



**Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.
Lgs. 231/2001**

Approvato in data 02.04.2026

Indice

1. La normativa di riferimento	2
1.1 Il decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231	2
1.2 I reati previsti dal Decreto	3
1.3 Le sanzioni comminate dal Decreto.....	4
1.4 Condizioni esimenti	5
1.5 I reati commessi all'estero	7
1.6 Le linee guida di Confindustria	8
2. Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Roccheggiani S.p.A.	10
2.1 La Società	10
2.2 La Governance e la struttura organizzativa	10
2.3 Finalità del Modello	10
2.4 Destinatari	11
2.5 Struttura del modello	11
2.6 Elementi fondamentali del Modello	12
2.7 La mappatura delle attività rischio reato	13
2.8 Sistema di controllo interno	14
2.9 Documentazione in ambito etico.....	15
3. Organismo di Vigilanza.....	16
3.1 Individuazione dell'Organismo di Vigilanza	16
3.2 Nomina e revoca	16
3.3 Poteri e funzioni dell'Organismo di Vigilanza	17
3.4 Reporting dell'Organismo di Vigilanza	19
3.5 Whistleblowing.....	19
4. Il sistema sanzionatorio.....	20
4.1 Principi generali e condotte rilevanti.....	20
4.2 Sanzioni nei confronti dei lavoratori subordinati.....	21
4.3 Sanzioni nei confronti del personale dirigente.....	23
4.4 Misure nei confronti degli amministratori.....	23
4.5 Misure nei confronti dei sindaci.....	23
5. Diffusione del Modello	24
6. Adozione e aggiornamento del Modello	25

1. La normativa di riferimento

1.1 Il decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231

Il Decreto Legislativo dell'8 giugno 2001 n. 231, che reca la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica" (di seguito anche il "Decreto" o il "Decreto 231"), entrato in vigore il 4 luglio 2001, ha attuato la delega legislativa prevista dall'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300, con la quale il Parlamento aveva stabilito i principi fondamentali e le linee guida per la regolamentazione della responsabilità amministrativa degli enti, ove per "enti" si intendono le società commerciali, di capitali e di persone, e le associazioni, anche prive di personalità giuridica, in relazione ai reati commessi da soggetti che operano all'interno dell'ente, nell'interesse o a vantaggio dello stesso. Tale soluzione è scaturita da una serie di Convenzioni Internazionali di cui l'Italia è stata firmataria negli ultimi anni.

Il Decreto 231 ha inserito nell'ordinamento italiano il principio di responsabilità amministrativa da reato come conseguenza degli illeciti commessi, nell'interesse o a vantaggio dell'ente, da coloro che agiscono in nome e per conto dell'ente rappresentato:

- persone fisiche che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, o che ne esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo (c.d. "soggetti apicali");
- siano sottoposte alla direzione o vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (c.d. "soggetti sottoposti").

Questa nuova forma di responsabilità, pur essendo definita "amministrativa" dal legislatore, possiede in realtà le caratteristiche tipiche della responsabilità penale, poiché spetta al giudice penale competente accertare i reati da cui essa deriva, all'ente sono garantite le stesse tutele e garanzie previste nel processo penale e vengono previste sia sanzioni pecuniarie che sanzioni interdittive.

L'art. 5 del Decreto 231 individua i criteri oggettivi di imputazione della responsabilità amministrativa da reato:

- il reato deve essere stato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente;
- i soggetti agenti devono essere persone fisiche in posizione apicale o subordinata all'interno della società;
- i soggetti agenti non devono avere agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

Di conseguenza, la responsabilità amministrativa dell'ente deriva dal compimento di reati espressamente previsti dal Decreto 231 (c.d. "reati presupposto) nell'interesse o a vantaggio dell'ente; al contrario, la sussistenza di un interesse esclusivo da parte di colui che compie il reato esclude la responsabilità della Società, la quale si trova in una situazione di estraneità rispetto al reato commesso.

Gli artt. 6 e 7 del Decreto 231 individuano i criteri soggettivi di imputazione dal momento che il fatto costituente reato, dove ricorrano i presupposti indicati nella normativa, opera su un doppio livello in quanto integra sia il reato ascrivibile all'individuo che lo ha commesso (fatto di reato

punito con sanzione penale), sia l'illecito amministrativo (illecito punito con sanzione amministrativa) per l'ente.

La colpevolezza dell'ente, al fine di poterne affermare la responsabilità, è riconducibile ad una colpa di organizzazione, da intendersi come mancata adozione, da parte dell'ente, di misure preventive adeguate a prevenire la commissione dei reati di cui al successivo paragrafo da parte dei soggetti espressamente previsti dal Decreto.

Nel caso in cui l'ente sia in grado di dimostrare di aver adottato e attuato efficacemente un'organizzazione idonea e adatta a evitare la commissione di tali reati, attraverso l'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo previsto dal Decreto, allora questi non risponderà a titolo di responsabilità amministrativa.

