

---

***ESTRATTO DEL***

**MODELLO ORGANIZZATIVO  
E DI GESTIONE  
IDROBLINS S.r.l.**

---

**Redatto secondo**

**il D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231**



## **INDICE SISTEMATICO**

### **SEZIONE 1: OGGETTO DEL MODELLO ORGANIZZATIVO**

- 1.1 Funzione del Modello Organizzativo**
- 1.2 Esonero dell'ente dalla responsabilità derivante da reato**
- 1.3 Formazione del Modello Organizzativo di IDROBLINS S.r.l.**
- 1.4 Elementi fondamentali del Modello Organizzativo**
- 1.5 Adozione del Modello Organizzativo**

### **SEZIONE 2: ASSETTO DELL'ENTE**

- 2.1 Natura giuridica della Società**
- 2.5 Oggetto sociale e attività**

### **SEZIONE 3: ORGANISMO DI VIGILANZA**

- 3.1 Costituzione dell'Organismo di Vigilanza**
- 3.2 Requisiti dell'Organismo di Vigilanza**
- 3.3 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza**
- 3.4 Attività di riferimento dell'Organismo di Vigilanza**
- 3.5 Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza**
- 3.6 Verifiche sull'adeguatezza del Modello Organizzativo**
- 3.7 Attività di Compliance Audit**

### **SEZIONE 4: DIVULGAZIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO**

- 4.1 Informazioni generali**
- 4.2 Informazioni ai dirigenti**
- 4.3 Informazioni ai dipendenti**
- 4.4 Informazioni ai collaboratori**
- 4.5 Informazioni alle figure apicali e ai preposti**



## **SEZIONE 5: SISTEMA SANZIONATORIO**

### **5.1 Oggetto**

### **5.2 Provvedimenti relativi ai dipendenti**

### **5.3 Provvedimenti relativi ai collaboratori**

### **5.4 Provvedimenti relativi ai vertici aziendali**

### **5.5 Provvedimenti relativi ai Sindaci**

## **SEZIONE 6: ANALISI DEI REATI DA PREVENIRE, INDIVIDUAZIONE DELLE ATTIVITÀ SENSIBILI AL RISCHIO E VALUTAZIONE DELLE PROCEDURE**

[.....]

## **SEZIONE 7: ORGANIZZAZIONE COMUNE ALLE ATTIVITÀ DELL'ENTE**

### **7.1 Tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro**

### **7.2 Protezione dei dati personali**

### **7.3 Attività esternalizzate**

### **7.4 Modello organizzativo e certificazione di qualità**



## SEZIONE 1

### OGGETTO DEL MODELLO ORGANIZZATIVO

#### 1.1 - Funzione del Modello Organizzativo

Il Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001, entrato in vigore il 4 luglio successivo (di seguito il “**D.Lgs. n. 231/2001**” o il “**Decreto**”), recante le disposizioni normative concernenti la «Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di responsabilità giuridica» ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano un regime di responsabilità amministrativa a carico degli enti da intendersi come società, fondazioni, associazioni, consorzi, ecc.

Ai sensi delle disposizioni del Decreto, un ente può essere riconosciuto direttamente responsabile, e pertanto essere condannato a una delle sanzioni previste, qualora ricorrano le seguenti condizioni:

- ❖ sia stato commesso nel suo interesse o a suo vantaggio uno dei reati tassativamente elencati;
- ❖ sia stato commesso da:
  - ⇒ soggetti in posizione formale apicale, vale a dire da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale;
  - ⇒ soggetti in posizione di fatto apicale, vale a dire da persone che esercitano anche di fatto, senza formale investitura, la gestione e il controllo della società civilmente riconosciuto, anche in base al diritto proprio;
  - ⇒ soggetti direttamente subordinati alle posizioni di vertice, vale a dire da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di un soggetto in posizione apicale.

#### 1.2 - Esonero dell'ente dalla responsabilità derivante da reato

Nel caso in cui sia commesso uno dei reati tassativamente indicati dal Decreto, alla responsabilità penale della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto si aggiunge, se e in quanto siano integrati tutti gli altri presupposti normativi, anche la responsabilità autonoma dell'ente.

La società, peraltro, pur in presenza dei menzionati presupposti oggettivi, può essere ritenuta esente da responsabilità se dimostra di avere un'**organizzazione strutturata ed efficace** nella **prevenzione dei reati** previsti dal Decreto.

La prova dell'esistenza di una tale organizzazione si concretizza nella predisposizione di un modello di organizzazione, gestione e controllo quale sistema strutturato e organico di prevenzione, di dissuasione e di controllo, finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati.



Ai sensi degli artt. 6 e 7 del D.Lgs. n. 231/2001, l'ente è esonerato da responsabilità derivante da un reato commesso da soggetti apicali (anche solo di fatto) qualora dimostri 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;
- ⇒ è stato affidato a un organismo di vigilanza, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza dei modelli di organizzazione, gestione e controllo e di curare il loro aggiornamento;
- ⇒ le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione, gestione e controllo;
- ⇒ non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di vigilanza.

Nel caso in cui il reato sia stato commesso da soggetti sottoposti alle figure di vertice, l'ente è responsabile solo qualora sia dimostrato che la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione (*culpa in eligendo*) o vigilanza (*culpa in vigilando*).

