



*Un'esperienza sulla quale trasportare*

---

---

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE,  
GESTIONE E CONTROLLO  
AI SENSI DELL'ART. 6 DEL D.LGS. 8 GIUGNO 2001, N. 231**

---

Adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 28.05. 2024



*Un'esperienza sulla quale trasportare*

---



## PARTE

<b>GENERALE</b> .....	8
PREMESSA.....	8
DEFINIZIONI.....	8
<b>1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N. 231</b> .....	<b>10</b>
1.1 Introduzione.....	10
1.2 Criteri di imputazione.....	10
1.3 Le sanzioni applicabili all'Ente.....	12
1.3.1 Sanzione pecuniaria .....	12
1.3.2 Sanzioni interdittive.....	13
1.3.3 Confisca.....	13
1.3.4 Pubblicazione della sentenza .....	13
1.4 I Reati Presupposto.....	13
1.5 L'esenzione dalla responsabilità: il Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.lgs. 231/2001.....	15
1.6 Le linee guida di Confindustria.....	16
<b>2. ADOZIONE DEL MODELLO DA PARTE DI A.D.R. S.P.A.</b> .....	<b>18</b>
2.1 Attività, struttura organizzativa e obiettivi perseguiti dalla Società mediante l'adozione del Modello.....	18
2.2 Finalità del Modello.....	19
2.3 Sistema di Governance di A.D.R.....	19
2.4 Sistema di deleghe e autorizzazioni.....	20
2.5 Report di Sostenibilità.....	20
2.6 Metodologia di predisposizione del Modello della Società.....	20
2.7 Struttura del Modello: "Parte Generale" e "Parte Speciale".....	21
2.8 I Destinatari del Modello.....	22
2.9 Aree a rischio, principi di controllo e sistema delle procedure.....	22
2.9.1 Principi generali di controllo.....	23
2.9.2 Principi di controllo specifici.....	24
2.9.3 Etica aziendale.....	25
2.9.4 Il sistema delle procedure.....	25
2.9.5 Le attività di audit.....	25
<b>3. L'ORGANISMO DI VIGILANZA</b> .....	<b>26</b>
3.1 Composizione, nomina, revoca, cause di ineleggibilità e decadenza.....	26



3.1.1	Requisiti.....	26
3.1.2	Ineleggibilità e decadenza.....	27
3.1.3	Revoca.....	27
3.1.4	Funzionamento.....	28
3.2	Funzioni e Poteri.....	28
3.3	Attività di reporting.....	30
3.4	Obblighi di informazione, flussi informativi all'Organismo di Vigilanza.....	30
3.5	La legge n. 179/2017 e il c.d. "Whistleblowing".....	32
<b>4.</b>	<b>SISTEMA DISCIPLINARE E MISURE IN CASO DI MANCATA OSSERVANZA DEL MODELLO.....</b>	<b>34</b>
4.1	Principi generali.....	34
4.2	Sanzioni per i lavoratori dipendenti.....	35
4.3	Sanzioni nei confronti dei dirigenti.....	36
4.4	Sanzioni nei confronti dell'organo amministrativo.....	36
4.5	Sanzioni nei confronti di collaboratori esterni e consulenti.....	36
<b>5.</b>	<b>DIFFUSIONE DEL MODELLO E FORMAZIONE.....</b>	<b>38</b>
5.1	Diffusione del contenuto del Modello.....	38
5.2	Formazione del personale.....	38
5.3	Informativa ai collaboratori esterni, ai fornitori e ai partner commerciali.....	39
	<b>PARTE SPECIALE.....</b>	<b>40</b>
	<b>INTRODUZIONE.....</b>	<b>40</b>
	Struttura e funzione della Parte Speciale.....	40
	<b>Sezione A - REATI DI OMICIDIO COLPOSO E LESIONI GRAVI O GRAVISSIME COMMESSI CON VIOLAZIONE DELLE NORME SULLA TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO.....</b>	<b>42</b>
1.	Omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime (art. 25-septies del Decreto).....	42
2.	Attività a rischio reato.....	42
3.	La struttura organizzativa di A.D.R. in materia di sicurezza.....	44
4.	Principi generali e regole specifiche di comportamento.....	46
5.	Affidamento di lavori in appalto.....	56
6.	Informazione, formazione, documentazione.....	57
7.	I contratti con i collaboratori esterni e i fornitori.....	59
8.	Compiti dell'Organismo di Vigilanza e flussi informativi.....	59
	<b>SEZIONE B - REATI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE.....</b>	<b>62</b>



1.I reati contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24-25 del Decreto).....	62
2. Attività a rischio reato.....	63
3. Principi generali e regole specifiche di comportamento.....	64
4.Compiti dell'Organismo di Vigilanza e flussi informativi.....	74
<b>Sezione C - REATI SOCIETARI.....</b>	<b>76</b>
1.Reati societari (art. 25-ter del Decreto).....	76
2. Attività a rischio reato.....	77
3. Principi generali e regole specifiche di comportamento.....	77
4. Compiti dell'Organismo di Vigilanza e flussi informativi.....	82
<b>Sezione D - CORRUZIONE TRA PRIVATI .....</b>	<b>84</b>
1.Reati di corruzione tra privati e istigazione (art. 25-ter del Decreto).....	84
2. Attività a rischio reato.....	85
3. Principi generali e regole specifiche di comportamento.....	86
4.Compiti dell'Organismo di Vigilanza e flussi informativi.....	88
<b>Sezione E- REATI INFORMATICI, TRATTAMENTO ILLECITO DI DATI E VIOLAZIONE DEL DIRITTO D'AUTORE .....</b>	<b>90</b>
1.Reati informatici, trattamento illecito di dati (art. 24-bis del Decreto) e violazione del diritto d'autore (art. 25-novies del decreto).....	90
2. Attività a rischio reato.....	91
3. Principi generali e regole specifiche di comportamento.....	92
4.Compiti dell'Organismo di Vigilanza e flussi informativi.....	96
<b>Sezione F -DELITTI DI CRIMINALITÀ ORGANIZZATA – REATI TRANSNAZIONALI - DELITTO DI INDUZIONE A NON RENDERE DICHIARAZIONI O A RENDERE DICHIARAZIONI MENDACI ALL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA.....</b>	<b>98</b>
1. Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter del Decreto) e reati transnazionali (Legge 16 Marzo 2006, n. 146).....	98
2. Il delitto di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria (art. 25-decies del Decreto).....	99
3. Attività a rischio reato.....	99
4. Principi generali e regole specifiche di comportamento.....	100
5.Compiti dell'Organismo di Vigilanza e flussi informativi.....	104
<b>Sezione G -REATI CONTRO L'INDUSTRIA E IL COMMERCIO E IN MATERIA DI FALSITÀ.....</b>	<b>106</b>
1.I reati in materia di falsità in monete, carte di pubblico credito, valori di bollo e strumenti o	

segni di riconoscimento (art. 25-bis del Decreto) e i delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis 1 del Decreto).....	106
2. Attività a rischio reato.....	106
3. Principi generali e regole specifiche di comportamento.....	107
4. Compiti dell'Organismo di Vigilanza e flussi informativi.....	109
<b>Sezione H -REATI DI RICETTAZIONE, RICICLAGGIO E IMPIEGO DI DENARO, BENI O UTILITÀ DI PROVENIENZA ILLECITA E AUTORICICLAGGIO.....</b>	<b>111</b>
1. Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita e autoriciclaggio (art. 25-octies del decreto).....	111
2. Attività a rischio reato.....	111
3. Principi generali e regole specifiche di comportamento.....	112
4. Compiti dell'Organismo di Vigilanza e flussi informativi.....	116
<b>Sezione I - DELITTI CONTRO LA PERSONALITÀ INDIVIDUALE E IMPIEGO DI CITTADINI DI PAESI TERZI IL CUI SOGGIORNO È IRREGOLARE.....</b>	<b>117</b>
1. I delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinques del Decreto) e la fattispecie di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies del Decreto).....	117
1.1. In particolare: il reato di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro.....	118
2. Attività a rischio reato.....	136
3. Principi generali e regole specifiche di comportamento.....	119
4. I contratti con le cooperative sociali per l'inserimento lavorativo.....	122
5. Compiti dell'Organismo di Vigilanza e flussi informativi.....	123
<b>Sezione L - REATI AMBIENTALI.....</b>	<b>124</b>
1. I reati ambientali (art. 25-undecies del Decreto).....	124
2. Attività a rischio reato.....	124
3. Principi generali e regole specifiche di comportamento.....	125
4. Compiti dell'Organismo di Vigilanza e flussi informativi.....	128
<b>Sezione M – REATI TRIBUTARI.....</b>	<b>129</b>
1. I reati tributari (art. 25-quinquesdecies del Decreto).....	129
2. Attività a rischio reato.....	130
3. Principi generali e regole specifiche di comportamento.....	130
4. Compiti dell'Organismo di Vigilanza e flussi informativi.....	137
<b>Sezione N- CONTRABBANDO.....</b>	<b>138</b>



1. I delitti in materia di contrabbando (art. 25-sexiesdecies del Decreto).....	138
2. Attività a rischio reato.....	139
3. Principi generali e regole specifiche di comportamento.....	140
4. Compiti dell'Organismo di Vigilanza e flussi informativi.....	142



## PARTE GENERALE

### PREMESSA

Il presente documento, corredato di tutti i suoi allegati, rappresenta il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (d'ora in avanti "D. Lgs. 231/2001" o "Decreto") da A.D.R. S.p.A. (di seguito anche "A.D.R." o la "Società") e approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società stessa.

