



CODICE ETICO
DI TEKNOWOOL SUD SRL
EX D.LGS. 8 GIUGNO 2001, N. 231

PREMESSA E AMBITO APPLICATIVO

Il presente Codice Etico (in seguito, anche, il “Codice”) esprime l’insieme dei valori e delle responsabilità che Teknowool Sud Srl (di seguito, anche, la “Società”) riconosce, accetta e condivide nello svolgimento della propria attività d’impresa.

Il Codice ha altresì lo scopo di introdurre e rendere vincolanti per la Società e per coloro che vi operano i principi e le regole di condotta rilevanti ai fini della ragionevole prevenzione dei reati indicati nel d.lgs. 231/2001.

Gli organi sociali, i dipendenti, i fornitori, i procuratori e qualsiasi altro soggetto sia chiamato ad agire in nome e per conto della Società (di seguito, anche “Destinatari”) sono tenuti a conformarsi alle prescrizioni qui espressamente codificate.

In tal senso, al momento della stipula di contratti o di accordi con i lavoratori o con altri soggetti terzi, la Società dota i propri interlocutori di una copia del presente Codice Etico ovvero di un estratto significativo dello stesso.

I Destinatari del presente Codice sono tenuti ad apprenderne i contenuti e a rispettarne i precetti, tanto nei rapporti interni, quanto nei rapporti con soggetti esterni alla Società e, in particolar modo, con le Pubbliche Amministrazioni.

Ciascun Destinatario è tenuto ad operare con diligenza per tutelare i beni aziendali da utilizzi impropri o non corretti.

Gli stessi sono tenuti ad osservare la massima riservatezza su informazioni, documenti, studi, iniziative, progetti, contratti, nonché su ogni altra situazione di cui siano a conoscenza in ragione del lavoro svolto.

In particolare, devono astenersi dal darne comunicazione a terzi ovvero dall'utilizzarle per ottenere vantaggi personali, diretti o indiretti.

ART. 1 - LEGALITÀ

Teknowool Sud Srl opera nel rigoroso rispetto delle leggi, anche sovranazionali, del modello *ex d.lgs. 231/2001*, delle procedure interne e dei principi di correttezza e integrità commerciale.

ART. 2 - CONDUZIONE DEGLI AFFARI

Non sono tollerate condotte che, pur potendo astrattamente costituire un interesse o un vantaggio per la Società, si pongano in contrasto con le norme di legge.

Le operazioni e le transazioni devono essere verificabili, documentate, coerenti e congrue rispetto al perseguimento degli scopi aziendali.

Deve essere assicurata la piena tracciabilità delle attività, anche mediante l'uso di sistemi di archiviazione informatici, per consentire un rapido reperimento degli atti intermedi e conclusivi in caso di controlli.

Nello svolgimento delle mansioni aziendali non è consentita al singolo dipendente la gestione totalmente autonoma di un intero processo.

La Società favorisce, per quanto possibile, la separazione dei ruoli, sottoponendo a verifica le singole fasi operative.

I poteri decisionali e di firma devono essere commisurati al grado di responsabilità conferito. Tali poteri sono

preventivamente definiti, assegnati e comunicati, prevedendo specifici limiti di spesa al fine di contenere comportamenti discrezionali.

Tutti i Destinatari sono tenuti ad evitare ogni attività o situazione di interesse personale che costituisca o possa costituire, anche solo potenzialmente, un conflitto fra gli interessi individuali e quelli della Società.

Nell'ipotesi in cui siano individuate situazioni di conflitto di interesse, anche ipotetico, sia interne che esterne all'attività aziendale, ciascun soggetto coinvolto è tenuto ad astenersi dal porre in essere la condotta in conflitto dandone tempestiva comunicazione all'Organismo di Vigilanza, al quale compete la valutazione circa la sussistenza, caso per caso, di eventuali incompatibilità o situazioni di pregiudizio.

ART. 3. TUTELA DELLA *PRIVACY*

La Società presta particolare attenzione all'attuazione delle prescrizioni in materia di protezione e tutela dei dati personali, secondo quanto sancito dal Regolamento UE/2016/679 e dalla normativa *privacy* vigente.

Tutte le informazioni e i documenti aziendali, sia su supporto cartaceo che elettronico, sono di proprietà della Società e devono essere trattati nell'ambito dello svolgimento dell'attività d'impresa, con l'astensione da quelle attività dirette a

danneggiare illecitamente il sistema informatico o telematico della Società.

La Società si impegna a non riprodurre, utilizzare, detenere o diffondere opere dell'ingegno in violazione dei diritti di proprietà intellettuale dei legittimi titolari e rifiuta ogni modifica o aggiornamento di sistemi operativi o di programmi applicativi con violazione delle condizioni di licenza d'uso contrattualmente definite con i fornitori.

ART. 4 - SOSTENIBILITÀ AZIENDALE

Data la specificità operativa nella trasformazione di materiali termoisolanti, in prevalenza, fibrosi e plastici, la tutela dell'ambiente non è un mero adempimento formale, ma rappresenta un pilastro strategico.

La Società si impegna pertanto a:

- a) mantenere un sistema di gestione integrato conforme alle norme UNI EN ISO, per garantire elevanti livelli qualitativi dei beni prodotti e/o commercializzati;
- b) ottimizzare l'uso delle materie prime, riducendo la produzione di rifiuti, garantendo il corretto trattamento e differenziazione e, ove possibile, la riduzione della produzione degli stessi, favorendo il recupero e il riciclo dei materiali riutilizzabili;

c) prevenire ogni forma di inquinamento e a favorire l'acquisto da fonti sostenibili;

d) minimizzare i consumi idrici ed energetici in tutte le fasi produttive.

5. RISORSE UMANE

Teknowool Sud Srl riconosce che le risorse umane costituiscono un fattore di fondamentale importanza per lo sviluppo della Società.

La gestione delle risorse umane è fondata sul rispetto della personalità e professionalità di ciascuna di esse.

La Società garantisce condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale e della parità di genere, ambienti di lavoro sicuri, sviluppando la consapevolezza dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili da parte di dipendenti e collaboratori.

La Società non tollera che nel proprio ambito, con richieste o minacce, le persone siano indotte ad agire contro la Legge ed il Codice Etico o ad adottare comportamenti lesivi delle convinzioni e preferenze morali e personali di ciascuno, nel pieno rispetto della libertà di pensiero e di espressione.

La Società si impegna ad evitare ogni forma di discriminazione, sin dalla fase della selezione delle risorse umane.

Il personale è assunto con regolare contratto di lavoro, in conformità alle leggi, ai contratti collettivi e alle norme vigenti.