Il modello di organizzazione, gestione e controllo, in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, viene formato in modo da rispondere alle seguenti esigenze:

- ⇒ individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- ⇒ prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- ⇒ individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- ⇒ prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo di vigilanza deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello stesso.

L'osservanza degli obblighi di direzione e vigilanza, invece, è incontestabile quando vi sia l'adozione e l'efficace attuazione di un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati, attuato attraverso sue verifiche periodiche e la sua eventuale modifica, quando siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengano mutamenti nell'organizzazione e/o nell'attività.

Il legislatore ha, poi, introdotto un elemento comune sia all'adozione di corretti modelli di organizzazione, gestione e controllo, sia all'adempimento degli obblighi di direzione e vigilanza: l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello di organizzazione, gestione e controllo ovvero nell'esercizio dei poteri direttivi.



### 1.3 - Formazione del Modello Organizzativo di IDROBLINS S.r.l.

Il modello di organizzazione, gestione e controllo è l'insieme delle regole interne adottate da IDROBLINS S.r.l. (di seguito anche semplicemente la “**Società**”) in funzione delle specifiche attività svolte e dei relativi rischi connessi (di seguito il “**Modello Organizzativo**”).

Il Modello Organizzativo è composto da:

- ⇒ descrizione dei reati individuati dal D.Lgs. n. 231/2001, in relazione alla realtà operativa della Società;
- ⇒ elenco delle attività e processi rientranti nella casistica prevista dal D.Lgs. n. 231/2001 e considerati rilevanti per la Società;
- ⇒ indicazione delle procedure organizzative specifiche e degli elementi di controllo identificati al fine di prevenire o limitare le situazioni a rischio di reato connesse a tali eventi e processi;
- ⇒ descrizione delle attività dell'organismo di vigilanza della Società (di seguito l'“**Organismo di Vigilanza**”), identificato dalla Società per garantire il rispetto del sistema organizzativo adottato e la vigilanza sull'operato dei destinatari;
- ⇒ sistema sanzionatorio adottato per la violazione delle regole e delle procedure previste dal Modello Organizzativo;
- ⇒ modalità di informazione e formazione rispetto ai contenuti del Modello Organizzativo.

Con l'attuazione del Modello Organizzativo, la Società manifesta la sua contrarietà ad ogni forma di illecito nonché la sua volontà di non avvantaggiarsi dalla commissione di comportamenti illeciti, inducendo in tal modo nel potenziale autore del reato la consapevolezza di commettere un illecito la cui commissione è deprecata e contraria agli interessi di IDROBLINS S.r.l., anche in presenza di un apparente vantaggio.

Inoltre, grazie ad un monitoraggio costante dell'attività, l'attuazione e l'applicazione del Modello Organizzativo consentirà alla Società stessa di prevenire o di reagire tempestivamente per impedire la commissione di reati.

La Società ha considerato, sin dalla sua costituzione, la legalità e la correttezza quali valori fondanti della propria cultura e di quella di ogni azienda sana. Pertanto, preso atto della normativa in vigore e condividendo l'opportunità di un sistema di procedure e di controllo finalizzato alla prevenzione degli illeciti, ha avviato una serie di attività, al fine di predisporre il Modello Organizzativo. Le attività svolte sono state le seguenti:

- ⇒ mappatura dei rischi e identificazione delle attività sensibili: è stata effettuata un'indagine sulla complessiva organizzazione della Società, analizzando la documentazione disponibile e ricostruendo lo svolgimento pratico-operativo dell'attività aziendale. [...]



- ⇒ verifica del sistema di gestione in essere: per ciascuna attività sensibile individuata, sono state verificate le modalità di gestione approntate dalla Società e il sistema di controllo in essere;
- ⇒ individuazione degli interventi di miglioramento e predisposizione del Modello Organizzativo: sulla base della situazione rilevata e degli scopi del D.Lgs. n. 231/2001, sono state individuate le possibili azioni di miglioramento dell'attuale sistema di controllo interno (processi e procedure esistenti) e i requisiti organizzativi essenziali per la definizione di un modello di organizzazione, gestione e controllo; si è, quindi, proceduto alla definizione di un elenco degli interventi e alla parallela stesura del Modello Organizzativo.

#### **1.4 - Elementi fondamentali del Modello Organizzativo**

Nella redazione del Modello Organizzativo si è tenuto conto delle procedure e dei sistemi di controllo interno esistenti e già operanti, in quanto strumenti idonei per la prevenzione dei reati e per il controllo sui processi coinvolti nelle attività sensibili, nonché del sistema delle deleghe e delle responsabilità in vigore.

Quali specifici strumenti diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni, anche in relazione ai reati da prevenire, IDROBLINS S.r.l. ha identificato:

- ⇒ il sistema di qualità ISO 9001:2000 comprendente l'organigramma ed il mansionario aziendale;
- ⇒ il Codice Etico allegato al Modello Organizzativo;
- ⇒ il Manuale delle Procedure;
- ⇒ il sistema sanzionatorio recato dalla contrattazione collettiva di lavoro applicata nella gestione delle attività della Società;
- ⇒ la legislazione italiana;
- ⇒ la legislazione comunitaria, ove direttamente applicabile.