A.D.R. ha riassunto le risultanze dell'attività di valutazione del proprio sistema di controllo interno e gli eventuali correttivi ad esso apportati nel presente Modello di organizzazione, gestione e controllo, alla luce dei principi indicati dal D. Lgs. n. 231 del 2001 e dalle Linee Guida emanate in materia da Confindustria.

### DEFINIZIONI

- **Attività Sensibili:** sono le attività/processi di A.D.R. nel cui ambito sussiste il rischio potenziale di commissione di reati di cui al Decreto;
- **Attività Strumentali:** sono le attività/processi di A.D.R. che risultano potenzialmente strumentali alla commissione dei reati di cui al Decreto;
- **Consulenti:** sono i soggetti che, in ragione delle competenze professionali in loro possesso, prestano la propria opera intellettuale in favore o per conto di A.D.R.;
- **D.Lgs. 231/2001 o Decreto:** il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e successive modifiche e integrazioni;
- **Destinatari:** sono tutti i soggetti che, in forza dei rapporti intrattenuti con la Società, sono tenuti all'osservanza del Modello, inclusi gli amministratori e tutti coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione e controllo sulla stessa o su sue unità operative o funzionali, i dipendenti, i collaboratori, gli agenti, i procacciatori e i distributori, i consulenti e quei soggetti che agiscono nell'interesse della Società in quanto legati alla stessa da rapporti giuridici contrattuali o da accordi di altra natura;
- **Dipendenti:** sono i soggetti legati a A.D.R. da un contratto di lavoro subordinato;
- **DVR:** Documento di Valutazione dei Rischi ai sensi del D.Lgs. 9 aprile 2008 n. 81;
- **Incaricato di un pubblico servizio:** colui che "a qualunque titolo presta un pubblico servizio", intendendosi con pubblico servizio un'attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza dei poteri tipici di questa (art. 358 c.p.);





- **Linee Guida Confindustria:** documento di Confindustria, approvato il 7 marzo 2002, successivamente aggiornato il 31 marzo 2008, nel marzo 2014 e, da ultimo, nel giugno 2021, per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo di cui al Decreto;
- **Modello:** Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001;
- **Organismo di Vigilanza o O.d.V.:** Organismo previsto dall'art. 6 del Decreto, preposto alla verifica sul funzionamento e sull'osservanza del Modello;
- **P.A.:** la Pubblica Amministrazione, il Pubblico Ufficiale o l'Incaricato di pubblico servizio;
- **Partner o Collaboratori esterni:** sono le controparti contrattuali di A.D.R., persone fisiche o giuridiche, con cui la Società addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata;
- **Presente documento:** Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo della Società;
- **Pubblico Ufficiale:** colui che “*esercita una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa*” (art. 357 c.p.);
- **Reati o Reati presupposto:** sono le fattispecie di reato alle quali si applica la disciplina prevista dal D.Lgs. 231/2001, anche a seguito di sue successive modifiche o integrazioni;
- **Soggetti Apicali:** persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo della Società;
- **Soggetti Subordinati:** persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui al punto precedente.

## **1. Il decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231**

### **1.1 Introduzione**

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231, recante la “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e di altre strutture associative, anche prive di personalità giuridica*” (i cd. “**Enti**”), ha introdotto per la prima volta in Italia una responsabilità amministrativa da reato a carico degli Enti, che si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto illecito.

Si tratta di una nuova e più estesa forma di responsabilità, che colpisce l’Ente per i reati commessi, nel suo interesse o vantaggio, da soggetti ad esso funzionalmente legati (soggetti in posizione apicale e soggetti sottoposti alla direzione e vigilanza di costoro).

Il Decreto prevede che gli Enti possano essere ritenuti responsabili, e conseguentemente sanzionati, in relazione al compimento di taluni reati (c.d. “**Reati Presupposto**”), indicati tassativamente dalla legge, il cui catalogo si è progressivamente ampliato negli anni.

In particolare, il Decreto ha inteso adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune convenzioni internazionali cui l’Italia aveva già da tempo aderito<sup>1</sup>.

Tuttavia, l’Ente è punibile solo nel caso in cui ricorrano determinate condizioni, definite come criteri di imputazione del reato.

### **1.2 Criteri di imputazione**

I criteri di imputazione del reato a carico degli Enti si possono distinguere in “*oggettivi*” e “*soggettivi*”.

Il primo criterio di imputazione, di natura oggettiva, è costituito dalla qualifica dell’autore del reato. Quest’ultimo, infatti, può essere:

- un **soggetto in posizione apicale** (ad esempio, il legale rappresentante, l’amministratore, il direttore generale o le persone che esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo dell’Ente);
- un **soggetto subalterno - o subordinato -**, ossia sottoposto alla direzione e alla vigilanza di uno dei soggetti apicali (tipicamente un lavoratore dipendente, ma anche un soggetto esterno all’Ente, al quale sia stato affidato un incarico da svolgere sotto la direzione e la sorveglianza dei soggetti apicali).

---

<sup>1</sup> Quali la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio del 1995 della tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee; la Convenzione del 26 maggio 1997, anch’essa firmata a Bruxelles, sulla lotta alla corruzione e la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali

Se più soggetti concorrono alla commissione del reato (art. 110 c.p.) non è necessario che il soggetto “qualificato” abbia posto in essere direttamente il fatto, ma è sufficiente che questi abbia fornito consapevolmente il proprio apporto alla realizzazione del reato (c.d. “*contributo causale*”).

Un secondo criterio, anch'esso di natura oggettiva, consiste nel fatto che il reato deve essere stato commesso **nell'interesse o a vantaggio dell'Ente**: tali criteri sono alternativi tra loro, nel senso che è sufficiente che sussista uno solo di essi affinché il reato possa essere contestato all'ente. In particolare:

- l’**“interesse”** sussiste quando l'autore del reato abbia agito con l'intento di favorire la Società, indipendentemente dalla circostanza che poi tale obiettivo sia stato effettivamente conseguito;
- il **“vantaggio”** sussiste, invece, quando la Società abbia tratto (o avrebbe potuto trarre) dal Reato un risultato positivo, sia esso economico o di altra natura.

L'Ente non è quindi responsabile se l'illecito è stato commesso da uno dei soggetti sopra indicati nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

Sotto il profilo soggettivo, invece, la responsabilità dell'Ente è ricondotta alla “*mancata adozione ovvero al mancato rispetto di standard doverosi*” attinenti all'organizzazione e all'attività dell'Ente (c.d. “*colpa in organizzazione*”), difetto riconducibile alla politica d'impresa oppure a deficit strutturali e prescrittivi nell'organizzazione aziendale.

Il requisito soggettivo è presunto, in quanto il fatto stesso che il reato sia stato commesso nell'ambito dell'attività aziendale è considerato sintomatico di una carenza organizzativa. Pertanto, è l'Ente a dover dimostrare di avere fatto tutto quanto in suo potere per prevenire, nell'esercizio dell'attività di impresa, la commissione del reato.

La responsabilità prevista dal suddetto Decreto si configura anche in relazione ai reati commessi all'estero dall'Ente, alle seguenti condizioni:

- il reato è stato commesso da un soggetto funzionalmente legato all'Ente: apicale o subordinato, come sopra illustrato;
- l'Ente ha la propria sede principale in Italia;
- l'Ente può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli articoli 7, 8, 9, 10 c.p. e qualora la legge preveda che la persona fisica colpevole sia punita a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro l'Ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti dell'Ente stesso;
- l'Ente risponde solo se nei suoi confronti non procede lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato.



Si precisa che la responsabilità amministrativa dell'Ente sorge anche nel caso in cui i reati previsti dal Decreto siano commessi anche solo nella forma del tentativo (art. 56 c.p.).

### **1.3 Le sanzioni applicabili all'Ente**

Le sanzioni previste dal Decreto a carico dell'Ente, in conseguenza della commissione o tentata commissione dei Reati Presupposto, sono di quattro tipologie:

#### **1.3.1 Sanzione pecuniaria**

È sempre applicata quando il giudice ritenga l'Ente responsabile. Viene determinata attraverso un sistema basato su "quote" (in numero non inferiore a cento e non superiore a mille), ciascuna di valore tra un minimo di Euro 258,23 ed un massimo di Euro 1.549,37. La sanzione pecuniaria, pertanto, oscilla tra un minimo di Euro 258,23 ed un massimo di Euro 1.549.370 (eccetto per i reati societari le cui sanzioni pecuniarie sono raddoppiate in base a quanto previsto dalla Legge sul Risparmio 262/2005, art. 39, comma 5). Il giudice determina il numero delle quote tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'Ente, nonché dell'eventuale attività svolta dallo stesso per eliminare od attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti. L'importo della quota è fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente, allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione.