A tutti i dipendenti e collaboratori della Società è richiesto di impegnarsi ad agire lealmente al fine di rispettare gli obblighi assunti con il contratto di lavoro e quanto previsto dal presente Codice Etico, assicurando le prestazioni dovute ed il rispetto degli impegni assunti.

I Destinatari si impegnano a non utilizzare per fini personali informazioni, beni e attrezzature, di cui dispongono nello svolgimento della funzione o dell'incarico.

I Destinatari si impegnano a non accettare, né effettuare, per sé o per altri, pressioni, raccomandazioni o segnalazioni, che possano recare pregiudizio alla Società o indebiti vantaggi per sé, per la Società o per terzi; ciascun Destinatario respinge altresì e non effettua promesse di indebite offerte di denaro o altri benefici.

6. SALUTE E SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO

La persona è al centro del modello produttivo aziendale.

Nei settori di riferimento – in particolare nei cantieri navali, industriali e nel comparto *oil & gas* – la Società si adopera per diffondere capillarmente la cultura della sicurezza, utilizzando le migliori tecnologie, strumenti e metodi di lavoro.

Contribuiscono al perseguimento di detto proposito la fornitura ai dipendenti di adeguati DPI, il monitoraggio costante dei locali e la formazione continua del personale sul rischio specifico.

I locali aziendali e operativi sono delimitati con apposita segnaletica.

Le *performance* aziendali sono monitorate annualmente ponendo prioritaria attenzione agli obiettivi tesi all'azzeramento degli infortuni e degli incidenti.

7. RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE E CON I TERZI

Nelle operazioni commerciali, incluse le attività di *import & export*, è fatto assoluto divieto di promettere od offrire denaro, beni o altre utilità a pubblici ufficiali o soggetti privati, in Italia e all'estero, per influenzarne l'indipendenza di giudizio o ottenere vantaggi indebiti.

La Società si impegna a fornire informazioni complete, corrette e veritiere al fine di accedere a contributi, sovvenzioni o finanziamenti pubblici, anche se di modico valore e/o importo.

Tali contributi, sovvenzioni o finanziamenti devono essere impiegati per le finalità per cui sono stati richiesti e concessi.

Analogamente, in caso di eventuale partecipazione a procedure ad evidenza pubblica, i Destinatari del presente Codice

sono tenuti ad operare nel rispetto della legge e della corretta pratica commerciale, evitando in particolare di indurre le Pubbliche Amministrazioni ad operare indebitamente in favore della Società o, comunque, di influenzarne le scelte alterando il libero gioco della concorrenza.

I Destinatari del presente Codice si impegnano ad osservare scrupolosamente le disposizioni emanate dalle competenti Istituzioni o Autorità pubbliche di vigilanza per il rispetto della normativa vigente nei settori connessi alle rispettive aree di attività, nonché ad ottemperare ad ogni richiesta proveniente dalle stesse, fornendo – ove richiesto – piena collaborazione ed evitando comportamenti di tipo ostruzionistico.

8. RAPPORTI CON I FORNITORI

La selezione dei fornitori non si basa esclusivamente su criteri economici, ma privilegia l'affidabilità etica e l'adozione di *standard* di sicurezza e rispetto ambientale.

I relativi contratti prevedono clausole espresse di accettazione del presente codice etico e del modello 231, la cui violazione, nei casi più gravi, può comportare la risoluzione del rapporto.

9. ANTIRICICLAGGIO

La Società vieta a tutti i Destinatari in maniera assoluta di acquistare, sostituire o trasferire denaro, beni o altre utilità nella consapevolezza della provenienza delittuosa degli stessi; ovvero compiere altre operazioni in modo da ostacolare l'identificazione della loro provenienza delittuosa; nonché impiegare in attività economiche o finanziarie denaro, beni o altre utilità nella consapevolezza della provenienza delittuosa degli stessi.

Inoltre, la Società vieta di ricevere pagamenti da conti cifrati o da soggetti non identificabili; effettuare pagamenti su conti cifrati; effettuare pagamenti in Paesi diversi da quelli di residenza del fornitore o dove la prestazione è stata eseguita.

10. ORGANISMO DI VIGILANZA (OdV) E DOVERI DEI DESTINATARI

Il monitoraggio sul funzionamento, l'osservanza e l'aggiornamento del presente codice etico è affidato all'Organismo di Vigilanza monocratico della Società, istituito ai sensi del d.lgs. 231/2001 e dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

L'OdV opera in piena autonomia e indipendenza e le sue determinazioni sono insindacabili.

Nel caso in cui vi sia notizia di presunte condotte illecite, ciascun Destinatario è tenuto a darne comunicazione all'Organismo di Vigilanza, istituito ai sensi del d.lgs. 231/2001.

I Destinatari hanno altresì l'obbligo di:

- a) astenersi da comportamenti contrari a tali disposizioni e norme;
- b) rivolgersi all'Organismo di Vigilanza per i necessari chiarimenti sulle modalità applicative del Codice o delle normative di riferimento, nonché per riferire, laddove necessario, eventuali notizie in merito a possibili violazioni del Codice;
- c) collaborare con la Società in caso di eventuali indagini volte a verificare ed eventualmente sanzionare possibili violazioni.

11. CANALI DI SEGNALAZIONE (*WHISTLEBLOWING*)

La Società adotta una procedura di segnalazione, anche in forma anonima, attraverso canali esterni crittografati accessibili direttamente dal sito internet aziendale.

È possibile segnalare violazioni di leggi, del codice etico o del modello 231.

È garantito il divieto assoluto di ritorsione o discriminazione a tutela del segnalante, fermo restando il diritto

della Società di agire a propria tutela qualora le segnalazioni si rivelino infondate e presentate al solo scopo di danneggiare terzi.

12. SISTEMA DISCIPLINARE

L'inosservanza delle prescrizioni del presente codice etico lede il rapporto di fiducia con la Società, costituisce illecito disciplinare e configura un inadempimento contrattuale ai sensi della normativa vigente.

Le sanzioni sono irrogate dall'area risorse umane in modo proporzionato alla gravità dell'infrazione, nel pieno rispetto dello Statuto dei lavoratori e dei contratti collettivi nazionali di lavoro applicabili.

Per i soggetti esterni e i *partner* commerciali, la violazione comporta l'applicazione delle penali pattuite ovvero la risoluzione del rapporto contrattuale.

DISPOSIZIONI FINALI

13. CONFLITTO CON IL CODICE

Nel caso in cui anche una delle disposizioni del presente Codice sia in conflitto con disposizioni previste nei regolamenti interni o nelle procedure, prevale il primo.

14. MODIFICHE AL CODICE

Qualsiasi modifica e/o integrazione al presente Codice dovrà essere apportata con le stesse modalità adottate per la sua approvazione iniziale.

Il presente Codice è, almeno annualmente, fatto oggetto di verifica ed eventuale aggiornamento da parte degli organi sociali.