1.2 *I reati previsti dal Decreto*

I reati, dal cui compimento è fatta derivare la responsabilità amministrativa dell'ente, sono quelli espressamente e tassativamente richiamati dal D. Lgs. 231/2001 e successive modifiche ed integrazioni.

Negli anni si è assistito ad una progressiva modifica ed espansione di tale catalogo (originariamente limitato dal disposto degli artt. 24 e 25) e ciò per lo più in occasione del recepimento del contenuto di Convenzioni internazionali a cui l'Italia ha aderito e che prevedevano anche forme di responsabilizzazione degli enti collettivi.

Si elencano di seguito le "categorie di reato" attualmente ricomprese nell'ambito di applicazione del D. Lgs. 231/2001, rimandando all'Allegato 1 del presente documento per il dettaglio delle singole fattispecie ricomprese in ciascuna categoria e alla scheda descrittiva (c.d. Matrice delle Attività a Rischio-Reato) che descrive in dettaglio i profili di rischio di commissione dei reati richiamati dal Decreto nell'ambito delle attività proprie di Roccheggiani:

1. **Reati contro la Pubblica Amministrazione** (artt. 24 e 25);
2. **Delitti informatici e trattamento illecito di dati** (art. 24 bis);
3. **Delitti di criminalità organizzata** (art. 24 ter);
4. **Reati in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento** (art. 25 bis);
5. **Delitti contro l'industria e il commercio** (art. 25-bis 1);
6. **Reati societari ivi compreso il reato di corruzione tra privati** (art. 25 ter);
7. **Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico** (art. 25 quater);
8. **Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili** (art. 25 quater 1);
9. **Delitti contro la personalità individuale** (art. 25 quinquies);
10. **Reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione di mercato** (art. 25 sexies);
11. **Reati transnazionali** (art. 10 L. 146/2006);
12. **Reati di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime per violazione delle norme in materia di salute e sicurezza dei luoghi di lavoro** (art. 25 septies);

13. **Reati di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio** (art. 25 octies);
14. **Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori** (art. 25 octies 1);
15. **Delitti in materia di violazioni di misure restrittive dell'Unione Europea** (art. 25 octies 2);
16. **Delitti in materia di violazione del diritto d'autore** (art. 25-novies);
17. **Reati di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria** (art. 25-decies);
18. **Reati ambientali** (art. 25-undecies);
19. **Reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare** (art. 25 duodecies);
20. **Reati di razzismo e xenofobia** (art. 25 terdecies);
21. **Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati** (art. 25-quaterdecies);
22. **Reati tributari** (art. 25 quinquiesdecies);
23. **Reati di contrabbando** (art. 25 sexiesdecies);
24. **Delitti contro il patrimonio culturale** (art. 25 septiesdecies);
25. **Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici** (art. 25 duodevices);
26. **Delitti contro gli animali** (art. 25 undevices).

1.3 *Le sanzioni comminate dal Decreto*

Il sistema sanzionatorio descritto dal D. Lgs. 231/2001, a fronte del compimento dei reati sopra elencati, prevede, a seconda dei reati che vengono commessi, l'applicazione delle seguenti sanzioni amministrative:

- **sanzioni pecuniarie** (artt. 10 – 12): si applicano sempre per ogni illecito amministrativo, hanno natura afflittiva e non risarcitoria; per il pagamento della sanzione pecuniaria ne risponde solo l'ente con il suo patrimonio o con il fondo comune. Le sanzioni pecuniarie vengono calcolate secondo un sistema “per quote in un numero non inferiore a cento né superiore a mille”, la cui commisurazione è determinata in numero e valore delle quote tenendo conto della gravità del fatto, del grado di responsabilità dell'ente nonché dell'attività svolta per contrastare o attenuare le conseguenze del fatto o per prevenire la commissione di ulteriori illeciti;
- **sanzioni interdittive** (artt. da 13 a 17): si applicano in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste, anche in via cautelare. Tali sanzioni consistono in:
 - interdizione dall'esercizio dell'attività;
 - sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;

- divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, e/o revoca di quelli eventualmente già concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Le sanzioni interdittive hanno la caratteristica di limitare o condizionare l'attività sociale, nei casi più gravi arrivano a paralizzare l'ente con l'interdizione dall'esercizio dell'attività.