La sanzione pecuniaria è ridotta da un terzo alla metà se, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado:

- a) l'Ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del Reato, ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;
- b) è stato adottato o reso operativo un Modello organizzativo idoneo a prevenire Reati della specie di quello verificatesi.

Inoltre, è prevista la riduzione della metà della sanzione pecuniaria se:

- c) l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'Ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo;
- d) il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.

Il principio fondamentale che guida l'intera materia della responsabilità dell'Ente, stabilisce che dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria inflitta all'Ente risponde soltanto l'Ente, con il suo patrimonio o il fondo comune. La norma, dunque, esclude una responsabilità patrimoniale diretta dei soci o degli associati, indipendentemente dalla natura giuridica dell'Ente collettivo.

### **1.3.2 Sanzioni interdittive**

Si tratta dell'interdizione dall'esercizio dell'attività, della sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito, del divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, dell'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi, sussidi ed eventuale revoca di quelli già concessi e del divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Le sanzioni interdittive sono irrogate, congiuntamente a quella pecuniaria, solo se espressamente previste per quella fattispecie di reato, e soltanto quando ricorre almeno una di queste due condizioni:

- l'Ente ha già commesso in precedenza un illecito da reato (reiterazione degli illeciti);
- l'Ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità.

Il Pubblico Ministero, peraltro, può chiedere l'applicazione delle sanzioni interdittive anche in via cautelare, qualora:

1. sussistano gravi indizi di responsabilità dell'Ente;
2. vi siano fondati e specifici elementi tali da far ritenere sussistente il concreto pericolo che vengano commessi illeciti dello stesso tipo di quello già commesso.

### **1.3.3 Confisca**

Consiste nell'acquisizione da parte dello Stato del prezzo o del profitto del reato, anche in forma per equivalente (confiscando cioè una somma di denaro, beni o altre utilità di valore corrispondenti al prezzo o profitto del reato).

### **1.3.4 Pubblicazione della sentenza**

Consiste nella pubblicazione della sentenza di condanna (per intero o per estratto e a spese dell'Ente) su uno o più giornali indicati dal giudice nonché mediante affissione nel Comune in cui l'Ente ha la propria sede principale. La pubblicazione della sentenza può essere disposta dal giudice quando nei confronti dell'Ente viene applicata una sanzione interdittiva.

Il Pubblico Ministero, infine, può chiedere l'applicazione delle sanzioni interdittive anche in via cautelare, qualora sussistano gravi indizi della responsabilità dell'Ente o vi siano fondati e specifici elementi tali da far ritenere il concreto pericolo che vengano commessi illeciti dello stesso tipo di quello già commesso.

### **1.4 I Reati Presupposto**

Il Decreto indica agli artt. 24 ss. i cosiddetti "*Reati Presupposto*", ovvero gli illeciti da cui può discendere la responsabilità dell'Ente.

Alla data di approvazione del presente documento, i Reati Presupposto rilevanti ai sensi del Decreto appartengono alle seguenti categorie:

- A. Reati contro la Pubblica Amministrazione / contro il patrimonio dello Stato (artt. 24 e 25):
- B. Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-*bis*):
- C. Delitti di criminalità organizzata (art. 24-*ter*);
- D. Reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-*bis*);
- E. Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-*bis* 1);
- F. Reati societari (art. 25-*ter*);
- G. Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-*quater*);
- H. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-*quater* 1);
- I. Delitti contro la personalità individuale (art. 25-*quinqüies*);
- J. Abusi di mercato (art. 25-*sexies*);
- K. Reati transnazionali (L.146/2016);
- L. Reati colposi commessi in violazione della normativa antinfortunistica e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25-*septies*);
- M. Reati in materia di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-*octies*);
- N. Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25-*octies*.1);
- O. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-*novies*);
- P. Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-*decies*);
- Q. Reati ambientali (art. 25-*undecies*);
- R. Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-*duodecies*);
- S. Razzismo e xenofobia (art. 25-*terdecies*);
- T. Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-*quaterdecies*);
- U. Reati tributari (art. 25-*quinqüesdecies*);

V. Contrabbando (art. 25-*sexiesdecies*);

W. Delitti contro il patrimonio culturale (art. 25-*septiesdecies*);

X. Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-*duodevicies*).

### **1.5 L'esenzione dalla responsabilità: il Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.lgs. 231/2001**

Il Decreto, nell'introdurre il suddetto regime di responsabilità amministrativa, prevede, tuttavia, una forma specifica di esonero dalla responsabilità qualora l'Ente dimostri di aver adottato tutte le misure organizzative opportune e necessarie al fine di prevenire la commissione di reati da parte di soggetti che operino per suo conto. La presenza di un'adeguata organizzazione è, dunque, misura e segno della diligenza dell'Ente nello svolgere le proprie attività, con particolare riferimento a quelle in cui si manifesta il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto; l'accertata esistenza di un'efficiente ed efficace organizzazione esclude, dunque, la "colpa" dell'Ente.

In particolare, ai sensi dell'art. 6 del Decreto, l'Ente va esente da responsabilità se prova:

- che l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi (il "Modello");
- che il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (l'"Organismo di Vigilanza");
- che non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte del predetto organismo;
- che le persone che hanno commesso il reato l'abbiano fatto eludendo fraudolentemente il Modello (qualora l'autore del reato sia un soggetto in posizione apicale).

Le condizioni appena elencate devono sussistere congiuntamente affinché la responsabilità dell'Ente possa essere esclusa. Peraltro, malgrado l'adozione del Modello non sia obbligatoria per legge, quest'ultimo è l'unico strumento che, se efficacemente attuato, consente all'Ente di sottrarsi all'applicazione delle sanzioni previste dal Decreto. Nello specifico, l'adozione, l'efficace attuazione del Modello e la nomina dei membri dell'Organismo di Vigilanza competono al Consiglio di Amministrazione della Società (di seguito anche "CdA").

Quanto alle caratteristiche che un Modello deve possedere per essere considerato "idoneo", l'art. 6 comma 2 del Decreto precisa che il Modello deve:

- individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che siano commessi i reati di cui al Decreto;

- 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 di tali reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello stesso.

Infine, affinché sia garantita l'effettiva applicazione del Modello, il Decreto richiede:

- una verifica periodica, e, nel caso in cui siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni imposte dal Modello o intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'ente ovvero modifiche legislative, la modifica del modello di organizzazione, gestione e controllo;
- l'irrogazione di sanzioni in caso di violazione delle prescrizioni imposte dal Modello di organizzazione, gestione e controllo;
- uno o più canali – tali da garantire la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione – che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b) del Decreto di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite rilevanti ai sensi del medesimo Decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte;
- almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
- la previsione di un divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- la comminatoria di sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

### **1.6 Le linee guida di Confindustria**

Il Decreto, all'art. 6, comma 3, prevede che i Modelli di organizzazione gestione e controllo possano essere adottati dagli Enti sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni di categoria e comunicati al Ministero della Giustizia.

La prima associazione di categoria a redigere un documento di indirizzo per la costruzione dei Modelli è stata Confindustria che, nel marzo del 2002, ha emanato le proprie *“Linee guida per la*





*costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. n. 231/2001” (successivamente modificate e aggiornate, dapprima nel maggio 2004, poi nel marzo 2008 e 2014 e, infine, nel giugno 2021).*

Le linee guida di Confindustria hanno rappresentato un riferimento per la Società nella stesura del presente Modello Organizzativo.

In particolari, esse prevedono che la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo, debba avvenire secondo le seguenti fasi progettuali:

- l'identificazione dei rischi, ossia l'analisi del contesto aziendale per evidenziare in quali aree di attività e secondo quali modalità si possano verificare nel contesto aziendale i reati previsti dal D. Lgs. 231/2001;
- la predisposizione di un sistema di controllo idoneo a prevenire i rischi di reato identificati nella fase precedente, da effettuarsi attraverso la valutazione del sistema di controllo esistente e il relativo grado di adeguamento alle esigenze di prevenzione espresse dal D. Lgs. 231/2001.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo delineato nelle Linee Guida di Confindustria per garantire l'efficacia del Modello di organizzazione, gestione e controllo sono di seguito riassunte:

- la previsione di principi etici e di regole comportamentali in un codice etico;
- un sistema organizzativo sufficientemente formalizzato e chiaro, in particolare con riguardo all'attribuzione di responsabilità, alle linee di dipendenza gerarchica e alla descrizione dei compiti;
- procedure manuali e/o informatiche che regolino lo svolgimento delle attività, prevedendo gli opportuni e adeguati controlli;
- poteri autorizzativi e di firma coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali attribuite dall'ente, prevedendo, laddove opportuno, limiti di spesa;
- sistemi di controllo di gestione, capaci di segnalare tempestivamente possibili criticità;
- informazione e formazione del personale.