Al fine di rendere adeguato e rispondente alle indicazioni legislative, la formazione del Modello Organizzativo è stata improntata ai principi e alle indicazioni indicati dal D.Lgs. n. 231/2001.

In particolare:

- ⇒ l'attribuzione all'Organismo di Vigilanza, interno alla struttura della Società, del compito di attuare efficacemente il Modello Organizzativo, anche tramite il monitoraggio dei comportamenti dei vari addetti della Società e il diritto a ricevere informazioni sulle attività sensibili;
- ⇒ l'attività di verifica del funzionamento del Modello Organizzativo con eventuale successivo aggiornamento;
- ⇒ la sensibilizzazione e la diffusione all'interno della Società delle regole e delle procedure stabilite.

Il Modello Organizzativo si ispira altresì ai principi generali di un adeguato sistema di controllo interno, quali:



- ⇒ la verificabilità, la documentabilità, la coerenza e la congruenza di ogni operazione rilevante ai fini del D.Lgs. n. 231/2001;
- ⇒ il rispetto del principio di separazione delle funzioni;
- ⇒ l'assegnazione di poteri di autorizzazione coerenti con le responsabilità in essere;
- ⇒ la comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni rilevanti.

## **1.5 - Adozione del Modello Organizzativo**

**IDROBLINS S.r.l.** ha deciso di dotarsi del modello di organizzazione, gestione e controllo, come efficacemente adottato dal legale rappresentante e deliberato e approvato dal Consiglio di Amministrazione e di procedere all'istituzione dell'Organismo di Vigilanza.

Il Modello Organizzativo è, per legge, un «atto di emanazione dell'organo dirigente» (art. 6, comma 1, lettera a, D.Lgs. n. 231/2001), sicché le successive modifiche di carattere sostanziale sono adottate dal legale rappresentante dell'ente e approvate dal Consiglio di Amministrazione, intendendosi per «sostanziali» quelle modifiche che si rendessero necessarie a seguito dell'evoluzione della normativa di riferimento o che implicassero un cambiamento nelle regole e nei principi comportamentali contenuti nel Modello Organizzativo, nei poteri e doveri dell'Organismo di Vigilanza e nel sistema sanzionatorio. Le altre modifiche, diverse da quelle sostanziali, potranno essere apportate direttamente dal legale rappresentante e successivamente approvate dal Consiglio di Amministrazione. La pendenza della ratifica non priva di efficacia le modifiche nel frattempo adottate.

È attribuito all'Organismo di Vigilanza il potere di proporre modifiche al Modello Organizzativo consistenti nella:

- ⇒ introduzione di nuove procedure e controlli nel caso in cui non sia sufficiente una revisione di quelle esistenti;
- ⇒ revisione dei documenti aziendali e societari che formalizzano l'attribuzione delle responsabilità e dei compiti alle posizioni responsabili di strutture organizzative sensibili o comunque che svolgono un ruolo significativo nelle attività a rischio;
- ⇒ introduzione di ulteriori controlli delle attività sensibili, con formalizzazione delle iniziative di miglioramento intraprese in apposite procedure;
- ⇒ evidenziazione delle esigenze di integrare regole di carattere generale.

Le eventuali suddette variazioni dovranno necessariamente essere approvate dal Consiglio di Amministrazione.





## SEZIONE 2

### ASSETTO DELL'ENTE

#### **2.1 - Natura giuridica della Società**

IDROBLINS S.r.l., con sede legale in Saluzzo (CN), Via Monviso n. 2, presso gli edifici di ETEA S.r.l., C.F. e P.I. 02243490048, N. REA CN-164151, con unità locali a Crova (VC), è una società a responsabilità limitata.

[...]

#### **2.5 - Oggetto sociale e attività**

La Società ha quale oggetto sociale la costruzione e la gestione di impianti di produzione di energia elettrica e termica, la produzione e la commercializzazione di energia elettrica e termica nonché la commercializzazione delle materie prime e dei prodotti di risulta. Può inoltre compiere tutte le operazioni mobiliari e immobiliari commerciali, industriali e finanziarie funzionalmente connesse con il raggiungimento dello scopo sociale ivi compreso l'acquisto, la vendita, la permuta di azioni, quote, obbligazioni pubbliche e private e di partecipazioni in società con oggetto simile, nonché l'assunzione di mutui passivi e la concessione di avalli, fideiussioni e altre garanzie anche reali a favore di terzi, con esclusione di quelle vietate dalle vigenti o future disposizioni di legge.



## SEZIONE 3

### ORGANISMO DI VIGILANZA

#### 3.1 - Costituzione dell'Organismo di Vigilanza

L'art. 6 del D.Lgs. n. 231/2001, nel riconnettere l'esonero da responsabilità dell'ente all'adozione e all'efficace attuazione di un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire la realizzazione degli illeciti penali considerati dalla normativa, ha previsto l'istituzione di un Organismo di Vigilanza interno all'ente, cui è assegnato specificamente il compito di vigilare:

- ⇒ sull'osservanza del Modello Organizzativo da parte dei dirigenti, dei dipendenti, dei collaboratori esterni, degli appaltatori di opere e servizi;
- ⇒ sull'efficacia e sull'adeguatezza del Modello Organizzativo in relazione alla struttura organizzativa della Società e all'effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati;
- ⇒ sull'opportunità di aggiornamento del Modello Organizzativo, quando si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni organizzative o normative, sollecitando a tal fine gli organi competenti.