**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE,
GESTIONE E CONTROLLO
APPROVATO DA TEKNOWOOL SUD SRL
EX D.LGS. 8 GIUGNO 2001, N. 231**

PARTE GENERALE

INDICE

DEFINIZIONI

INTRODUZIONE

CAPITOLO I

- 1.1 Quadro storico-normativo di riferimento
- 1.2. D.lgs. 8 giugno 2001, n. 231
- 1.3. Interesse o vantaggio per l'ente
- 1.4. Struttura del reato e responsabilità
- 1.5. Tentativo
- 1.6. Reati commessi all'estero
- 1.7. Procedimento a carico dell'ente
- 1.8. Sanzioni amministrative

CAPITOLO II

- 2.1. Il modello di organizzazione, gestione e controllo di Teknowool Sud Srl
- 2.2. *Mission* aziendale
- 2.3. Organismo di Vigilanza (OdV)
 - 2.3.1. Requisiti dell'OdV
 - 2.3.2. Nomina, revoca e decadenza
 - 2.3.3. Compiti

2.3.4. Poteri

2.3.5. Flussi informativi

2.4. *Whistleblowing*

CAPITOLO III

3.1. Mappatura delle aree di rischio

3.2. Procedure interne

3.3. Destinatari

3.4. Sistema disciplinare

ALLEGATI

1. MOG Parte Speciale

2. Codice Etico

DEFINIZIONI

Codice Etico: esprime gli impegni e le responsabilità etiche nella conduzione degli affari e delle attività aziendali assunti da tutti coloro che operano per conto o nell'interesse della società;

Decreto 231 o Decreto: Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e successive integrazioni e modifiche;

Modello 231 o Modello: Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del d.lgs. 231/2001 approvato da Teknowool Sud Srl;

Organismo di Vigilanza o OdV: L'Organismo monocratico istituito da Teknowool Sud Srl ai sensi dell'art. 6 del d.lgs. 231/2001;

Reati presupposto: Le fattispecie di reato previste dal d.lgs. 231/2001 quali presupposto della responsabilità amministrativa degli enti;

Società: Teknowool Sud Srl.

INTRODUZIONE

Il presente lavoro ha lo scopo di introdurre il tema della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, di cui al d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231, nelle *best practices* seguite da Teknowool Sud Srl.

La società è a responsabilità limitata, di diritto italiano, con sede legale a Napoli alla via Ferrante Imparato n. 109, adotta un sistema di *governance* tradizionale, prevedendo un organo amministrativo (amministratore unico) e un organo di controllo (revisore legale).

Essa opera, come si ricava dalla visura storica, nel settore del commercio all'ingrosso e al dettaglio, lavorando e rappresentando, mediante operazioni di *import* ed *export*, "*materiali isolanti, termici acustici ed affini, impianti di termoproduzione e di deflusso dei residui combustibili (canne fumarie) ed affini: lavelli, elementi idrici ed idraulici elettrodomestici ed elementi vari in acciaio o materiale similare*".

Il presente elaborato è da considerarsi parte integrante dell'assetto organizzativo di Teknowool Sud Srl.

Il lavoro consta di una "**Parte Generale**", di tipo nozionistico, che disciplina le finalità del modello di organizzazione, gestione e controllo e di una "**Parte Speciale**",

contenente l'elenco dei reati presupposto a seguito delle attività di *risk assessment* e rappresenta il risultato di una attenta analisi dei fattori di rischio incidenti sulla realtà aziendale, in linea con i più recenti sbocchi legislativi e giurisprudenziali.

Invero, la redazione di un modello organizzativo realmente efficace e in grado di schermare la società che diligentemente lo adotta richiede un attento approccio scientifico, capace di legare la prevenzione dei reati presupposto (sempre più ampia) con la gestione dei processi aziendali.

In altre parole, le misure individuate in fase di elaborazione del modello, come un vestito sartoriale, devono essere proporzionate alla dimensione dell'impresa, all'ambito in cui essa opera e alla natura dei rischi¹, pena la sua inefficacia.

Per fare un esempio, un operatore economico che utilizza sistemi digitali per la gestione del magazzino ha la possibilità di monitorare gli ordini in tempo reale, di individuare quelli non conformi e di intervenire tempestivamente nel caso si presentino inconvenienti.

Il processo diventa così più trasparente, razionale e si riducono significativamente i rischi di consumazione di reati lungo la catena di approvvigionamento.

¹ Ai sensi dell'art. 7, comma 3, d.lgs. 231/2001: *“Il modello prevede, in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione nonché al tipo di attività svolta, misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.”*

La digitalizzazione dei controlli consente, inoltre, una maggiore tracciabilità delle attività e un rafforzamento delle responsabilità interne.

Un altro elemento determinante riguarda la formazione delle risorse umane.

Un modello organizzativo supporta l'impresa soltanto se il personale comprende pienamente le sue prescrizioni; sul punto, occorre prevedere periodici sessioni formative.

Si tratta di prove che hanno la funzione di rendere percepibili i precetti contenuti nel modello e di verificare la capacità del personale di applicare correttamente le procedure.

In questo contesto, anche il ruolo dell'Organismo di vigilanza (OdV) assume un rilievo fondamentale.

Come vedremo *infra* (cfr. Capitolo II), l'OdV, per definizione, indipendente e autonomo, deve monitorare costantemente l'attuazione del modello e proporre modifiche in presenza di difficoltà applicative.

Tuttavia, la sua funzione non si esaurisce in una verifica meramente cartolare sui flussi informativi periodicamente ricevuti, ma deve valutare la coerenza tra quanto 'codificato' nel modello e quanto si verifica quotidianamente in azienda.

Tale approccio sostanziale mira, dunque, a responsabilizzare le imprese nella gestione del rischio. La coerenza tra impianto documentale e realtà operativa diventa in

questo modo il criterio decisivo per comprendere se un modello sia realmente idoneo a prevenire i reati.

Questa evoluzione porta a riconoscere la *compliance* come parte integrante della gestione aziendale, dove l'efficienza del sistema di gestione si misura nella capacità di orientare i comportamenti interni.

La visione pragmatica di quanto disciplinato dal d.lgs. 231/2001 contribuisce a individuare un modello di *governance* in grado di rendere l'impresa più consapevole, trasparente verso le istituzioni e gli altri operatori e, in definitiva, affidabile sul mercato.

Recenti pronunce, sia di merito che di legittimità, confermano che il possesso di un modello organizzativo formalmente completo non costituisce in automatico un presidio sufficiente, dal momento che occorre verificare quanto esso riesca a regolare concretamente i processi aziendali e a intercettare eventuali condotte illecite.