## **2. Adozione del Modello da parte di A.D.R. S.P.A.**

### **2.1 Attività, struttura organizzativa e obiettivi perseguiti dalla Società mediante l'adozione del Modello**

A.D.R. S.p.A., attiva dagli anni '50, è una Società per azioni che ha per oggetto principalmente la produzione e commercializzazione di assali, sistemi frenanti e sospensioni per macchine agricole e industriali, nonché i relativi ricambi, sia sul territorio nazionale che internazionale. In fase *after sale*, A.D.R. offre servizi di consulenza sull'utilizzo di tali macchinari e servizi di manutenzione degli stessi.

La sede legale è a Milano (MI), in via Pier Paolo Pasolini 74 e la Società conta di altre due Unità Locali situate nel Comune di Uboldo (VA), tra loro attigue. In particolare, oltre alla presenza degli Uffici, presso le Unità sono situati i centri produttivi della Società.

L'organico aziendale consta complessivamente di circa 170 dipendenti e tale assetto organizzativo è formalizzato all'interno di un **organigramma aziendale**, nel quale si individuano i ruoli di ciascuna unità organizzativa (**Allegato B**).

A.D.R., sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione dei propri affari e attività aziendali, ha ritenuto conforme alle proprie politiche aziendali dotarsi di un Modello ai sensi del Decreto.

Tale iniziativa è stata assunta dalla Società nella convinzione che l'implementazione di un Modello possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti coloro che operano in nome e per conto della Società affinché seguano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti, trasparenti e lineari, tali da prevenire, ove possibile e concretamente fattibile, la commissione dei reati previsti dal Decreto.

Il presente Modello è stato predisposto tenendo presenti, oltre alle prescrizioni del Decreto, le Linee guida elaborate in materia da Confindustria e i relativi aggiornamenti, che offrono indicazioni guida per la costruzione dei Modelli delle Piccole Medie Imprese ("PMI").

Sempre in attuazione di quanto previsto dal Decreto, il Consiglio di Amministrazione di A.D.R. ha provveduto, mediante apposita delibera, all'adozione del presente Modello e alla nomina di un Organismo di Vigilanza (di seguito anche "OdV" o "Organismo") incaricato di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza del Modello da parte di tutti i suoi destinatari, nonché di curarne il relativo aggiornamento.

Il Consiglio di Amministrazione, inoltre, è responsabile dell'attuazione del Modello in relazione alla concreta attività svolta dalla Società, nonché del suo aggiornamento e adeguamento, anche in conseguenza di eventuali mutamenti degli assetti organizzativi o dei processi operativi, di eventuali



significative violazioni del Modello stesso o di modifiche legislative. A tal fine, l'OdV può formulare al CdA proposte di aggiornamento e revisione del Modello, delle procedure e dei protocolli che ne costituiscono parte integrante.

## **2.2 Finalità del Modello**

Con l'adozione del presente Modello, A.D.R. intende migliorare e rendere quanto più efficiente possibile il proprio sistema di controllo interno, creando un sistema organico e strutturato di principi comportamentali e procedure di controllo, che abbia come obiettivo la riduzione del rischio di commissione Reati Presupposto nella gestione dei processi strumentali/funzionali alla commissione di tali reati. Il Modello si propone, pertanto, le seguenti finalità:

- vietare comportamenti che possano integrare le fattispecie illecite previste dal Decreto;
- fornire un'adeguata informazione a coloro che agiscono su mandato della Società, o sono legati alla stessa da rapporti rilevanti ai fini del Decreto, sulle attività che comportano il rischio di commissione di reati;
- diffondere la consapevolezza che, dalla violazione del Decreto, delle prescrizioni contenute nel Modello e dei principi del Codice Etico, possa derivare l'applicazione di sanzioni oltre che a carico dei singoli anche a carico della Società;
- diffondere una cultura di gestione che sia basata sulla legalità, in quanto la Società condanna ogni comportamento non conforme alla legge o alle disposizioni interne, e in particolare alle disposizioni contenute nel proprio Modello e nel proprio Codice di Condotta;
- diffondere una cultura del controllo e di *risk management*;
- attuare un'efficace ed efficiente organizzazione dell'attività, ponendo l'accento sulla formazione delle decisioni e sulla loro trasparenza e tracciabilità documentale, sulla responsabilizzazione delle risorse dedicate all'assunzione di tali decisioni e della relativa attuazione, sulla previsione di controlli, preventivi e successivi, nonché sulla corretta gestione dell'informazione interna ed esterna;
- attuare tutte le misure necessarie per ridurre il più possibile il rischio di commissione di reati, valorizzando i presidi in essere atti a scongiurare condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto.

## **2.3 Sistema di Governance di A.D.R.**

La struttura di *governance* della Società è basata sul modello tradizionale ed è così articolata:

- il Socio Unico R.P.F. S.p.A.:

- il Consiglio di Amministrazione, attualmente composto da cinque consiglieri, tra cui il Presidente, con poteri di rappresentanza legale della Società;
- Collegio sindacale;
- il revisore legale dei conti.

#### **2.4 Sistema di deleghe e autorizzazioni**

Come chiarito dalle linee guida di Confindustria, i poteri autorizzativi e di firma devono essere assegnati in coerenza alle responsabilità organizzative e gestionali definite, prevedendo, quando richiesto, una puntuale indicazione delle soglie di approvazione delle spese, specialmente nelle aree considerate “a rischio reato”.

Il Consiglio di Amministrazione di A.D.R. è l'organo dotato dei poteri di firma e preposto a conferire ed approvare formalmente, ove necessario, le deleghe ed i poteri autorizzativi.

In particolare, il Consiglio di Amministrazione ha individuato il Datore di Lavoro nel Presidente del C.d.A., attribuendo allo stesso poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione. È stato altresì deliberato di attribuire ai Consiglieri, con firma libera e disgiunta, poteri di firma e di rappresentanza della Società.

Inoltre, è stata conferita delega ex art. 16 D. Lgs. 81/2008.

#### **2.5 Report di Sostenibilità**

A.D.R. e il Gruppo, con il supporto di consulenti esterni, hanno adottato dal 2022 un “*Sustainability Report*” a rinnovo annuale. Tale report non costituisce solo un documento formale, ma l'impegno assunto dalla Società nel riconoscere un ruolo fondamentale alla trasparenza e alla responsabilità, assegnando alla sostenibilità uno dei ruoli cardine che guidano i processi decisionali di A.D.R. Il “*Sustainability Report*” illustra, infatti, gli impegni e gli obiettivi che A.D.R. si pone per migliorare la propria sostenibilità sociale, ambientale ed economica.

#### **2.6 Metodologia di predisposizione del Modello della Società**

Il Modello di A.D.R. è stato predisposto seguendo la metodologia suggerita dalle linee guida di Confindustria per la redazione dei Modelli delle “PMI”.

In particolare, la Società ha proceduto ad un'analisi preliminare del proprio contesto e, successivamente, ad un'analisi delle aree di attività che presentano profili potenziali di rischio, in relazione alla commissione dei Reati Presupposto indicati dal Decreto. In particolar modo, sono stati analizzati: la storia della Società, il contesto in cui essa opera, il settore di appartenenza, l'assetto organizzativo, il sistema di *governance* esistente, il sistema di deleghe e autorizzazioni in vigore, i principali rapporti giuridici in essere con soggetti terzi, la realtà operativa, le prassi e le procedure formalizzate e diffuse all'interno della Società a presidio delle diverse Attività Sensibili.



Ai fini della preparazione del presente documento, coerentemente con le disposizioni del Decreto, con le Linee Guida e con le indicazioni fornite dalla giurisprudenza, la Società ha proceduto dunque:

- all'identificazione, mediante interviste al *management* aziendale, dei processi o attività in cui è possibile che siano commessi i Reati Presupposto. In particolare, le funzioni aziendali coinvolte e i soggetti intervistati sono stati, tra gli altri, i Consiglieri del CdA, il Datore di Lavoro delegato, il CFO di Gruppo, il Direttore Generale di Gruppo, l'Ufficio Qualità, il Direttore tecnico di Gruppo, il responsabile R&D, l'Ufficio Acquisti, l'Ufficio Commerciale, il responsabile delle risorse umane, l'RSPP, l'Ufficio Contabilità, l'Ufficio IT, l'Operation Manager;
- all'autovalutazione dei rischi (c.d. *risk self-assessment*) di commissione di Reati Presupposto e del sistema di controllo interno finalizzato a prevenire comportamenti illeciti;
- al confronto tra gli strumenti di controllo interni già esistenti a presidio delle aree a rischio con i requisiti organizzativi richiesti dal Decreto al fine di individuare le azioni e i controlli da implementare per la predisposizione di un Modello idoneo a prevenire la commissione dei Reati Presupposto;
- all'analisi del proprio sistema di poteri e di attribuzione delle responsabilità.

Resta inteso che il Modello verrà sottoposto agli aggiornamenti che si renderanno necessari, in base alla futura evoluzione della normativa, della struttura organizzativa della Società e del contesto in cui la stessa si troverà ad operare. In particolare, il Consiglio di Amministrazione della Società è l'organo cui spetta il potere di deliberare l'aggiornamento del Modello, eventualmente su proposta dell'OdV.