I compiti assegnati all'Organismo di Vigilanza richiedono che lo stesso sia dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo. Da tale caratterizzazione discendono:

- ⇒ l'**insindacabilità** delle scelte dell'Organismo di Vigilanza, onde non far venire meno la sua autonomia;
- ⇒ la posizione di **indipendenza** dei membri che compongono l'Organismo di Vigilanza, posizione da riservare a soggetti di assoluta affidabilità in ragione delle capacità personali loro riconosciute.

Al fine di far fronte adeguatamente alla funzione cui è preposto, l'Organismo di Vigilanza di IDROBLINS S.r.l. ha forma collegiale ed è costituito da numero tre componenti, come da provvedimento di nomina da parte del Consiglio di Amministrazione. L'Organismo di Vigilanza nominato da IDROBLINS S.r.l. possiede le caratteristiche indicate dal Decreto quali presupposti per un'efficace attività di controllo.

I requisiti di autonomia e indipendenza sono garantiti nella globalità dell'organismo, non essendo possibile esigere totale indipendenza al membro interno (in quanto lo stesso ha anche funzioni operative), o al membro appartenente al Gruppo. A tal proposito si veda quanto riportato a pag. 36 del documento "Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2008" (Confindustria, 31 Marzo 2008).



L'Organismo di Vigilanza ha **competenze tecnico-professionali** adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere al fine di garantire, unitamente all'indipendenza, l'obiettività di giudizio.

L'Organismo di Vigilanza **svolge in modo continuativo** le attività necessarie per la vigilanza del Modello Organizzativo con adeguato impegno e con i necessari poteri di indagine, curando l'aggiornamento costante ed evitando l'assunzione di mansioni operative che possano condizionare e contaminare quella visione d'insieme sull'attività aziendale che ad esso si richiede.

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

I membri dell'Organismo di Vigilanza sono scelti in base ai requisiti di autorevolezza, professionalità, indipendenza e onorabilità delineati in giurisprudenza e nelle principali linee guida di categoria.

Costituiscono cause di ineleggibilità alla carica o di decadenza qualora si verificano successivamente:

- ⇒ titolarità diretta o indiretta di partecipazioni azionarie di IDROBLINS S.r.l. tali da permettere di esercitare una notevole influenza su IDROBLINS S.r.l. stessa;
- ⇒ funzioni di amministratore con poteri ricoperti, nei tre esercizi precedenti alla nomina, in imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o procedure equiparate;
- ⇒ rapporto di pubblico impiego presso amministrazioni centrali o locali nei tre anni precedenti la nomina;
- ⇒ provvedimento di condanna, anche non passata in giudicato, ovvero sentenza di patteggiamento per le violazioni rilevanti ai fini della responsabilità di cui al Decreto;
- ⇒ condanna anche non passata in giudicato, ovvero sentenza di patteggiamento ad una pena che comporta la interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici ovvero dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- ⇒ essere o essere stato in qualsiasi tempo Presidente del Collegio Sindacale della Società.

Al momento della nomina, il membro dell'Organismo di Vigilanza è tenuto a presentare una dichiarazione attestante l'inesistenza di cause di incompatibilità con l'incarico e, durante l'incarico, è tenuto ad informare tempestivamente il Consiglio di Amministrazione nonché il Presidente del Collegio Sindacale di qualsiasi evento che implichi la perdita anche temporanea dei prescritti requisiti di compatibilità, indipendenza e autonomia.

Il Consiglio di Amministrazione di IDROBLINS S.r.l. può deliberare la revoca di uno o più membri dell'Organismo di Vigilanza qualora si verifichi:



- ⇒ una sopravvenuta incapacità o incompatibilità relativamente all'incarico;
- ⇒ una o più gravi violazioni dell'obbligazione assunta con l'incarico.

### **3.3 - Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza**

L'Organismo di Vigilanza:

- ⇒ relativamente ai processi a rischio di commissione di reati, accede agli archivi delle funzioni coinvolte e alle procedure informatiche di supporto al fine di controllare, a campione, il rispetto delle procedure organizzative definite e verificando gli atti societari più significativi ed i contratti di maggior rilievo conclusi dalla Società nell'ambito delle aree a rischio;
- ⇒ riceve flussi informativi dalle singole funzioni, relativamente ad alcune specifiche situazioni a rischio di commissione reato ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001;
- ⇒ ove dalle verifiche effettuate emergano delle situazioni anomale, l'Organismo di Vigilanza procede a specifiche attività ispettive sulle funzioni interessate e aventi per oggetto le condotte previste dal Modello Organizzativo, nonché su gli eventi che siano in qualsiasi modo attinenti a tali reati;
- ⇒ conduce ricognizioni sulle attività della Società ai fini dell'aggiornamento della mappatura delle attività potenzialmente interessate dai reati;
- ⇒ raccoglie, elabora e conserva le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello Organizzativo, aggiornando la lista di informazioni che devono essergli trasmesse o tenute a sua disposizione;
- ⇒ verifica periodicamente, con il supporto delle altre funzioni competenti, il sistema di deleghe e procure in vigore e la loro coerenza con tutti i documenti interni di conferimento delle deleghe, raccomandando eventuali modifiche nel caso in cui il potere di gestione non corrisponda ai poteri di rappresentanza conferiti al procuratore o vi siano altre anomalie;
- ⇒ si coordina con i responsabili per la definizione dei programmi di formazione per il personale e del contenuto delle comunicazioni periodiche da inviare ai dipendenti, finalizzate a fornire agli stessi la necessaria sensibilizzazione e le conoscenze di base della normativa di cui al D.Lgs. n. 231/2001;
- ⇒ raccoglie, elabora e conserva tutte le informazioni rilevanti ricevute sul rispetto del Modello Organizzativo.

Il Consiglio di Amministrazione deve deliberare annualmente, su indicazione dell'Organismo di Vigilanza, un budget di spesa che l'Organismo di Vigilanza potrà utilizzare per la gestione del suo ufficio.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza si avvalgono del supporto di quelle altre funzioni aziendali che di volta in volta si rendessero utili per la propria attività.



L'Organismo di Vigilanza è tenuto al più stretto riserbo e segreto professionale relativamente alle informazioni di cui viene a conoscenza nell'espletamento dell'incarico e agisce con il massimo grado di diligenza per evitare qualsiasi fuga di notizie o informazioni riservate verso l'esterno.

L'Organismo di Vigilanza, nell'ambito della sua autonomia funzionale, può dotarsi di un regolamento interno, che, in tal caso, dovrà essere portato a conoscenza del Consiglio di Amministrazione.

### **3.4 - Attività di riferimento dell'Organismo di Vigilanza**

L'attività di riferimento (reporting) dell'Organismo di Vigilanza in merito all'attuazione del Modello Organizzativo e all'emersione di eventuali criticità si sviluppa su due linee:

- ⇒ la prima, su base continuativa, direttamente verso il Presidente del Consiglio di Amministrazione;
- ⇒ la seconda, annuale, verso il Collegio Sindacale, il quale provvederà, a sua volta, agli ulteriori adempimenti informativi previsti dal diritto proprio. In particolare, l'Organismo di Vigilanza predispose una relazione scritta sull'attività svolta nel corso dell'anno, sui controlli e sulle verifiche eseguite, nonché sull'eventuale aggiornamento della mappatura delle attività sensibili alla commissione dei reati, allegando un piano delle attività previste per l'anno successivo.

### **3.5 - Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza**

L'Organismo di Vigilanza deve essere informato, mediante apposite segnalazioni, da parte dei dirigenti, dei dipendenti, dei consulenti, dei fornitori o di altri collaboratori in merito a fatti, azioni od omissioni che potrebbero ingenerare responsabilità ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001.

Le segnalazioni devono essere effettuate in forma scritta e non anonima e possono avere ad oggetto ogni violazione o sospetto di violazione del Modello Organizzativo e/o del Codice Etico.

Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- ⇒ i dirigenti e i dipendenti hanno il dovere di trasmettere all'Organismo di Vigilanza eventuali segnalazioni relative alla commissione, o alla ragionevole commissione, dei reati;
- ⇒ coloro che in buona fede inoltrano segnalazioni devono essere garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione. In ogni caso sarà assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti di IDROBLINS S.r.l. e delle persone accusate erroneamente o in mala fede.



I dirigenti e dipendenti che intendano segnalare una violazione (o presunta violazione) del Modello Organizzativo, devono contattare il diretto superiore. Tuttavia, qualora la segnalazione non dia esito o il dipendente abbia oggettiva ragione di non rivolgersi al suo diretto superiore per la presentazione della segnalazione, può riferire direttamente all'Organismo di Vigilanza.

I consulenti, i fornitori e gli altri collaboratori, per quanto riguarda l'attività svolta nei confronti o per conto della Società, effettuano le segnalazioni direttamente all'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza valuta le segnalazioni ricevute; gli eventuali provvedimenti conseguenti sono applicati in conformità a quanto previsto dal sistema disciplinare definito nel Modello Organizzativo.

Per la raccolta delle segnalazioni può essere utilizzato anche l'indirizzo e-mail dedicato ([odv@idroblins.it](mailto:odv@idroblins.it)) che viene gestito da ogni componente dell'Organismo di Vigilanza che avrà diritto ad una password riservata di accesso.

Le informazioni acquisite dall'Organismo di Vigilanza saranno trattate in modo da garantire:

- ⇒ il rispetto della persona, della dignità umana e della riservatezza e da evitare per i segnalanti qualsiasi forma di ritorsione, penalizzazione o discriminazione;
- ⇒ la tutela dei diritti di enti e persone in relazione alle quali sono state effettuate segnalazioni in mala fede e successivamente risultate infondate.