Il Decreto prevede inoltre che, qualora vi siano i presupposti per l'applicazione di una sanzione interdittiva che determina l'interruzione dell'attività della società, il giudice, in luogo dell'applicazione di detta sanzione, possa disporre la prosecuzione dell'attività da parte di un commissario giudiziale (art. 15) nominato per un periodo pari alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- i) la società svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività;
 - ii) l'interruzione dell'attività può provocare, tenuto conto delle sue dimensioni e delle condizioni economiche del territorio in cui è situato, rilevanti ripercussioni sull'occupazione;
- **pubblicazione della sentenza** (art. 18): può essere disposta quando all'ente viene applicata una sanzione interdittiva. La sanzione viene pubblicata per una sola volta, per estratto o per intero. La pubblicazione è a spese dell'ente con lo scopo di portare a conoscenza del pubblico la sentenza di condanna;
 - **confisca** (art. 19): è una sanzione autonoma e obbligatoria che si applica con la sentenza di condanna nei confronti dell'ente, e ha per oggetto il prezzo o il profitto del reato ovvero, se ciò non è possibile, somme di denaro o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato; lo scopo è quello di impedire che l'ente sfrutti comportamenti illeciti a fini di lucro.

1.4 Condizioni esimenti

Il Decreto 231 delimita l'ambito dei soggetti destinatari della disciplina normativa, vale a dire:

- soggetti che hanno acquisito la personalità giuridica secondo gli schemi civilistici, quali associazioni, fondazioni e altre istituzioni di carattere privatistico che abbiano ottenuto il riconoscimento dello Stato;
- società che hanno acquisito personalità giuridica tramite l'iscrizione nel registro delle imprese;
- enti non personificati, privi di autonomia patrimoniale, ma comunque considerabili soggetti di diritto.

Sono invece esclusi dal novero dei soggetti destinatari del codice dell'illecito amministrativo dipendente da reato: lo Stato, gli enti pubblici territoriali (Regioni, Province, Comuni e Comunità montane), gli enti pubblici non economici e, in generale, tutti gli enti che svolgano funzioni di rilievo costituzionale (Camera dei deputati, Senato della Repubblica, Corte costituzionale, Segretariato generale della Presidenza della Repubblica, C.S.M., CNEL).

Inoltre, gli artt. 6 e 7 del Decreto 231 prevedono forme specifiche di esonero della responsabilità amministrativa dell'ente.

L'art. 6 del D. Lgs. 231/2001 stabilisce che la Società non risponde a titolo di responsabilità amministrativa, qualora provi che:

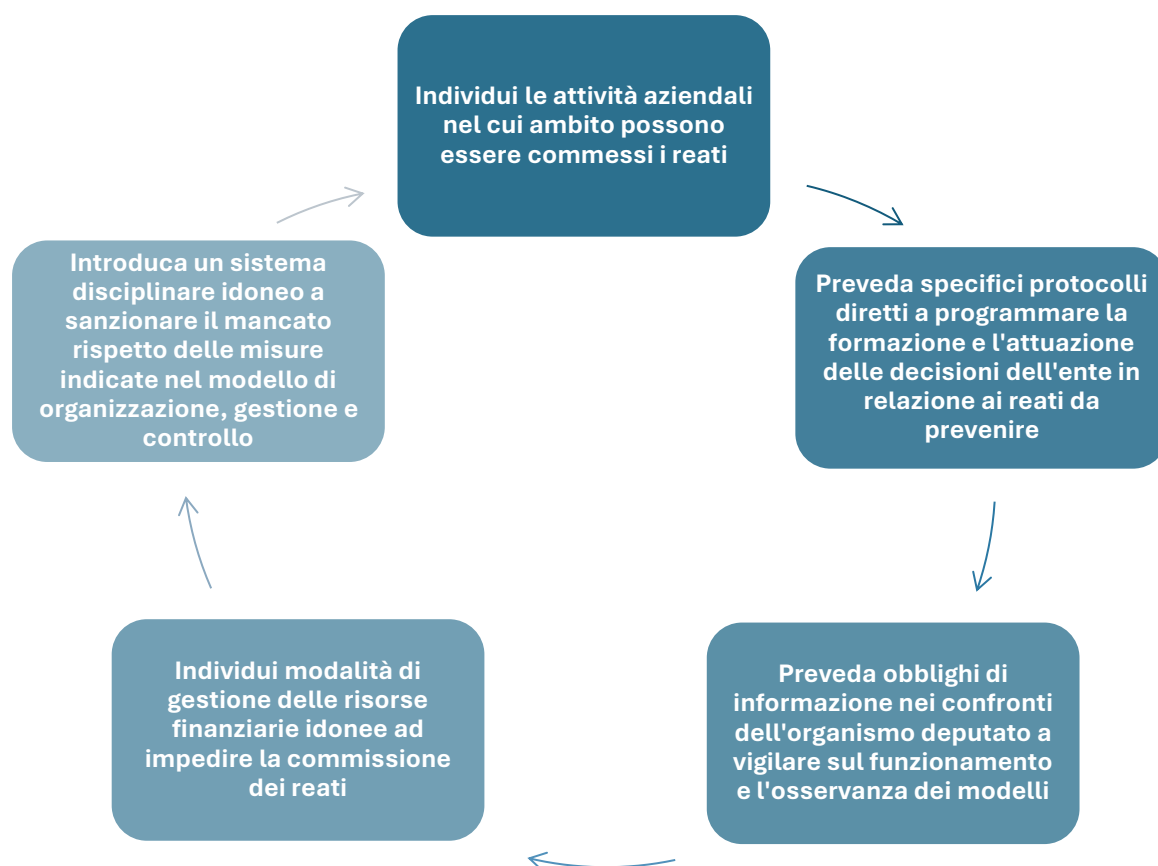
- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli, nonché di curarne il relativo aggiornamento è stato affidato ad un Organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (c.d. Organismo di Vigilanza);
- le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione gestione e controllo adottati dalla Società;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di vigilanza.