## **2.7 Struttura del Modello: “Parte Generale” e “Parte Speciale”**

Il presente Modello è costituito da una “Parte Generale” e da una “Parte Speciale”.

La Parte Generale, partendo da un sommario esame del contenuto del Decreto, si propone di definire la struttura del Modello, disciplinandone finalità e Destinatari, individuando funzione e composizione dell'OdV, istituendo un sistema di flussi informativi e un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto del Modello stesso.

La Parte Speciale, invece, è predisposta per le diverse tipologie di reato contemplate nel Decreto e ritenute, all'esito dell'attività di *risk assessment*, astrattamente ipotizzabili in capo alla Società. Essa si propone di disciplinare concretamente le condotte dei soggetti aziendali, apicali e sottoposti all'altrui direzione e vigilanza, al fine di prevenire la commissione delle fattispecie criminose potenzialmente rilevanti per la Società, mediante l'elaborazione di distinte regole di condotta, protocolli e procedure, operanti all'interno delle differenti aree a rischio.



Si rileva, inoltre, che l'introduzione di alcuni reati nel presente Modello ha carattere meramente prudenziale in quanto, pur non sussistendo elementi specifici da cui dedurre l'esistenza di attuali rischi, si tratta di reati sui quali la Società intende comunque mantenere un alto livello di attenzione.

La Parte Speciale si compone di diverse sezioni, ciascuna corrispondente ad una o più categorie di reato ritenute astrattamente applicabili alla realtà aziendale di A.D.R. (*infra*, Parte Speciale, par. 1.1).

## **2.8 I Destinatari del Modello**

Le disposizioni del Modello sono vincolanti per:

- Il Consiglio di Amministrazione e tutti coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione, controllo, nonché funzioni di carattere disciplinare, consultivo e propositivo all'interno della Società o in una sua unità organizzativa autonoma, inclusi i membri degli organi della associazione;
- i dipendenti della Società, per tali intendendosi tutti coloro che sono legati a A.D.R. da un rapporto di lavoro subordinato, anche se distaccati per lo svolgimento della loro attività;
- tutti quei soggetti che collaborano con A.D.R. in forza di un rapporto di lavoro parasubordinato e per i collaboratori sottoposti alla direzione o vigilanza del *management* della Società;
- coloro i quali, pur non appartenendo alla Società, operano su mandato o per conto della stessa (quali legali, consulenti, agenti, distributori ecc.);
- tutti quei soggetti che agiscono nell'interesse della Società, in quanto legati alla stessa da rapporti giuridici contrattuali o da accordi di altra natura, quali, ad esempio, partner o terze parti per la realizzazione o l'acquisizione di un progetto;

(di seguito, collettivamente, i “**Destinatari**”).

Eventuali dubbi sull'applicabilità o sulle modalità di applicazione del Modello ad un soggetto o ad una classe di soggetti terzi, possono essere risolti dall'Organismo di Vigilanza interpellato dal responsabile dell'area/funzione interessata.

## **2.9 Aree a rischio, principi di controllo e sistema delle procedure**

La Società ha condotto un'attenta analisi dei propri strumenti di organizzazione, gestione e controllo, diretta a verificare la corrispondenza dei principi comportamentali e delle procedure già adottate alle finalità previste dal Decreto e, ove si sia reso necessario, ad adeguarli.

Il Decreto prevede espressamente, al relativo art. 6, comma 2, lett. a), che il Modello dell'Ente individui, infatti, le attività aziendali, nel cui ambito possano essere potenzialmente commessi i reati di cui al medesimo Decreto.



È stata, quindi, condotta l'analisi delle attività aziendali di A.D.R. e delle relative strutture organizzative, allo specifico scopo di identificare le aree di attività aziendale a rischio in cui possono essere commessi i reati previsti dal Decreto, gli esempi di possibili modalità di realizzazione degli stessi, nonché i processi nel cui svolgimento, sempre in linea di principio, potrebbero crearsi le condizioni e/o potrebbero essere forniti gli strumenti per la commissione delle fattispecie di reato (processi strumentali/funzionali).

La valutazione del grado di rischio, cui è esposta la Società, è stata effettuata in sede di mappatura delle attività aziendali, con riguardo a ciascuna attività sensibile e processo strumentale/funzionale, sulla base di considerazioni di tipo quantitativo e qualitativo che hanno tenuto conto, a titolo esemplificativo, di alcuni fattori quali la frequenza dell'accadimento, dell'evento o dell'attività, della gravità delle sanzioni potenzialmente associabili alla commissione di uno dei reati nonché del danno di immagine derivante dalla possibile realizzazione di condotte illecite nelle attività a rischio.

Anche in considerazione delle attività caratteristiche di A.D.R., le aree ritenute maggiormente a rischio hanno riguardato in particolare i reati commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, i reati contro la Pubblica Amministrazione, i reati societari, i reati tributari, i reati contro le opere dell'ingegno e i reati in materia di contrabbando.

Tuttavia, a fini precauzionali e per mantenere alta l'attenzione della Società nello svolgimento delle proprie attività, sono stati inseriti nel presente Modello anche altre fattispecie di reato ritenute astrattamente ipotizzabili, per la disamina dei quali si rimanda ai contenuti della Parte Speciale.

L'identificazione delle aree di attività a rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto è stata realizzata anche attraverso le interviste ai soggetti aziendali di ciascuna Direzione competente, come tali provvisti della più ampia e profonda conoscenza dell'operatività di ciascun singolo settore dell'attività aziendale. I risultati dell'attività di mappatura sopra descritta sono stati raccolti in una scheda descrittiva che illustra nel dettaglio i concreti profili di rischio di commissione dei reati richiamati dal Decreto, nell'ambito delle attività della Società. I risultati dell'attività di mappatura sopra descritta sono stati raccolti in una scheda descrittiva che illustra nel dettaglio i concreti profili di rischio di commissione dei reati richiamati dal Decreto, nell'ambito delle attività della Società (ossia il documento di "*risk assessment & gap analysis*").

### **2.9.1 Principi generali di controllo**

Tenuto conto di quanto sopra, nonché in conformità alle linee guida di Confindustria, sono stati definiti i principi generali di controllo, applicabili a tutti i processi aziendali a rischio-reato (c.d. "*attività sensibili*" o "*processi sensibili*"), ai quali deve conformarsi il sistema dei controlli interni adottato dalla Società.

- a) Verificabilità, tracciabilità, coerenza e congruità di ogni operazione, transazione e azione.

Per ogni operazione vi deve essere un adeguato supporto documentale, in modo tale da consentire, in ogni momento, l'effettuazione di controlli in ordine alle caratteristiche e alle motivazioni dell'operazione e identificare i soggetti che hanno autorizzato, effettuato, registrato, verificato l'operazione stessa.

- b) Segregazione delle funzioni.

Nessuno può gestire in autonomia un intero processo. Il sistema deve garantire l'applicazione del principio di segregazione delle funzioni, per cui l'autorizzazione all'effettuazione di un'operazione deve essere sotto la responsabilità di persona diversa da chi contabilizza, esegue operativamente o controlla l'operazione stessa.

A tal fine, occorre che:

- a nessuno vengano attribuiti poteri illimitati;
- i poteri e le responsabilità siano chiaramente definiti e conosciuti all'interno dell'organizzazione;
- i poteri autorizzativi e di firma siano coerenti con le responsabilità organizzative assegnate e opportunamente documentati in modo da garantirne, all'occorrenza, un'agevole ricostruzione *ex post*.

- c) Documentabilità dei controlli e archiviazione.

Deve essere conservata traccia dei controlli effettuati sulle operazioni. A tal fine, occorre prevedere un sistema di *reporting* (eventualmente attraverso la redazione di verbali o relazioni) adatto a documentare l'effettiva esecuzione e gli esiti dei controlli, anche di supervisione.

Inoltre, i documenti riguardanti la gestione delle attività sensibili sono archiviati e conservati, a cura della funzione competente, con modalità tali da non permetterne alterazioni e/o modifiche, se non con apposita evidenza. Per tale ragione, l'accesso ai documenti già archiviati è consentito solo alle persone autorizzate in base alle norme interne o al soggetto da queste delegato, al Collegio sindacale, al revisore e all'Organismo di Vigilanza.

### **2.9.2 Principi di controllo specifici**

In aggiunta a quanto sopra, a tutti i Destinatari del Modello è fatto divieto di porre in essere condotte integranti le fattispecie di Reato previste dal D. Lgs. 231/2001 o comportamenti che, sebbene non costituenti di per sé reato, possano favorire e/o agevolare – anche in forma omissiva – la commissione di tali fattispecie.





Inoltre, in ciascuna sezione di Parte Speciale, sono definiti i principi di comportamento applicabili a ciascuna categoria di Reato-Presupposto, nonché norme di condotta specifiche per la gestione di ciascun processo sensibile.