### **3.6 - Verifiche sull'adeguatezza del Modello Organizzativo**

L'Organismo di Vigilanza, oltre all'attività di verifica dell'effettività del Modello Organizzativo, vale a dire di verifica della coerenza tra i comportamenti dei destinatari ed il Modello Organizzativo stesso, periodicamente effettua specifiche verifiche sulla reale capacità del Modello Organizzativo di prevenire i reati, relazionandosi, ove occorra, con soggetti terzi con adeguate caratteristiche di professionalità e indipendenza, di volta in volta indicati dall'Organismo di Vigilanza.

Tale attività si concretizza in una verifica a campione sia dei documenti di maggior rilevanza relativi ai processi sensibili sia nelle attività di audit sul campo successivamente descritte.

Deve essere, inoltre, svolta una revisione di tutte le segnalazioni ricevute nel corso dell'anno, delle azioni intraprese dall'Organismo di Vigilanza, delle verifiche a campione degli eventi considerati rischiosi e della sensibilizzazione dei dipendenti e degli organi della Società rispetto alla problematica della responsabilità penale.



Le verifiche e il loro esito sono riportate nel report annuale.

### **3.7 - Attività di Compliance Audit**

Il processo di audit sull'applicazione del Modello Organizzativo è organizzato e/o svolto direttamente dall'Organismo di Vigilanza, che definisce un piano annuale di Compliance Audit, strutturato secondo il criterio del campionamento, sia rispetto alle singole attività oggetto dell'audit, sia rispetto al numero ed alla tipologia dei processi verificati.

Le verifiche e il loro esito sono riportate nel report annuale.

Con particolare riferimento all'attività di analisi dei rischi, individuazione delle specifiche contromisure e audit di compliance relative alle opere che presentino elementi di particolare complessità tecnica o normativa, l'Organismo di Vigilanza potrà essere affiancato da esperti di settore, individuati dallo stesso Organismo di Vigilanza.

L'attività di Compliance Audit si dovrà fondare sui seguenti principi ispiratori, diretti a garantire la completezza, l'imparzialità e l'efficacia dell'audit:

#### *a) Comportamento etico*

Durante l'audit di compliance sarà tenuto un comportamento basato su: fiducia, integrità, riservatezza e discrezione.

#### *b) Presentazione imparziale*

Il Compliance Auditor riporterà fedelmente e con precisione le risultanze, le conclusioni ed i rapporti di audit, riportando gli ostacoli significativi incontrati durante l'audit e le opinioni divergenti non risolte tra il gruppo di audit e l'organizzazione oggetto dell'audit.

#### *c) Adeguata professionalità*

I Compliance Auditor baseranno il contenuto del rapporto di audit sulle conoscenze di cui dispongono a livello professionale, integrate con le informazioni registrate nel corso dell'audit.

#### *d) Indipendenza*



I Compliance Auditor conserveranno uno stato di obiettività di pensiero durante il processo dell'audit per assicurare che le risultanze e le conclusioni dell'audit siano basate solo sulle evidenze dell'audit.

*e) Approccio basato sull'evidenza*

Le evidenze dell'audit saranno verificabili. Esse si baseranno su campioni di informazioni disponibili ed indicati nel rapporto di audit.





## SEZIONE 4

### DIVULGAZIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO

#### 4.1 - Informazioni generali

Tutti i dipendenti, i collaboratori e i terzi, attuali e futuri, saranno adeguatamente informati relativamente all'attuazione del Modello Organizzativo ed eventuali aggiornamenti.

A tale proposito IDROBLINS S.r.l.:

- ⇒ garantisce una corretta conoscenza e divulgazione delle regole di condotta contenute nel Modello Organizzativo, sia verso i dipendenti che verso i collaboratori;
- ⇒ provvede a portare a conoscenza, di tutti i dipendenti e di chiunque collabori o interagisca con essa, il Codice Etico allegato al Modello Organizzativo;
- ⇒ inserisce nei contratti conclusi apposite clausole finalizzate all'osservanza da parte delle controparti delle disposizioni del D.Lgs. n. 231/2001, alla possibilità di avvalersi di azioni di controllo al fine di verificarne il rispetto e all'inserimento di meccanismi sanzionatori in caso di violazione.

L'adozione del Modello Organizzativo è comunicata a tutti i soggetti portatori di interesse, con avviso sul sito Internet di IDROBLINS S.r.l., nel quale lo stesso si dichiara disponibile a consentirne la visione a questi soggetti, e la pubblicazione del Codice Etico.

#### 4.2 - Informazioni ai dirigenti

I dirigenti che operano nelle attività temporali di IDROBLINS S.r.l. devono entrare in possesso di una copia del Codice Etico allegato al Modello Organizzativo.

Tutte le funzioni apicali dell'ente, sia formali che di fatto, devono entrare in possesso di una copia del Modello Organizzativo.

Le ricevute devono essere trasmesse all'Organismo di Vigilanza, che le conserverà.

#### 4.3 - Informazioni ai dipendenti

Il livello di formazione e informazione è attuato con le modalità più opportune in relazione ai soggetti destinatari e con un differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento degli stessi nei processi sensibili.