La sentenza n. 38343 del 2014 delle Sezioni Unite della Corte di Cassazione, sul caso del rogo della ThyssenKrupp di Torino, ha affermato che un sistema di controlli costruito solo sul piano formale e non applicato nella realtà non ha valore esimente, giacché conta l'effettività delle misure adottate e la loro capacità di orientare i comportamenti dei soggetti coinvolti nell'attività dell'impresa.

CAPITOLO I

1.1. QUADRO STORICO-NORMATIVO DI RIFERIMENTO

Il tema della responsabilità punitiva degli enti rappresenta una delle evoluzioni più significative del diritto penale contemporaneo.

Superando l'antico brocardo *societas delinquere non potest*, gli ordinamenti moderni hanno dovuto confrontarsi con la necessità di sanzionare soggetti collettivi per illeciti commessi nel loro interesse o a loro vantaggio.

La responsabilità degli enti è un argomento che ha storicamente interessato la riflessione penalistica, al punto che sono stati rinvenuti precedenti nella disciplina dell'ordinamento canonico, sin dal XII secolo.

In sintesi, si può ritenere che negli ultimi due secoli, l'idea così diffusa, soprattutto in Europa, di una incompatibilità assoluta tra ente e responsabilità punitiva sia stata il frutto della concezione antropocentrica del diritto penale, sviluppatasi durante l'Illuminismo.

Mentre l'uomo ha una struttura unitaria e immutabile, una personalità che si radica su componenti esteriori, l'ente, invece, ha una struttura dualistica e modificabile, una personalità che si coglie nell'organizzazione e può essere concepito in termini

decisamente diversi, proprio in ragione di tale dualismo strutturale e della personalità socio-normativa.

Più precisamente, quando si parla di persone giuridiche, da un lato, vi sono le persone che ne fanno parte, le costituiscono e le rappresentano; dall'altro, esiste l'ente in quanto tale, inteso come sintesi ed entità diversa dagli individui.

Peraltro, l'ente può subire trasformazioni nel tempo e aderire a strutture societarie complesse (gruppi di società).

Il punto di partenza per la costruzione di una responsabilità dell'ente è il principio della immedesimazione organica, in relazione alle azioni poste in essere dai dirigenti e dagli amministratori e da cui si ricavano tanto conseguenze positive, in ordine alla capacità di agire, ai diritti e ai doveri, ma anche effetti negativi, quanto all'astratta possibilità di poter contestare condotte illecite (*ubi commoda, ibi incommoda*).

1.2. D.LGS. 8 GIUGNO 2001, N. 231

Il d.lgs. 231/2001, riguardante la *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300”*, ha introdotto nell'ordinamento italiano un sistema di responsabilità degli enti per *“gli illeciti amministrativi dipendenti*

da reato²” (art. 1), per determinate fattispecie commesse “*nel suo interesse o a suo vantaggio: a) da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso; b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a)*” (art. 5).

L’ente è immune da contestazioni se le persone indicate nel menzionato art. 5, comma 1, “*hanno agito nell’interesse esclusivo proprio o di terzi*” (art. 5, comma 2), ma risponde autonomamente rispetto all’autore del reato presupposto. L’art. 8, infatti, stabilisce che “*La responsabilità dell’ente sussiste anche quando: a) l’autore del reato non è stato identificato o non è imputabile; b) il reato si estingue per una causa diversa dall’amnistia*”.

Il decreto 231 può essere definito un sistema completo, comprensivo di una parte sostanziale ed una processuale, inteso dalla dottrina come un ‘microcodice’ della responsabilità degli enti.

L’ambito di applicazione soggettiva è esteso a tutti gli enti forniti di personalità giuridica e alle società e associazioni anche prive di personalità giuridica. Sono esclusi lo Stato, gli enti

² Il d.lgs. 231/2001, pur definendo la responsabilità degli enti come amministrativa, costruisce una disciplina di chiaro stampo penalistico. Di qui la *vexata quaestio* sulla reale natura della responsabilità.

pubblici territoriali, gli altri enti pubblici non economici, nonché gli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale (art. 1).

1.3. INTERESSE O VANTAGGIO PER L'ENTE

I requisiti dell'interesse e vantaggio sono autonomi e non sovrapponibili.

In particolare, nell'interpretazione della giurisprudenza di legittimità, l'*interesse* consiste in un indebito arricchimento dell'ente quale conseguenza dell'illecito, secondo un metro di giudizio soggettivo e, pertanto, la sussistenza di tale requisito va accertato *ex ante*, nel momento in cui si consuma l'azione delittuosa.

Il secondo requisito è identificato in un *vantaggio* obiettivamente conseguito con la commissione del reato, anche se non prefigurato, connotato oggettivamente e verificato *ex post* sulla base degli effetti scaturenti dall'illecito.

Per la Suprema Corte, ai fini dell'affermazione della responsabilità amministrativa dell'ente *ex* d.lgs. 231/2001, all'accertamento del reato commesso dalla persona fisica deve necessariamente seguire, oltre la verifica sul tipo di inserimento di questa nella compagine societaria, ***“la sussistenza dell'interesse ovvero del vantaggio derivato all'ente”***, solo in presenza di tali condizioni la responsabilità si estende dall'individuo all'ente collettivo (Cass. Pen., Sez. II, 8/06/2023, n. 37655).

L'interesse o il vantaggio dell'ente sussiste sia per i reati di natura dolosa, sia per quelli colposi (ad esempio, *ex art. 25 septies*³).

1.4. STRUTTURA DEL REATO E RESPONSABILITÀ

Lo schema d'imputazione è il seguente: l'ente risponde in via diretta, a titolo di illecito amministrativo, del reato commesso da soggetti inseriti nel proprio organigramma e che rivestono, anche di fatto, una posizione apicale oppure da chi risulta sottoposto alla direzione o alla vigilanza di questi ultimi (art. 5, comma 1).

Teknowool Sud Srl è dotata di un amministratore unico e delle seguenti linee strategiche: “*Business analyst*”, “*Sistema di gestione qualità*”, “*Sistema di gestione salute, sicurezza e ambiente*”, “*Servizio prevenzione e protezione*”; sul piano, commerciale, sono istituite e perfettamente operative: “*Area commerciale*”, “*Area acquisti e magazzino*”, “*Area produzione*” e “*Area amministrativa*”, ciascuna di esse con ulteriori articolazioni. In particolare, quest'ultima è responsabile della gestione del personale.