### **2.9.3 Etica aziendale**

A.D.R. ha inoltre adottato un proprio Codice Etico contenente principi e regole comportamentali di carattere generale a presidio delle attività svolte. Il Codice Etico deve considerarsi parte integrante del Modello ed è adeguatamente diffuso a tutti i Destinatari affinché ne prendano visione ed uniformino i propri comportamenti ai precetti in esso contenuti.

### **2.9.4 Il sistema delle procedure**

L'art. 6, comma 2, lett. b), del Decreto dispone che i modelli organizzativi debbano *“prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire”*.

A tale proposito, nonché a supporto del proprio sistema di controllo interno, la Società, in aggiunta ai principi e alle regole di comportamento declinati nella Parte Speciale del Modello e nel Codice Etico, ha adottato alcune procedure volte a disciplinare le attività sensibili e, conseguentemente, a prevenire la commissione dei Reati Presupposto in tali ambiti.

### **2.9.5 Le attività di audit**

A.D.R. è assoggettata periodicamente alle verifiche (*audit*) espletate dagli enti certificatori esterni ai fini del mantenimento delle certificazioni (la Società si è dotata di un Sistema di Gestione Qualità, conforme agli standard ISO 9001 e ha ottenuto la certificazione ISO 9001 KBA) e ulteriori le verifiche che verranno effettuate periodicamente sia dall'Ufficio Qualità che dall'Organismo di Vigilanza, eventualmente con il supporto di consulenti esterni.

Si segnala che A.D.R. effettua a sua volta *audit* sui propri fornitori, al fine di verificare che gli stessi agiscano nel rispetto delle disposizioni di legge e delle prescrizioni contenute nel presente Modello.

### **3. L'Organismo di Vigilanza**

L'art. 6 del Decreto prevede che l'Ente possa essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione dei reati presupposto se l'organo amministrativo ha, fra l'altro, *“affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento ad un organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo”*.

L'affidamento di detti compiti all'OdV e, ovviamente, il corretto ed efficace svolgimento degli stessi, sono infatti presupposti indispensabili per l'esonero dell'Ente dalla responsabilità, sia che il reato sia stato commesso dai Soggetti Apicali, sia che sia stato commesso dai Soggetti Sottoposti.

#### **3.1 Composizione, nomina, revoca, cause di ineleggibilità e decadenza**

In attuazione di quanto previsto dal Decreto, la Società ha istituito un Organismo di Vigilanza collegiale composto da un avvocato esterno, un componente interno e un funzionario tecnico di gruppo.

##### **3.1.1 Requisiti**

La composizione dell'OdV assicura il rispetto dei seguenti requisiti:

- *autonomia*: l'OdV deve avere autonomia decisionale, qualificabile come imprescindibile libertà di autodeterminazione e d'azione, con totale esercizio della discrezionalità tecnica nell'espletamento delle proprie funzioni;
- *indipendenza rispetto alla Società*: l'OdV deve essere scevro da condizionamenti dipendenti da legami di sudditanza rispetto al vertice di controllo e deve essere organo terzo, collocato in posizione di indipendenza anche gerarchica, capace di adottare provvedimenti ed iniziative autonome;
- *professionalità*: l'OdV deve essere professionalmente capace ed affidabile, sia per quanto riguarda i singoli membri che lo compongono, sia nella sua globalità. Deve disporre, come organo, delle cognizioni tecniche e delle professionalità necessarie al fine di espletare al meglio le funzioni affidategli;
- *continuità d'azione*: l'OdV deve svolgere le funzioni assegnategli in via continuativa, seppure non in modo esclusivo;
- *onorabilità ed assenza di conflitti di interesse*: non può essere nominato membro dell'OdV e, se del caso, decade dalla carica, il soggetto che sia interdetto, inabilitato o fallito o che sia comunque stato condannato per uno dei reati previsti dal Decreto o, comunque, ad una delle pene che comporti l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità di esercitare uffici direttivi.



Il Consiglio di Amministrazione di A.D.R. provvede, mediante apposita delibera, alla nomina ed alla revoca dei membri dell'OdV.

### **3.1.2 Ineleggibilità e decadenza**

Costituiscono cause di ineleggibilità a o decadenza da membri dell'Organismo di Vigilanza:

- la condizione di essere stati sottoposti a misure di prevenzione disposte dall'Autorità Giudiziaria ai sensi della legge 27 dicembre 1956 n. 1423 (legge sulle misure di prevenzione nei confronti delle persone pericolose per la sicurezza e per la pubblica moralità) o della legge 31 maggio 1965 n. 575 (disposizioni contro la mafia);
- la condizione di essere indagati o di essere stati condannati, anche con sentenza non ancora definitiva o emessa ex artt. 444 e ss. c.p.p. (patteggiamento) o anche se con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione (i) per uno o più illeciti tra quelli tassativamente previsti dal Decreto, ovvero (ii) alla reclusione per un tempo non inferiore a due anni per un qualunque delitto non colposo.
- la condizione di essere interdetto, inabilitato, fallito o essere stato condannato, anche con sentenza non definitiva, ad una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, da uffici pubblici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi.

Il verificarsi anche di una sola delle suddette condizioni comporta l'ineleggibilità alla carica di membro dell'OdV e, in caso di elezione, la decadenza automatica da detta carica, senza necessità di una determina da parte del Consiglio di Amministrazione, che provvederà alla sostituzione.

Determinano la cessazione dalla carica di componente dell'Organismo di Vigilanza, altresì, la rinuncia, la sopravvenuta incapacità, la morte o la revoca di taluno dei componenti; in tali casi, il Presidente dell'Organismo di Vigilanza ne dà tempestiva comunicazione al Consiglio di Amministrazione, il quale prenderà le decisioni del caso.

In caso di rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte o revoca del Presidente dell'OdV, invece, subentra a questi il membro più anziano, il quale rimane in carica fino alla data in cui il Consiglio di Amministrazione abbia deliberato la nomina del nuovo Presidente.

### **3.1.3 Revoca**

L'Organismo di Vigilanza di A.D.R. resta in carica per tre anni, ferma restando la facoltà del Consiglio di Amministrazione di stabilire un diverso termine di durata dell'Organismo, ed è in ogni caso rieleggibile, salvo intervenga l'eventuale revoca dell'incarico da parte della Società.

A titolo esemplificativo, costituisce giusta causa di revoca dalla carica di membro dell'OdV:

- l'accertamento di un grave inadempimento da parte dell'Organismo di Vigilanza nello svolgimento dei propri compiti;

- l'omessa comunicazione di un conflitto di interessi che impedisca il mantenimento del ruolo di componente dell'Organismo stesso;
- la sopravvenienza di cause di ineleggibilità o decadenza;
- la violazione degli obblighi di riservatezza in ordine alle notizie e alle informazioni acquisite nell'esercizio delle funzioni proprie dell'Organismo di Vigilanza;
- per il componente interno, l'erogazione di un provvedimento disciplinare scritto a suo carico o la cessazione del rapporto di lavoro con la Società.

### **3.1.4 Funzionamento**

L'Organismo di Vigilanza provvede a disciplinare in autonomia le regole per il proprio funzionamento adottando un proprio Regolamento interno.

### **3.2 Funzioni e Poteri**

Ferma restando la responsabilità del CdA in merito all'adozione, all'implementazione e all'aggiornamento del Modello, all'Organismo di Vigilanza della Società è affidato il compito di vigilare:

- sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte dei Destinatari;
- sulla reale efficacia ed effettiva capacità del Modello di prevenire la commissione dei Reati Presupposto;
- sull'adeguatezza del Modello, segnalando l'opportunità di aggiornamento dello stesso laddove riscontri esigenze di adeguamento in relazione a mutate condizioni aziendali e/o all'introduzione di modifiche nella normativa di riferimento.

Sul piano operativo è affidato all'OdV il compito di:

- attivare le necessarie procedure di controllo, tenendo presente che la responsabilità primaria sul controllo delle attività, anche per quelle relative alle aree di attività a rischio, resta comunque demandata al *management* operativo della Società e forma parte integrante del processo aziendale, il che conferma l'importanza di un processo formativo del personale;
- effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere nell'ambito delle attività a rischio come definite nelle singole Parti Speciali del Modello (c.d. *audit*);
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere obbligatoriamente trasmesse allo stesso OdV, o tenute a sua disposizione;



- effettuare incontri periodici con le funzioni responsabili dei processi a rischio per il migliore monitoraggio delle attività nelle aree a rischio reato. A tal fine, l'OdV viene tenuto costantemente informato sull'evoluzione delle attività nelle suddette aree a rischio e ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante. All'OdV devono essere inoltre segnalate da parte del *management* eventuali situazioni dell'attività aziendale che possono esporre l'azienda al rischio di commissione di un reato;
- promuovere idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello e per la predisposizione della documentazione organizzativa interna necessaria al fine del funzionamento del Modello stesso;
- esaminare eventuali segnalazioni specifiche provenienti dagli organi di controllo o da terzi, valutandone l'attendibilità ed effettuando tutti gli accertamenti ritenuti necessari od opportuni;
- condurre le indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del presente Modello delle quali sia venuto a conoscenza;
- comunicare eventuali violazioni del Modello agli organi competenti della Società in base al sistema disciplinare per l'adozione di provvedimenti sanzionatori;
- coordinarsi con i responsabili delle altre funzioni aziendali per i diversi aspetti attinenti all'attuazione del Modello;
- mantenere un collegamento costante con gli organi di controllo della Società e con gli altri consulenti coinvolti nelle attività di attuazione del Modello.