Il sistema di informazione e formazione è supervisionato e integrato dall'attività realizzata in questo campo dall'Organismo di Vigilanza in collaborazione con il Presidente. Ai dipendenti in servizio o di futuro inserimento viene consegnata una copia del Codice Etico allegato al Modello Organizzativo e viene loro richiesto di rilasciare una dichiarazione che ne attesti l'effettiva conoscenza. Il Codice Etico deve essere altresì affisso nei luoghi di lavoro, in spazi accessibili a tutti i dipendenti, anche in forma telematica, a formare parte integrante della normativa disciplinare ai sensi dell'art. 7 della L. n. 300/1970.

L'Organismo di Vigilanza si impegna anche a definire programmi informativi specifici quando vengano apportate modifiche rilevanti al Modello Organizzativo.

Nell'ambito dell'esistente formazione in tema di sistema Qualità (approvata dalla Società con procedura qualità POI DIR 01 addestramento) il personale viene sensibilizzato anche sulle tematiche di gestione e sulle normative di riferimento del Decreto se necessario anche mediante una formazione mirata effettuata dal personale interno e/o da personale esterno qualificato.

#### **4.4 - Informazioni ai collaboratori**

Devono essere previste specifiche clausole, da inserire nei rapporti contrattuali, con le quali i soggetti che collaborano a vario titolo con la Società dichiarino di conoscere e accettare i principi di cui al Codice Etico o il Modello Organizzativo, a seconda dei casi, come previsto al punto 4.1.

#### **4.5 - Informazioni alle figure apicali e ai preposti**

Le figure in posizione formale apicale, le figure in posizione di fatto apicale e le figure in posizione di preposizione individuate nel presente documento devono entrare in possesso di una copia del Modello Organizzativo e del Codice Etico allegato.



## SEZIONE 5

### SISTEMA SANZIONATORIO

#### 5.1 - Oggetto

Il sistema sanzionatorio identifica le sanzioni previste per le infrazioni ai principi, ai comportamenti e agli elementi specifici di controllo contenuti nel Modello Organizzativo.

L'applicazione del sistema sanzionatorio presuppone la sola violazione delle disposizioni del Modello Organizzativo; pertanto essa verrà attivata indipendentemente dallo svolgimento e dall'esito di un procedimento penale, eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria, nel caso in cui il comportamento da censurare valga anche a integrare una fattispecie di reato.

Resta salva la facoltà della Società, per ogni danno o responsabilità che alla stessa possa derivare da comportamenti di dipendenti e collaboratori in violazione del Modello Organizzativo, di rivalersi sugli stessi.

Il sistema sanzionatorio è vincolante per tutti i dipendenti e, pertanto, le relative previsioni vanno affisse in luogo accessibile a tutti i lavoratori, come previsto dall'art. 7 della L. n. 300/1970.

La sanzione sarà commisurata alla gravità dell'infrazione e alla eventuale reiterazione della stessa ed è indipendente dal giudizio penale e dal suo esito in quanto tali normative sono assunte in piena autonomia a prescindere dal carattere di illecito penale che la condotta possa configurare.

#### 5.2. - Provvedimenti relativi ai dipendenti

La violazione da parte dei dipendenti delle singole regole comportamentali di cui al Modello Organizzativo costituisce infrazione disciplinare.

I provvedimenti disciplinari irrogabili al personale, nel rispetto delle procedure previste dalla legge, sono quelli previsti dalla contrattazione collettiva applicata ai singoli rapporti di lavoro, in proporzione alla gravità dell'infrazione. Potrà essere applicata anche la sanzione del licenziamento per giusta causa, ricorrendo i presupposti di cui all'art. 2119 codice civile.

Per quanto riguarda l'accertamento delle violazioni e l'irrogazione della sanzione, la competenza è estesa all'Organismo di Vigilanza, così come ad esso è estesa la competenza per il monitoraggio del comportamento dei dipendenti nella specifica prospettiva dell'osservanza del Modello Organizzativo.



### **5.3 - Provvedimenti relativi ai collaboratori**

Ogni violazione delle regole del Modello Organizzativo applicabili a collaboratori esterni è sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti. A tale proposito si richiama anche il documento del Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro (16P0-00 Sistema disciplinare e sanzionatorio).

Le infrazioni potranno comportare la risoluzione, anche senza preavviso, del rapporto contrattuale.

Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Società, come nel caso di applicazione alla stessa da parte dell'autorità giudiziaria delle misure sanzionatorie previste dal D.Lgs. n. 231/2001.

### **5.4 - Provvedimenti relativi ai vertici aziendali**

Le violazioni del Modello Organizzativo da parte dei vertici aziendali potranno comportare, a seconda della gravità dell'infrazione e su conforme decisione del Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale, l'applicazione di misure di tutela, nell'ambito di quelle previste dalla vigente normativa, ivi compresa la revoca della delega e/ o dell'incarico conferiti al soggetto e, nei casi più gravi, alla revoca della carica.

Sulle violazioni eventualmente commesse dall'organo amministrativo collegiale nel suo complesso, il Collegio Sindacale riferirà direttamente e senza indugio all'Assemblea dei Soci.

In ogni caso è fatta salva la facoltà della Società di proporre le azioni di responsabilità e/o risarcitorie.