Naturalmente, nel caso di consumazione del reato da soggetti di vertice l'accertamento dei requisiti oggettivi è

³ In casi del genere (Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro), il vantaggio si tradurrebbe o in un risparmio di spesa conseguente alla mancata adozione delle misure di sicurezza richieste per la prevenzione dei reati di cui sopra o in un risparmio dei tempi richiesti per lo svolgimento dell'attività produttiva.

sufficiente a determinare la responsabilità del soggetto collettivo il quale, però, può evitare di incorrervi se prova di aver adottato ed efficacemente attuato *ante delictum* un modello di organizzazione e gestione idoneo a prevenire reati della stessa specie di quello verificatosi, dimostrando l'istituzione di un OdV con autonomi poteri di iniziativa e controllo; che non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza e che la persona fisica abbia commesso il reato eludendo fraudolentemente il modello (art. 6).

Nell'ipotesi di reati commessi da sottoposti, l'ente risponde – secondo il parametro tipico della colpa di organizzazione – se il reato di costoro derivi dall'omissione degli obblighi di direzione e vigilanza, circostanza normativamente esclusa in caso di adozione ed efficace attuazione di idonei modelli organizzativi *ante factum* (art. 7).

1.5. TENTATIVO

L'ente risponde del delitto tentato⁴, per i reati contemplati dal d.lgs. 231/2001 e “*Le sanzioni pecuniarie e interdittive sono ridotte da un terzo alla metà*”, viceversa, è esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (art. 26).

⁴ Art. 56 c.p. (**Delitto tentato**) “*Chi compie atti idonei, diretti in modo non equivoco a commettere un delitto, risponde di delitto tentato, se l'azione non si compie o l'evento non si verifica.*”

1.6. REATI COMMESSI ALL'ESTERO

All'ente sono contestabili i reati commessi all'estero, se ha la sede principale in Italia e se non procede lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto, *“Nei casi e alle condizioni previsti dagli articoli 7,8, 9 e 10 del codice penale”* (art. 4), affinché il cittadino e lo straniero possano essere puniti secondo la legge italiana per reati commessi in territorio fuori dal territorio nazionale.

A titolo esemplificativo, nel caso del reato di corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 c.p.), laddove la condotta tipica si estrinseca con il *“dare o promettere denaro o altra utilità”*, il reato si considererà commesso nel territorio italiano qualora il soggetto ivi programmi ovvero effettui la dazione o la promessa per il compimento all'estero di un atto contrario ai doveri d'ufficio da parte di un Pubblico Ufficiale.

1.8. PROCEDIMENTO A CARICO DELL'ENTE

La responsabilità per illecito amministrativo derivante da reato viene accertata nel procedimento penale.

L'art. 36 prevede che *“La competenza a conoscere gli illeciti amministrativi dell'ente appartiene al giudice penale competente per i reati dai quali gli stessi dipendono. Per il procedimento di accertamento dell'illecito amministrativo dell'ente si osservano le disposizioni sulla composizione del*

tribunale e le disposizioni processuali collegate relative ai reati dai quali l'illecito amministrativo dipende”.

È stata prevista la regola della obbligatoria riunione del procedimento a carico dell'ente, *“al procedimento penale instaurato nei confronti dell'autore del reato da cui l'illecito dipende”*, per quanto possibile (art. 38).

L'ente partecipa al procedimento penale con il proprio rappresentante legale, salvo che questi sia imputato del reato da cui dipende l'illecito amministrativo; il difensore della società non potrà essere nominato da chi è imputato nell'ambito del predetto procedimento, ma da un terzo specificamente incaricato, affinché provveda nelle forme di cui all'art. 39 del decreto.

1.8. SANZIONI AMMINISTRATIVE

Il sistema sanzionatorio (art. 9) prevede quale sanzione indefettibile – in caso di condanna – quella *pecuniaria*, che si applica attraverso un sistema per quote.

L'importo di una quota va da un minimo di euro 258,00 ad un massimo di euro 1.549,00.

Esse sono stabilite dal giudice sulla base della gravità del fatto; del grado di responsabilità dell'ente; dell'attività svolta dall'ente per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti; delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente.

Le sanzioni pecuniarie sono ridotte, premiando le condotte risarcitorie e riparatorie dell'ente (ossia l'aver l'ente risarcito integralmente il danno ed eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato), da reputarsi integrate anche quando l'ente si sia efficacemente attivato in tal senso e, dall'altro lato, l'eliminazione delle carenze organizzative che abbiano determinato il reato, mediante l'adozione e l'efficace attuazione dei modelli organizzativi (art. 12).

Ad esse si aggiungono sanzioni *interdittive* (interdizione dall'esercizio dell'attività; sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze e concessioni funzionali alla commissione dell'illecito; divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere prestazioni di un pubblico servizio; esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi funzionali alla commissione dell'illecito; divieto di pubblicizzare beni e servizi), irrogabili solo se ricorrono le condizioni stabilite dalle legge (art. 13), la *confisca* e la *pubblicazione della sentenza*.

Peculiarità del d.lgs. 231/2001 è la possibilità di disporre da parte del giudice, in luogo della sanzione interdittiva astrattamente applicabile, la nomina "*di un commissario per un periodo pari alla durata della pena interdittiva*", ove ricorrano esigenze di ordine pubblico ed occupazionali suscettibili di essere pregiudicate dall'interruzione dell'attività aziendale (art. 15).

Le sanzioni interdittive, applicabili anche in via cautelare, possono avere una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni.

Fanno eccezione i delitti contro la Pubblica Amministrazione, *ex art. 25 del d.lgs. 231/2001*, per i quali il legislatore ha previsto un inasprimento dalla sanzione, stabilendo che, in caso di reato commesso da uno dei soggetti apicali, la durata non potrà essere inferiore a quattro anni e non superiore a sette mentre, se il reato è commesso da un sottoposto, non potrà essere inferiore a due anni e non superiore a quattro.

Per evitare una eccessiva durata della sanzione interdittiva applicata in via cautelare (art. 45), l'art. 51 stabilisce la durata massima, *“che non può superare un anno”*, mentre dopo la sentenza di condanna di primo grado, *“non può superare un anno e quattro mesi”*.

Inoltre, è disposta la revoca, anche d'ufficio, *“quando risultano mancanti, anche per fatti sopravvenuti, le condizioni di applicabilità previste dall'articolo 45 ovvero quando ricorrono le ipotesi previste dall'art. 17”*, oppure la sostituzione con una misura meno gravosa, quando le esigenze cautelari risultano attenuate (art. 50).

Infine, la Legge 9 gennaio 2019, n. 3, ha stabilito per i reati contro la P.A. una sanzione interdittiva attenuata (*“non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni”*) se, prima della sentenza di primo grado, l'ente si sia efficacemente adoperato per evitare

che l'attività delittuosa sia portata a conseguenze ulteriori, per assicurare le prove dei reati e per l'individuazione dei responsabili ovvero per il sequestro delle somme o altre utilità e abbia eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

CAPITOLO II

2.1. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI TEKNOWOOL SUD SRL. FINALITÀ

La società ha approvato con determina dell'amministratore unico il modello 231, con l'obiettivo di istituire un efficace apparato normativo interno, informando coloro che operano in nome e per conto di Teknowool Sud Srl della sua esistenza, affinché siano sensibilizzati, nello svolgimento delle mansioni attribuite dai contratti o dalla legge, a osservare comportamenti diligenti, corretti e trasparenti.