Le attività poste in essere dall'OdV non possono essere sindacate da alcun organismo o struttura aziendale, fermo restando il compito del Consiglio di Amministrazione di vigilare sull'adeguatezza del suo intervento, poiché ad egli compete la responsabilità ultima del funzionamento e dell'efficacia del Modello ed il potere di adottarlo e di darvi attuazione.

L'OdV, come sopra indicato, deve inoltre avere libero accesso a tutta la documentazione in possesso della Società – senza necessità di alcun consenso preventivo – onde ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei propri compiti.

I componenti dell'OdV sono tenuti al segreto in ordine alle notizie ed alle informazioni acquisite nell'esercizio delle loro funzioni e devono astenersi dal ricercare e dall'utilizzare le suddette informazioni per motivi diversi dall'espletamento del loro incarico.

L'Organismo di Vigilanza deve essere dotato di appropriata autonomia di spesa. A tal fine, il Consiglio di Amministrazione della Società assegna all'Organismo di Vigilanza un *budget* di spesa annuale nell'importo proposto dall'Organismo stesso e, in ogni caso, adeguato rispetto alle funzioni allo stesso attribuite.



L'OdV ha inoltre facoltà di ricorrere a consulenti esterni nei casi in cui ciò si renda necessario. Le eventuali spese straordinarie, comprese quelle per la remunerazione dei consulenti, saranno sottoposte all'approvazione del CdA.

### **3.3 Attività di reporting**

L'Organismo di Vigilanza si relaziona costantemente con gli organi della Società e, in particolare, con l'Organo Amministrativo e, all'occorrenza, con il Collegio sindacale.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza riferirà al Consiglio di Amministrazione:

- all'occorrenza, in merito alla formulazione delle proposte per gli eventuali aggiornamenti ed adeguamenti del Modello, in base all'evoluzione normativa e alle eventuali modifiche organizzative che dovessero interessare la Società;
- immediatamente, in merito alle violazioni accertate del Modello, nei casi in cui tali violazioni possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla Società, affinché vengano presi opportuni provvedimenti;
- su base annuale, con una relazione informativa avente ad oggetto:
  - le attività di verifica e controllo compiute e l'esito delle stesse;
  - una sintesi delle segnalazioni ricevute e delle azioni eventualmente intraprese a seguito delle stesse;
  - eventuali criticità emerse in termini di comportamenti o eventi che possono avere un effetto sull'adeguatezza o sull'efficacia del Modello e gli opportuni interventi correttivi o migliorativi;
  - l'individuazione del piano di lavoro per l'anno successivo.

L'Organismo riferirà al Collegio sindacale:

- immediatamente, in merito alle violazioni accertate del Modello, nei casi in cui tali violazioni possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla Società, in quanto il Collegio sindacale deve vigilare sull'adeguatezza del sistema amministrativo, organizzativo e contabile della Società e sul suo corretto funzionamento

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

### **3.4 Obblighi di informazione, flussi informativi all'Organismo di Vigilanza**

L'OdV deve essere costantemente informato in merito a quanto accade nella Società e in merito ad eventi che potrebbero generare responsabilità della Società stessa ai sensi del Decreto, mediante



apposite segnalazioni effettuate dal CdA, dai dipendenti, dai Responsabili di funzione e, più in generale, da tutti i Destinatari, in merito a violazioni (anche solo potenziali) del Modello.

Nello specifico, le funzioni aziendali sono tenute ad inviare periodicamente all'OdV determinate informazioni anche sulla base di un'apposita *chart* che verrà predisposta dall'OdV, contenente i flussi informativi rilevanti per l'attività di vigilanza. A titolo esemplificativo, i Destinatari del Modello devono segnalare senza ritardo all'OdV:

- le notizie relative alla commissione o alla ragionevole convinzione di commissione degli illeciti previsti dal Decreto;
- le violazioni delle regole di comportamento o procedurali contenute nel presente Modello e nel Codice Etico;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti nei confronti dei quali la magistratura procede per i reati previsti dal Decreto;
- i provvedimenti e 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 i reati di cui al Decreto, qualora tali indagini coinvolgano la Società, i suoi dipendenti, i membri degli organi della Società o altri Destinatari/collaboratori esterni;
- le notizie relative alla effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello, con evidenza di eventuali procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate;
- accessi, ispezioni, notifiche e richieste delle Autorità o delle Forze dell'Ordine;
- infortuni sul lavoro;
- modifiche nel sistema di deleghe e procure e degli organigrammi aziendali;
- eventuali rapporti con Clienti e partner commerciali con particolari indici di rischiosità.

Si precisa, infine, che l'OdV potrà raccogliere direttamente le informazioni di cui sopra nel corso delle proprie attività di controllo periodiche, attraverso le modalità che l'OdV stesso riterrà più opportune (ad es. attraverso la predisposizione di questionari e reportistica *ad hoc*).

Fermo restando il rispetto dei flussi informativi generali di cui sopra, le funzioni aziendali competenti dovranno trasmettere tempestivamente all'OdV le informazioni ritenute sensibili e significative ai sensi del D. Lgs. n. 231/01.

La definizione dei flussi informativi di dettaglio è rimessa all'OdV nell'ambito della disciplina del proprio funzionamento interno.



### **3.5 La legge n. 179/2017 e il c.d. “Whistleblowing”**

La Legge n. 179/2017, entrata in vigore il 29 dicembre 2017, oltre a modificare la disciplina del *whistleblowing* per il settore pubblico, ha apportato alcune modifiche al D. Lgs. 231/2001 aggiungendo tre nuovi commi all'art. 6 ed introducendo delle disposizioni per la tutela del dipendente che segnali illeciti nel settore privato.

In particolare, a seguito della novella legislativa, i Modelli Organizzativi devono prevedere:

- uno o più canali che consentono ai soggetti apicali o sottoposti all'altrui direzione e vigilanza, di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del Modello Organizzativo di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte. Tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;
- almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
- il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente alla segnalazione;
- nel sistema disciplinare, sanzioni nei confronti di chi violi le misure a tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate.

A.D.R. ha implementato un canale per la segnalazione di condotte potenzialmente illecite ovvero di violazioni alle disposizioni del Decreto o del proprio Modello e/o del Codice Etico (c.d. “incidenti di *compliance*”) e pone il divieto di ogni forma di ritorsione o discriminazione, diretta o indiretta, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione. La procedura, oltre a rappresentare parte integrante del presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001, è disponibile nel sito web aziendale [www.adraxles.com](http://www.adraxles.com) (<https://whistleblowing.adraxles.com>) ed è stata comunicata anche alle rappresentanze sindacali.

Il canale implementato dalla Società per le segnalazioni di cui sopra è il seguente:

**[cwb@adraxles.com](mailto:cwb@adraxles.com)**

L'Organismo di Vigilanza monitorerà sistematicamente tale canale e, laddove riscontrasse la presenza di segnalazioni potenzialmente rilevanti ai sensi del Decreto, dopo averne accertata la fondatezza, ne darà tempestiva informativa al Consiglio di Amministrazione.

In ogni caso, l'Organismo di Vigilanza si impegna a tutelare la riservatezza dell'identità del segnalante nelle fasi di gestione della segnalazione e nel corso delle eventuali indagini interne.





*Un'esperienza sulla quale trasportare*

---

A seconda della gravità dell'incidente di *compliance* e delle implicazioni conseguenti, A.D.R. applica misure correttive adeguate, incluse eventuali sanzioni disciplinari.

## **4. Sistema disciplinare e misure in caso di mancata osservanza del Modello**

### **4.1 Principi generali**

A.D.R. condanna qualsiasi comportamento difforme, oltre che dalla legge, dalle previsioni del proprio Modello e Codice Etico, anche qualora il comportamento stesso sia realizzato nell'interesse della Società ovvero con l'intenzione di arrecare ad essa un vantaggio.

La Società, infatti, ritiene che le violazioni dei principi comportamentali e delle procedure previste dal Modello e dal Codice Etico ledano il rapporto di fiducia instaurato con l'ente. Conseguentemente, tali condotte comportano l'applicazione di azioni disciplinari, anche a prescindere dall'istituzione di un eventuale giudizio penale nel caso in cui il predetto comportamento costituisca reato.

Inoltre, la predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello e nel Codice Etico è condizione essenziale per assicurare l'effettività del Modello stesso e per rendere efficace l'azione di vigilanza dell'OdV.

Al riguardo, infatti, l'art. 6 comma 2, lettera e) del Decreto prevede che i Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo debbano *“introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello”*.

Il sistema disciplinare, così come previsto dall'art. 7, comma 1, Legge 300/1970 (Statuto dei lavoratori), sarà affisso nella bacheca aziendale.

