condurre le necessarie indagini interne onde accertare l'effettiva realizzazione di violazioni delle prescrizioni del presente Modello su segnalazione effettuata all'O.d.V. o rilevate nel corso dell'attività di vigilanza dello stesso;
- 4) verificare che gli elementi previsti dalla Parte Speciale del Modello per le diverse tipologie di reati siano comunque adeguati e rispondenti alle esigenze di osservanza di quanto prescritto dal Decreto provvedendo, in caso contrario, a proporre aggiornamenti degli elementi stessi.

Per lo svolgimento dei compiti suddetti, l'O.d.V. gode di ampi poteri ispettivi e di accesso ai documenti aziendali e si avvale del supporto e della cooperazione delle varie figure aziendali che possano essere interessate o comunque coinvolte nelle attività di controllo.

⁽⁵⁾ cfr. la Legge 179/2017 intervenuta in materia di whistleblowing (recante Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di lavoro pubblico privato).

5.3. Attività di reporting dell'O.d.V. nei confronti degli organi societari.

L'O.d.V. svolge attività di *reporting* periodico (con cadenza semestrale) nei confronti dell'Amministratore Unico, dei sindaci e della società di revisione, relazionando sull'attività svolta e sulle eventuali problematiche (con indicazione dei miglioramenti da apportare) emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni alla società, sia in termini di efficacia del Modello.

Resta fermo il dovere per l'O.d.V., in ogni circostanza in cui l'organismo lo ritenga necessario o comunque opportuno per il corretto svolgimento delle proprie funzioni e per l'adempimento degli obblighi imposti dalla normativa in esame, di indirizzare comunicazioni agli organi sociali competenti.

Nello svolgimento della propria attività di verifica, l'O.d.V. è tenuto a redigere un verbale delle attività di controllo svolte, controfirmato dalla funzione aziendale o dal dipendente sottoposto alle verifiche.

5.4. Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.

In ambito aziendale, dovrà essere portata a conoscenza dell'O.d.V., oltre alla documentazione prescritta nelle sezioni della Parte Speciale del Modello secondo le procedure ivi contemplate, eventuali informazioni attinenti una mancata attuazione del Modello nonché in ordine a:

- la variazione dell'assetto societario;
- il sistema di deleghe adottato nonché le modifiche apportate allo stesso;
- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini per le ipotesi previste dal Decreto, salvi gli obblighi di riservatezza e segretezza;
- i rapporti preparati dai responsabili di altre funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto (ad esempio, violazioni di procedure adottate in tema di sicurezza ed igiene sul lavoro).



- le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

6. Formazione del personale e diffusione del Modello nel contesto aziendale.

Urmet s.p.a. promuove la corretta conoscenza del Modello, delle relative procedure gestionali, delle istruzioni di lavoro e dei loro aggiornamenti tra tutti i dipendenti che sono pertanto tenuti ad osservarli e a contribuire alla loro attuazione.

L'adozione del presente Modello è comunicata dall'Amministratore Unico a tutti i dipendenti della Società al momento dell'adozione, secondo le modalità di seguito indicate:

- consegna di copia del Codice Etico e del Modello, anche in via informatica;
- incontri di formazione.

Analogamente si procederà alla conoscenza, diffusione e formazione sul Codice Etico e sul Modello nei confronti dei neo-assunti, che si impegneranno espressamente ad osservare quanto dai medesimi prescritto.

7. Sistema disciplinare e misure in caso di mancata osservanza delle prescrizioni del modello

7.1. Principi generali

La predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio nel caso di violazione delle prescrizioni contenute nel Modello di Organizzazione e Gestione nonché nel Codice Etico, è condizione essenziale per assicurare l'effettività del Modello stesso.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto il Modello impone regole di condotta che sono fatte proprie da Urmet s.p.a., in piena autonomia ed indipendentemente dalla tipologia di illecito che le violazioni del Modello stesso possano integrare.



L'accertamento delle eventuali responsabilità in ordine ad infrazioni delle modalità di comportamento previste dal Modello e/o dal Codice Etico e l'irrogazione delle sanzioni conseguenti devono avvenire nel rispetto della normativa vigente oltre che della privacy, della dignità e della reputazione dei soggetti coinvolti.

7.2. Sanzioni per i lavoratori dipendenti impiegati e operai

Sono sanzionati i comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti che violino i principi stabiliti nel Codice Etico, le regole previste nella Parte Generale e nella Parte Speciale del Modello, nonché le Procedure gestionali e/o Protocolli previsti dalla Parte Speciale del Modello.