In particolare, il modello 231, persegue le seguenti finalità:

- a)* prevenire e contenere i rischi connessi alla specifica attività aziendale;
- b)* determinare, in chi opera nelle aree di rischio, la consapevolezza che la commissione di condotte illecite può comportare l'applicazione di sanzioni, anche di tipo penale, nei propri confronti e dell'ente;
- c)* contrastare i comportamenti illeciti, di qualsiasi natura, contrari, in ogni caso, ai principi etici cui la società si attiene.

Intento primario di Teknowool Sud Srl è il perseguimento di politiche tese a tutelare l'ambiente, la sicurezza e la salute dei lavoratori, ponendo particolare attenzione alle varie forme di sostenibilità.

2.2. MISSION AZIENDALE

Teknowool Sud Srl, costituita nel 1998, con l'ambizioso obiettivo di istituire la prima realtà aziendale italiana completamente dedicata alla trasformazione di materiali termoisolanti, in prevalenza, di tipo fibroso e plastico, per soddisfare la crescente domanda di prodotti e soluzioni per l'isolamento.

Gli ambiti commerciali comprendono principalmente il settore navale, l'industria e quello *oil & gas*, segmento, quest'ultimo, di assoluto rilievo nell'industria energetica nazionale.

Risultano già in vigore protocolli in tema "*HSE*", mirati a garantire il rispetto di leggi, regolamenti e degli impegni assunti con fornitori e clienti; a implementare, attivare e mantenere un sistema di gestione integrato che soddisfi i requisiti delle norme UNI EN ISO 14001:2015 e UNI ISO 45001:2018; a garantire un continuo miglioramento delle proprie *performance*, revisionando sistematicamente la valutazione dei rischi-ambiente e sicurezza, nell'ottica del *risk based thinking approach*, in modo da eliminare o minimizzare, se tecnicamente possibile ed economicamente sostenibile, ogni situazione di rischio derivante dalle proprie attività, con il contributo dei lavoratori e di tutte le altre parti interessate; a utilizzare le migliori tecnologie, strumenti e metodi di lavoro al fine di garantire il miglioramento continuo degli *standard* di salute e sicurezza sul lavoro e degli

impatti sull'ambiente; a promuovere iniziative atte a prevenire infortuni e incidenti in grado di compromettere la sicurezza dei collaboratori e della comunità limitrofe; ad adoperarsi per diffondere la cultura per la sicurezza sul lavoro in azienda; a operare prevenendo ogni forma di inquinamento ed il rischio di eventi accidentali; a minimizzare il consumo di risorse idriche ed ottimizzare l'uso di risorse energetiche; a ottimizzare il consumo di materie prime e di prodotti; ad acquistare preferibilmente prodotti provenienti da fonti sostenibili ed evitare l'uso di prodotti potenzialmente nocivi per l'ambiente, quando sia disponibile un'alternativa meno dannosa; a effettuare la corretta gestione e differenziazione dei rifiuti e, ove possibile, ridurre la produzione degli stessi, inviando al recupero ed al riciclo tutti i materiali idonei; a privilegiare i fornitori che agiscano nell'ottica del miglioramento continuo della sicurezza dei prodotti e servizi forniti; a favorire la formazione continua delle proprie risorse, promuovendone lo sviluppo e la consapevolezza in ordine al proprio ruolo e alle conseguenze di una mancata o non corretta applicazione delle prescrizioni normative e di quanto previsto nell'ambito del sistema di gestione integrato; a definire obiettivi di miglioramento misurabili, monitorati in sede di riesame annuale, al fine di migliorare l'efficacia, l'efficienza e l'economicità dei sistemi di gestione, ponendo prioritaria attenzione agli obiettivi tesi all'azzeramento degli infortuni, degli incidenti e degli impatti ambientali; a monitorare le *performance*

aziendali, predisponendo e valorizzando indicatori per favorire il miglioramento continuo e l'efficientamento dei processi.

Proseguendo in tale direzione, l'organo amministrativo si impegna ad applicare il modello 231 e ad aggiornarlo all'occorrenza, diffondendolo internamente, a tutti i livelli aziendali, attraverso specifici incontri formativi.

2.3. ORGANISMO DI VIGILANZA (ODV)

L'organismo di Vigilanza, dotato di un proprio regolamento, è istituito ai sensi dell'art. 6, comma 1, lettera b), con *“il compito vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli”*, nonché sul loro aggiornamento ed è *“dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo”*.

2.3.1. REQUISITI DELL'ODV

La società ha optato per la composizione monocratica dell'Organismo di Vigilanza, individuando quali requisiti indispensabili per ricoprire l'incarico:

I) Autonomia e indipendenza. L'OdV gode di autonomia e indipendenza dagli Organi sociali, verso i quali esercita attività di controllo, senza essere coinvolto nelle attività gestionali, né è in condizione di dipendenza gerarchica, non subendo condizionamenti o interferenze.

A garanzia della propria indipendenza, l'OdV informa periodicamente e per estratto, in merito all'attività svolta, gli Organi sociali, riferendo tempestivamente su ogni evento di particolare rilievo.

Le attività dell'OdV non sono sindacabili da alcuna funzione, organismo o struttura della società, fatto salvo il potere-dovere dell'organo dirigente di vigilare sull'adeguatezza dell'intervento posto in essere dall'Organismo al fine di garantire l'aggiornamento e l'attuazione del modello.

L'OdV, nell'espletamento delle proprie funzioni, dispone di risorse economiche adeguate ad assicurarne il funzionamento, potendo fissare annualmente il proprio *budget*.

II) Professionalità. Il membro dell'OdV è in possesso di specifiche competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che l'Organismo è chiamato a svolgere, potendo altresì avvalersi del supporto tecnico di esperti interni o esterni alla società.

In particolare, il membro dell'OdV deve possedere comprovata competenza ed esperienza nelle tematiche giuridiche, finanziarie, economiche e di controllo interno.

III) Continuità d'azione. L'OdV esercita i poteri di controllo e vigilanza e si riunisce periodicamente per lo svolgimento dell'incarico assegnatogli.

L'OdV si avvale delle informazioni apprese tramite appositi flussi informativi e dalle audizioni con i referenti della

società. A tal fine, l'OdV verifica nel continuo il rispetto del modello con i necessari poteri di indagine; l'effettiva attuazione del modello e ne assicura il costante aggiornamento; rappresenta un riferimento costante per tutti i dipendenti, promuovendo, con il supporto delle competenti funzioni aziendali, la diffusione nel contesto aziendale della conoscenza e della comprensione del modello.