L'accertamento delle infrazioni può essere avviato anche su iniziativa dell'OdV qualora, nel corso della propria attività di controllo e vigilanza, abbia rilevato una possibile violazione del Modello.

L'irrogazione delle sanzioni nei confronti dei dipendenti è di competenza del *management* aziendale, in linea con l'assetto di poteri definito.

L'accertamento delle eventuali responsabilità derivanti dalla violazione del Modello e l'attribuzione della conseguente sanzione devono essere comunque condotti nel rispetto della vigente normativa, della tutela della privacy, della dignità e della reputazione dei soggetti coinvolti.

In generale, le violazioni possono essere ricondotte ai seguenti comportamenti e classificate come segue:

- *violazione lieve/mancanza lieve*: comportamenti che integrano una mancata attuazione colposa delle prescrizioni del Modello, ivi comprese direttive, procedure o istruzioni aziendali (incluso il manuale sulla qualità e sicurezza sul lavoro) che non abbiano prodotto danni e/o pregiudizi alla Società;
- *violazione grave/mancanza grave*: comportamenti che integrano una trasgressione dolosa delle prescrizioni del Modello, del Codice Etico, delle procedure adottate nonché degli obblighi

informativi all'Organismo di Vigilanza, tale da esporre la società al rischio di applicazione di una sanzione prevista dal Decreto;

- violazione gravissima: violazione intenzionale delle regole e principi stabiliti nel Modello e nei documenti ad esso correlati (Codice Etico, procedure, regolamenti aziendali, ecc.) tale da compromettere il rapporto di fiducia tra l'autore del fatto e la Società, in quanto preordinate univocamente a commettere un reato.

Nel valutare la gravità della violazione dovranno essere considerati i seguenti parametri:

- intenzionalità del comportamento o del grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- natura, specie, mezzi, oggetto, tempo, luogo ed ogni altra modalità dell'azione (es. essersi attivati per neutralizzare gli sviluppi negativi della condotta);
- gravità del danno o del pericolo cagionato alla Società;
- sussistenza o meno di precedenti disciplinari del trasgressore nei limiti consentiti dalla legge;
- mansioni del lavoratore;
- posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- altre particolari circostanze che accompagnano l'illecito disciplinare.

Le sanzioni disciplinari previste dal presente Modello si applicano anche ai casi di violazione delle misure poste a tutela del segnalante, nonché a coloro i quali dovessero effettuare segnalazioni infondate con dolo o colpa grave.

#### **4.2 Sanzioni per i lavoratori dipendenti**

L'inosservanza – da parte del personale dipendente – delle disposizioni del Modello, e di tutta la documentazione che di esso forma parte, costituisce inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro, nonché violazione degli obblighi di diligenza e fedeltà del lavoratore di cui agli artt. 2104 e 2105 c.c.

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

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi dei lavoratori subordinati rientrano tra quelle previste dall'art. 7 della legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei lavoratori) e dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Metalmeccanica e Industria (di seguito, "CCNL").

L'applicazione delle suddette sanzioni deve essere comunicata, senza ritardo, all'Organismo di Vigilanza.

### **4.3 Sanzioni nei confronti dei dirigenti**

Tenuto conto della particolare connotazione della figura del dirigente ad opera della specifica disciplina normativa e contrattuale, in caso di grave violazione di una o più prescrizioni del Modello o del Codice tale da configurare un notevole inadempimento, ovvero in caso di violazioni tali da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia instaurato con la Società, il Consiglio di Amministrazione adotterà i provvedimenti che riterrà in concreto più opportuni, in linea con quanto previsto dal CCNL di riferimento dandone tempestiva comunicazione all'Organismo di Vigilanza.

### **4.4 Sanzioni nei confronti dell'organo amministrativo**

Il Consiglio di Amministrazione è passibile delle sanzioni previste nel presente Sistema Disciplinare per l'ipotesi di violazione delle previsioni del Modello.

Qualora sia accertata una violazione del Modello o del Codice Etico di A.D.R., delle disposizioni del Decreto ovvero la realizzazione di altra condotta illecita da parte dell'Amministratore, questi sarà destinatario delle seguenti misure disciplinari, che verranno applicate nel rispetto del principio di proporzionalità della sanzione al fatto commesso:

- richiamo scritto;
- diffida al puntuale rispetto delle previsioni del Modello;
- decurtazione degli emolumenti o del corrispettivo previsto fino al 50%;
- revoca dell'incarico.

### **4.5 Sanzioni nei confronti di collaboratori esterni e consulenti**

Nel caso in cui collaboratori esterni (ad esempio: consulenti, fornitori, appaltatori, revisori, agenti, ecc.) agiscano in contrasto con i precetti di cui al presente Modello, A.D.R. avrà diritto di risolvere il rapporto con tali soggetti, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole ("*clausole 231*") inserite nei contratti, fermo restando, in ogni caso, il diritto di richiedere il risarcimento degli eventuali danni patiti dalla Società per effetto di tale comportamento (come, ad esempio, nel caso di applicazione da parte del giudice delle misure previste dal Decreto).

Le sanzioni ai collaboratori esterni saranno applicate in relazione:

- alla intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- al comportamento complessivo del collaboratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
- alle modalità di conseguimento del risultato;



*Un'esperienza sulla quale trasportare*

---

- alle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione del contratto e/o del Codice di Condotta.

## **5. Diffusione del Modello e formazione**

### **5.1 Diffusione del contenuto del Modello**

In linea con quanto disposto dal Decreto e dalle Linee Guida, la Società darà piena pubblicità al Modello e al Codice Etico, al fine di assicurare che i destinatari siano a conoscenza di tutti i loro elementi. In particolare, entrambi i documenti saranno pubblicati sul sito web aziendale una volta formalmente approvati dal Consiglio di Amministrazione. Di tale pubblicazione verrà data notizia tramite e-mail a tutti i dipendenti della Società, così come ai nei-assunti.

La comunicazione del Modello e del Codice Etico dovrà essere capillare, efficace, chiara e dettagliata, con aggiornamenti periodici connessi alla revisione e/o aggiornamento degli stessi.

Saranno di volta in volta definite le modalità di diffusione del Modello e del Codice Etico nei confronti degli ulteriori soggetti tenuti al rispetto dei contenuti degli stessi (fornitori, collaboratori esterni, consulenti e terzi in generale). In ogni caso, il Codice Etico e la Parte Generale del Modello, nella versione aggiornata, sono pubblicati sul sito web della Società.

### **5.2 Formazione del personale**

A.D.R., consapevole dell'importanza che gli aspetti formativi assumono in una prospettiva di prevenzione, organizza iniziative di formazione in materia di *compliance* obbligatorie per tutti i dipendenti.

Con l'implementazione del Modello, A.D.R. si impegna a definire, in coordinamento con l'Organismo di Vigilanza, un programma di comunicazione e formazione volto a garantire la divulgazione a tutto il personale dei principali contenuti nel D. Lgs. 231/2001 e degli obblighi dallo stesso derivanti, nonché delle prescrizioni contenute nel presente Modello e nel Codice Etico.

Le attività di informazione e formazione nei confronti del personale saranno organizzate in presenza o in modalità *e-learning*, prevedendo diversi livelli di approfondimento in ragione del differente grado di coinvolgimento del personale nelle attività a rischio-reato. In particolare, l'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza del Decreto e le prescrizioni del Modello (c.d. "*formazione generale*") è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di divulgazione, in funzione della qualifica dei Destinatari, del livello di rischio dell'area in cui gli stessi operano e del fatto che gli stessi rivestano o meno funzioni di rappresentanza e gestione della Società.

L'attività di formazione generale coinvolge tutto il personale in forza, nonché tutte le risorse che in futuro saranno inserite nell'organizzazione aziendale. Le relative attività formative dovranno essere previste e concretamente effettuate sia al momento dell'assunzione, sia in occasione di eventuali mutamenti di mansioni, nonché a seguito di aggiornamenti e/o modifiche del Modello.

A.D.R. continuerà, inoltre, a svolgere attività di formazione *ad hoc* nei confronti di tutti quei soggetti che, in ragione della mansione e/o dell'attività svolta, necessitano di specifiche competenze



al fine di gestire i rischi peculiari all'attività stessa (c.d. “*formazione specifica*”) come, a titolo esemplificativo, la formazione in materia di anticorruzione e di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

La documentazione relativa alle attività di informazione e formazione sarà conservata a cura dell'Ufficio Risorse Umane.

### **5.3 Informativa ai collaboratori esterni, ai fornitori e ai partner commerciali**

A.D.R. promuove la conoscenza dei principi e delle regole di condotta previste dal Codice Etico e dal presente Modello anche tra i propri consulenti, partner, collaboratori, clienti e fornitori. A tali soggetti verranno, pertanto, fornite apposite informative sulle politiche e le procedure adottate dalla Società sulla base del presente Modello. I contratti che la Società sottoscriverà con i terzi conterranno specifiche clausole contrattuali (c.d. “*clausole 231*”) relative al rispetto degli obblighi e dei principi derivanti dal Modello e dal Codice di Condotta, a pena di risoluzione del rapporto.