Nel rispetto dei principi di proporzionalità ed adeguatezza tra violazioni commesse e sanzioni di cui al vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per Industria Unionmeccanica Confapi e nel rispetto delle procedure di cui all'articolo 7 dello Statuto dei lavoratori, sono previste le seguenti sanzioni:

1. rimprovero verbale;
2. rimprovero scritto;
3. multa;
4. sospensione;
5. licenziamento.

Fermo restando gli obblighi derivanti dallo Statuto dei Lavoratori nonché dal CCNL di riferimento, i comportamenti sanzionabili ai sensi del Modello sono:

- a) violazione di procedure interne previste o richiamate dal presente Modello quali: non osservanza delle procedure prescritte, omissione di comunicazioni all'OdV in merito a informazioni prescritte, omissione di controlli prescritti;
- b) adozione nell'espletamento di attività connesse ai processi sensibili di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello o alle procedure gestionali/istruzioni operative dallo stesso richiamate;
- c) violazione di procedure interne previste o richiamate dal presente Modello o adozione, nelle attività connesse ai processi sensibili, di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello o delle procedure da esso richiamate che esponano la Società al rischio di commissione di uno dei reati previsti dal Decreto;
- d) adozione, nell'espletamento delle attività connesse ai processi sensibili, di comportamenti in palese violazione delle prescrizioni previste dal presente Modello o dalle



procedure da esso richiamate, tali da determinare la concreta applicazione a carico della Società delle sanzioni previste dal Decreto.

Nella comminazione e commisurazione della sanzione, nonché nella determinazione dell'importo dell'eventuale risarcimento del danno - ritenuto che le condotte poste in essere in violazione delle disposizioni previste dal presente Modello e dalle Procedure Gestionali costituiscono infrazione disciplinare ai sensi del CCNL di riferimento - dovrà tenersi conto del livello di responsabilità ed autonomia del dipendente, dell'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a suo carico, dell'intenzionalità o del grado di colpa riferibile al comportamento posto in essere, nonché della gravità del medesimo, dell'entità del danno o del pericolo cagionati alla Società, ai dipendenti e/o a soggetti terzi con i quali la Società medesima instauri un rapporto giuridico.

Per tutto ciò che concerne, nello specifico, la procedura di contestazione, si rimanda integralmente all'articolo 7 dello Statuto dei lavoratori ed alla disciplina contenuta nel Contratto Collettivo di riferimento sopra richiamato.

7.3. Sanzioni nei confronti degli amministratori

Nel caso di violazione del Modello o del Codice Etico da parte degli amministratori della Società, l'O.d.V. ne informerà tempestivamente l'Amministratore Unico, il quale è tenuto ad assumere i provvedimenti idonei e/o opportuni, tra cui, ad esempio, l'eventuale convocazione dell'assemblea dei soci al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

7.4 Sanzioni nei confronti dei dirigenti

In caso di violazione, da parte dei dirigenti, del Modello o del Codice Etico da parte dei dirigenti della Società, la Società provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure ritenute più idonee in conformità a quanto previsto nel CCNL di riferimento.

7.5. Misure nei confronti dei collaboratori esterni (o *Partners*)



Ogni comportamento posto in essere dai Collaboratori esterni o dai *Partners* in contrasto con le linee di condotta indicate nel Codice Etico e tale da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal Decreto potrà determinare, eventualmente ad opera di opportune clausole espressamente individuate, la risoluzione del rapporto contrattuale, fatto salvo il diritto al risarcimento del danno cagionato a Urmet s.p.a.

Urmet s.p.a. prevede l'elaborazione, l'aggiornamento e l'inserimento nelle lettere di incarico o negli accordi con terzi di specifiche clausole contrattuali che contemplino anche l'eventuale richiesta di risarcimento di danni derivanti alla società dall'applicazione delle misure previste dal Decreto.

8. Conferma applicazione ed adeguatezza del Modello.

Il Modello sarà oggetto di duplice verifica:

1. attività di monitoraggio sull'effettività del Modello (e che si concreta nella verifica della coerenza tra i comportamenti operativi dei destinatari ed il Modello stesso).
2. attività di controllo delle procedure: annualmente l'effettivo funzionamento del presente Modello sarà verificato con le modalità stabilite dall'O.d.V.

Saranno gestite ed archiviate tutte le segnalazioni ricevute nel corso dell'anno e le conseguenti azioni intraprese dall'O.d.V. e/o dagli altri soggetti interessati.

Sarà intrapresa una *review* degli eventi o comportamenti considerati rischiosi e della consapevolezza del personale rispetto alle ipotesi di reato previste dal Decreto, anche con verifiche a campione.

L'esito delle verifiche sarà incluso nel rapporto annuale che l'O.d.V. predispone per l'Amministratore Unico della Società, i sindaci e la società di revisione.

- **Fine della Parte Generale** -