In caso di conclamata inattività del Consiglio di Amministrazione a prendere posizione sugli elementi di particolare gravità segnalati dall'Organismo di Vigilanza, questo devolgerà la questione direttamente al Collegio Sindacale.

### **5.5. - Provvedimenti relativi ai Sindaci**

In caso di violazioni del Modello Organizzativo da parte di componenti del Collegio Sindacale, l'Organismo di Vigilanza dovrà dare immediata comunicazione al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale. Il Collegio Sindacale assumerà i provvedimenti più opportuni in funzione della gravità della violazione. In caso di violazioni compiute dall'intero Collegio Sindacale, il Consiglio di Amministrazione convocherà senza indugio l'assemblea dei soci per le opportune delibere.



## **SEZIONE 6**

### **ANALISI DEI REATI DA PREVENIRE INDIVIDUAZIONE DELLE ATTIVITÀ SENSIBILI AL RISCHIO DI COMMISSIONE DEI REATI E VALUTAZIONE DELLE PROCEDURE**

Per assolvere alla sua funzione fondamentale, il Modello Organizzativo adottato dalla Società deve essere concretamente idoneo ad evitare i reati indicati nel D.Lgs. n. 231/2001.

Pertanto, al fine di individuare i presidi volti a prevenire efficacemente la commissione dei reati indicati dal D.Lgs. n. 231/2001, rendendo dunque concretamente aderente alla realtà aziendale il Modello Organizzativo, sono state analizzate le singole fattispecie criminose ritenute rilevanti per l'attività della Società e, sulla base di una valutazione delle modalità di commissione dei suddetti reati, sono state individuate per aree le attività sensibili alla commissione dei reati da prevenire.

Inoltre, l'idoneità del Modello Organizzativo si esplica non solo nella verifica del costante rispetto del Modello Organizzativo ma anche e soprattutto nel captare ed evidenziare una pluralità di segnali indici e anomalie quali sintomi delle situazioni che potrebbero causare o favorire la commissione dei reati.

Si ritiene dunque proficuo procedere con una descrizione dei reati che potrebbero essere commessi nella realtà aziendale al fine di individuare attività sensibili e ipotizzare le procedure a copertura dei rischi. [...]



## SEZIONE 7

### ORGANIZZAZIONE COMUNE ALLE ATTIVITÀ DELL'ENTE

#### **7.1 - Tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro**

In ottemperanza al D.Lgs. n. 81/2008 e successive modifiche, la Società ha individuato la figura del RSPP (Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione) in possesso dei requisiti previsti dalla normativa cogente, che viene nominato dal legale rappresentante.

#### **7.2 - Protezione dei dati personali**

In ottemperanza a quanto previsto dal D.Lgs. n. 196/2003 e successive modifiche, il Titolare del trattamento dei dati, per tutte le attività dell'ente, è IDROBLINS S.r.l.

Gli addetti che trattano, in qualunque forma, dati sensibili, giudiziari o personali, come individuati nel Documento Programmatico sulla Sicurezza dei dati (DPS), ricevono e sottoscrivono apposita lettera d'incarico.

#### **7.3 - Attività esternalizzate**

Per le attività dell'ente affidate a fornitori esterni mediante contratto di appalto di servizi, vengono rispettati i seguenti criteri:

- a) stipulazione di un contratto di appalto di servizi conforme alla normativa vigente;
- b) obbligo per l'appaltatore di trasmettere all'ente la documentazione comprovante l'assolvimento degli obblighi nei confronti del personale dipendente dell'appaltatore stesso, secondo il regime di solidarietà previsto dal D.Lgs. n. 276/2003 e successive modifiche;
- c) predisposizione del Documento Unico di Valutazione dei Rischi Interferenziali (DUVRI), previsto dal D.Lgs. n. 81/2008.

#### **7.4 - Modello organizzativo e certificazione di qualità**

IDROBLINS S.r.l. adotta un sistema di gestione per la qualità conforme allo standard internazionale Iso 9001:2000, certificato da organismi di parte terza, accreditati Sincert/Accredia.

Come effetto dell'adozione dello standard ISO sono già in essere le seguenti contromisure, rilevanti anche ai fini dei controlli previsti dal presente Modello Organizzativo e dal Codice Etico:



- redazione di un Manuale della Qualità;
- redazione di procedure documentate;
- individuazione delle attività affidate in outsourcing;
- definizione di una Politica per la Qualità;
- stesura del mansionario e dell'organigramma;
- definizione periodica di obiettivi misurabili di qualità;
- pianificazione delle attività di formazione, addestramento ed aggiornamento del personale;
- pianificazione, progettazione ed erogazione in forma controllata dei prodotti;
- definizione di procedure per la gestione delle non conformità e delle conseguenti azioni correttive, preventive e di miglioramento;
- somministrazione, raccolta ed analisi di questionari di customer satisfaction;
- svolgimento periodico di verifiche ispettive interne, sia sull'applicazione dei requisiti obbligatori che sull'efficienza del sistema gestionale;
- analisi sistematica dei dati relativi alle varie attività svolte;
- procedure interne di gestione dell'audit;
- procedure interne di gestione e manutenzione dell'impianto;
- elaborazione di piani della qualità e di miglioramento continuo;
- regolamento generale interno.