IV) Onorabilità. Il membro dell'OdV non deve avere riportato condanne in sede penale e non deve essere sottoposto a procedimenti penali o a misure di prevenzione che possano comprometterne la credibilità, l'integrità morale e l'imparzialità nel controllo sull'ente.

2.3.2. NOMINA, DECADENZA E REVOCA

L'Organismo di Vigilanza resta in carica per tre anni dalla data della nomina, con delibera del Consiglio di Amministrazione, che ne stabilisce il compenso.

Il membro è scelto tra coloro che posseggono un profilo etico e professionale di indiscutibile valore e, alla scadenza, può essere nuovamente designato.

Sono cause di decadenza dall'incarico di membro dell'OdV: il venir meno di uno dei requisiti che hanno determinato la nomina; il verificarsi di circostanze tali da menomare l'indipendenza o l'autonomia di giudizio del

componente; il grave inadempimento rispetto alle mansioni affidate all'OdV.

Rappresentano giusta causa di revoca: l'accertamento di un grave inadempimento da parte dell'OdV nello svolgimento dei propri compiti; l'omessa comunicazione all'organo amministrativo di un conflitto di interessi che impedisca il mantenimento del ruolo di componente dell'Organismo stesso; la sentenza di condanna della società, passata in giudicato, ovvero una sentenza di patteggiamento, ove risulti dagli atti l'omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza; la violazione degli obblighi di riservatezza in ordine alle notizie e informazioni acquisite nell'esercizio delle funzioni proprie dell'OdV; sentenza di condanna, anche non passato in giudicato, ovvero di applicazione della pena su richiesta *ex art. 444 c.p.p.*, in Italia o all'estero, per le violazioni rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa ai sensi del d.lgs 231/2001; sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, ovvero sentenza di patteggiamento a una pena che comporta l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese; per il componente legato alla società da un rapporto di lavoro subordinato, l'avvio di un procedimento disciplinare per fatti da cui possa derivare il licenziamento.

2.3.3. COMPITI

L'Organismo di Vigilanza verifica e vigila sul funzionamento ed effettiva osservanza del modello e sul suo aggiornamento ed è completamente autonomo nello svolgimento dei suoi compiti e le sue determinazioni sono insindacabili.

Sono compiti dell'OdV: informare l'organo amministrativo sull'applicazione del modello 231; verificare l'efficacia del modello in relazione alla struttura della società e alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati presupposto; verificare periodicamente la mappa delle aree a rischio reato e l'adeguatezza dei presidi di controllo; valutare l'adeguatezza dei flussi informativi ricevuti al fine di essere periodicamente aggiornato, dalle Funzioni interessate, in merito alle attività valutate a rischio di reato; vigilare sull'effettiva applicazione del modello e rilevare gli scostamenti comportamentali emergenti dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni ricevute; attuare, in conformità al modello, idonei flussi informativi verso gli organi sociali in merito all'efficacia e all'osservanza del modello; comunicare tempestivamente all'organo amministrativo eventuali infrazioni suscettibili di dare seguito a contestazioni per le fattispecie di cui al d.lgs. 231/2001; promuovere, di concerto con l'area HR, l'attività di formazione dei dipendenti mediante idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del modello; effettuare comunicazioni alle Autorità

competenti in attuazione delle previsioni di cui all'art. 52 del d.lgs. 231/2007.

2.3.4. POTERI

Per lo svolgimento dei compiti sopra elencati, all'OdV sono attribuiti i seguenti poteri: accedere a documenti e/o informazioni della società rilevanti per lo svolgimento delle proprie funzioni, senza necessità di previo consenso e/o autorizzazione; avvalersi di consulenti esterni di comprovata professionalità nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento della propria attività; procedere all'audizione diretta e/o alla richiesta di informazioni ai dipendenti e agli organi sociali; disporre delle risorse finanziarie messe a disposizione dell'OdV per lo svolgimento delle attività di competenza; facoltà di effettuare verifiche e ispezioni, anche senza preavviso.

2.3.5. FLUSSI INFORMATIVI

L'OdV informa tempestivamente gli organi sociali in merito a qualsiasi accadimento che possa pregiudicare l'effettiva e costante adeguatezza e concreta attuazione del modello, proponendone l'aggiornamento ove necessario.

L'art. 6, comma 2, lettera d) del d.lgs. 231/2001 richiede la previsione nel modello 231 di obblighi informativi nei confronti

dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del modello.

È compito della società stabilire le modalità e i tempi dei flussi informativi periodici necessari all'espletamento delle attività di verifica ad esso attribuite.

Al riguardo, l'OdV deve essere informato ad evento, a titolo non esaustivo, da parte della società sui provvedimenti e/o sulle notizie provenienti dall'Autorità Giudiziaria, da cui si evinca lo svolgimento di indagini per fattispecie di cui al d.lgs. 231/2001, riguardanti, direttamente o indirettamente, la società; su ogni altra circostanza, inerente l'attività aziendale, che esponga la società al rischio concreto della commissione o del tentativo di commissione, nell'interesse o a vantaggio di Teknowool Sud Srl, di uno dei reati previsti dal decreto; sui procedimenti disciplinari promossi e sulle iniziative sanzionatorie assunte; sugli eventi da cui emerga il rischio di lesioni all'integrità dei lavoratori e su ogni altro aspetto in tema di misure antinfortunistiche e di salute e igiene sul lavoro nonché in materia ambientale potenzialmente rilevanti ai fini del d.lgs. 231/2001.

2.4. WHISTLEBLOWING

Il d.lgs. 10 marzo 2023, n. 24, attuativo della Direttiva Europea n. 1937/2019, in vigore dal 15 luglio 2023, raccoglie in un unico testo normativo l'intera disciplina dei canali di

segnalazione e delle tutele riconosciute ai segnalanti, sia del settore pubblico che privato.

Teknowool Sud Srl adotta una procedura di segnalazione (anche in forma anonima) attraverso canali esterni, accessibili attraverso il sito aziendale, che consentono a chiunque di presentare denunce relative a violazioni di leggi (comprese disposizioni normative europee) e regolamenti, del Codice Etico, del modello 231 nonché del sistema di regole e procedure interne vigenti.

È assicurata, tramite strumenti crittografici, la riservatezza dell'identità del segnalante (*whistleblower*), di coloro che sono coinvolti nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione stessa e della relativa documentazione.

L'unica informazione obbligatoria riguarda l'oggetto e la descrizione della segnalazione che deve essere circostanziata, per consentire agli uffici competenti di procedere a verifiche propedeutiche a riscontrare la fondatezza dei fatti denunciati.

All'invio della Segnalazione, verrà rilasciato un codice univoco quale ricevuta, attraverso la quale sarà possibile monitorare lo stato di lavorazione della stessa.

Sono previste misure di protezione e “*il divieto di ritorsione*” per gli autori della segnalazione ed è esteso “*il sistema disciplinare*” ai sensi dell'art. 6, comma 2-*bis*, del d.lgs. 231/2001.

Analogamente, in presenza di segnalazioni infondate, eseguite per danneggiare il denunciato o altri soggetti, Teknowool Sud Srl si riserva di agire a tutela dei propri interessi e dei soggetti lesi.

CAPITOLO III

3.1. MAPPATURA DELLE AREE DI RISCHIO

Come stabilito dall'art. 6, comma 2, lettera a) del d.lgs. 231/2001, sono state previamente *“individuate le attività nel cui ambito possono essere commessi reati”*.

Alle stesse si giunti al termine di un articolato percorso conoscitivo propedeutico alla redazione del modello.

Preliminarmente, è stata esaminata la documentazione idonea a supportare la pianificazione delle attività di rilevazione.

Tale fase è consistita nell'analisi del compendio cartolare (organigramma, visura storica, protocolli attivi, procedure operative, sito internet).

Si è poi passati al confronto con le prime linee aziendali, ottenuto sia nel corso di interviste, sia attraverso l'accesso diretto presso le aree di produzione, allo scopo di individuare i soggetti apicali e sottoposti da coinvolgere nella successiva fase di valutazione dei rischi e del sistema dei controlli.

Inoltre, sono state individuate le aree di attività nelle quali esiste in teoria il rischio di commissione dei reati previsti dal d.lgs. 231/2001.

Le informazioni assunte sono servite a mappare i rischi. È stata quindi effettuata un'approfondita indagine della complessiva organizzazione aziendale.

Ne è derivata una ricognizione delle aree, degli uffici, delle funzioni e delle procedure in essere.

La *gap analysis* è servita a testare la validità del sistema di controllo interno rispetto alla gestione dei rischi e alla prevenzione dei reati presupposto.

È stato infine valutato il grado di rischiosità potenziale rispetto alla commissione dei reati, stimato come più verosimile rispetto alla funzione analizzata e alla mansione dalla stessa svolta.

Nella redazione del modello, inoltre, si è tenuto conto di come sono gestiti i rapporti con fornitori e clienti, delle procedure contabili, amministrative e di assunzione dei dipendenti.

3.2. PROCEDURE INTERNE

Teknowool Sud Srl si ispira a principi generali, la cui osservanza è rimessa agli organi aziendali, di seguito elencati:

- a) ciascuna operazione o transazione deve essere: verificabile, documentata, coerente e congrua, al fine di assicurarne la tracciabilità, anche mediante l'uso di sistemi di archiviazione informatici, ed il rapido reperimento in caso di eventuali futuri controlli;

- b) non è possibile gestire in totale autonomia un intero processo aziendale e va favorita la separazione dei ruoli, scomponendo le varie fasi di cui si compone il processo;
- c) le verifiche effettuate devono essere documentate;
- d) le attività aziendali sono svolte secondo integrità e con comportamenti eticamente corretti;
- e) sono definiti i compiti e le responsabilità di ogni funzione aziendale coinvolta nelle attività a rischio;
- f) i poteri decisionali sono commisurati al grado di responsabilità e autorità conferito;
- g) i poteri autorizzativi e di firma sono preventivamente definiti, assegnati e comunicati all'interessato, con la previsione di limiti di spesa, al fine di contenere comportamenti discrezionali;
- h) disciplinare le attività a rischio, prevedendo opportuni presidi di controllo, attraverso la dotazione al personale dipendente di dispositivi di protezione personale adeguati alle mansioni ricoperte, la delimitazione delle aree di produzione con apposita segnaletica orizzontale e verticale, il costante monitoraggio dell'adeguatezza dei locali aziendali al lavoro ivi svolto, l'aggiornamento e la formazione dei lavoratori.

3.3. DESTINATARI

Il modello 231 approvato da Teknowool Sud Srl è destinato ai componenti degli organi sociali, ai dipendenti (inclusi i dirigenti) e a quanti intrattengono rapporti contrattuali con la società.

3.4. SISTEMA DISCIPLINARE

L'apparato disciplinare rappresenta un elemento imprescindibile per assicurare l'efficace applicazione del modello, in caso di violazione delle disposizioni ivi previste, soprattutto affinché la società possa invocare l'esimente di cui all'art. 6, comma 2, lettera e) del d.lgs. 231/2001⁵.

Le sanzioni irrogate dipendono dalla gravità dell'infrazione e dall'elemento psicologico che sorregge l'azione o l'omissione, anche nella forma del tentativo, nonché dallo specifico ruolo ricoperto dal dipendente.

Il sistema disciplinare si attiva, anche in presenza di condotte contrastanti con il sistema di segnalazione (*Whistleblowing*), indipendentemente dall'instaurazione di un procedimento penale ed è gestito dall'area amministrativa - risorse umane della società, che si attiva per la gestione del procedimento e riferisce all'OdV (flusso ad evento).

⁵ “e) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.”

Esso rispetta quanto previsto dall'art. 7 della Legge 300/1970 (Statuto dei lavoratori) e nei contratti collettivi nazionali di lavoro applicati ai dipendenti assunti dalla società.

Al riguardo, l'inosservanza del modello 231 da parte di questi ultimi, i quali devono prestare la massima diligenza nello svolgimento della prestazione lavorativa, costituisce inadempimento contrattuale ai sensi dell'art. 2104 c.c.⁶, nonché illecito disciplinare.

Ove sia accertata la violazione del modello 231, nei confronti del responsabile, l'area risorse umane individua la sanzione disciplinare irrogabile, proporzionata alla gravità dell'inosservanza, rispettando tutte le garanzie e gli adempimenti di legge.

Nei casi più gravi, ove venga meno il rapporto di fiducia con la società, è previsto il licenziamento.

Le sanzioni disciplinari sono quelle previste dal CCNL applicabile al dipendente, mentre con riferimento a coloro che intrattengono rapporti contrattuali con la società vige quanto pattuito negli accordi sottoscritti, che impegnano le controparti all'osservanza del modello.

Il sistema disciplinare necessita di idonea diffusione e pubblicità, per cui, la società, oltre a rispettare i formali obblighi

⁶ *“Il prestatore di lavoro deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta, dall'interesse dell'impresa e da quello superiore della produzione nazionale. Deve inoltre osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo dai quali gerarchicamente dipende.”*

divulgativi, prevede anche un'adeguata informativa verso tutti i soggetti tenuti al rispetto delle norme richiamate dal citato modello.