L'art. 7 prevede che nel caso di reati commessi da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali, l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza da parte di quest'ultimi.

In ogni caso, vi può essere un'esenzione della responsabilità o una diminuzione della sanzione se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

L'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, dunque, consente alla Società di potersi sottrarre al riconoscimento di responsabilità amministrativa ex D.Lgs. 231/01. La mera adozione di tale documento, con delibera dell'organo amministrativo dell'ente, da individuarsi nel Consiglio di Amministrazione, non pare, tuttavia, di per sé sufficiente ad escludere detta responsabilità, essendo necessario che il Modello sia efficacemente attuato da parte dell'ente ed effettivamente applicato dall'ente medesimo.

Con riferimento all'efficacia del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo per la prevenzione della commissione dei reati previsti dal Decreto, si richiede che esso:



Con riferimento all'effettiva applicazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, il D. Lgs. 231/2001 richiede:

- una verifica periodica, e, nel caso in cui siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni imposte dal Modello o intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività della Società ovvero modifiche legislative, la modifica del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo;
- l'irrogazione di sanzioni in caso di violazione delle prescrizioni imposte dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

1.5 *I reati commessi all'estero*

In forza dell'articolo 4 del Decreto, l'ente può essere considerato responsabile, in Italia, per la commissione di taluni reati all'estero. In particolare, l'art. 4 del Decreto prevede che gli enti aventi la sede principale nel territorio dello Stato rispondono anche in relazione ai reati commessi all'estero nei casi e alle condizioni previsti dagli articoli da 7 a 10 del Codice penale, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

Pertanto, l'ente è perseguibile quando:

- in Italia ha la sede principale, ossia la sede effettiva ove si svolgono le attività amministrative e di direzione, eventualmente anche diversa da quella in cui si trova l'azienda o la sede legale (enti dotati di personalità giuridica), ovvero il luogo in cui viene svolta l'attività in modo continuativo (enti privi di personalità giuridica);
- nei confronti dell'ente non stia procedendo lo Stato entro la cui giurisdizione è stato commesso il fatto;
- la richiesta del Ministro della Giustizia, cui sia eventualmente subordinata la punibilità, è riferita anche all'ente medesimo.

Tali regole riguardano i reati commessi interamente all'estero da soggetti apicali o sottoposti.

Per le condotte criminose che siano avvenute anche solo in parte in Italia, si applica il principio di territorialità ex art. 6 del Codice penale, in forza del quale "il reato si considera commesso nel territorio dello Stato, quando l'azione o l'omissione che lo costituisce è ivi avvenuta in tutto o in parte, ovvero si è ivi verificato l'evento che è la conseguenza dell'azione od omissione".

1.6 *Le linee guida di Confindustria*

L'art. 6 del D. Lgs. 231/2001 dispone espressamente che i modelli di organizzazione, gestione e controllo possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti.

La prima Associazione rappresentativa di categoria a redigere un documento di indirizzo per la costruzione dei modelli è stata Confindustria che ha emanato delle Linee Guida nel marzo del 2002, poi parzialmente modificate ed aggiornate nel maggio 2004 e, successivamente, nel marzo 2008, nel marzo 2014 e da ultimo nel giugno 2021. Tutte le versioni delle Linee Guida di Confindustria sono state approvate dal Ministero della Giustizia.

Nella definizione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, le Linee Guida di Confindustria prevedono le seguenti fasi:

- l'identificazione dei rischi, ossia l'analisi del contesto aziendale per evidenziare in quali aree di attività e secondo quali modalità si possano verificare eventi pregiudizievoli per gli obiettivi indicati dal Decreto;
- la predisposizione di un sistema di controllo idoneo a prevenire i rischi di reato identificati, attraverso la valutazione del sistema di controllo esistente all'interno dell'ente ed il suo adeguamento.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo delineate nelle Linee Guida di Confindustria, per garantire l'efficacia del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo sono le seguenti:

- previsione di principi etici e di regole comportamentali in un Codice Etico o di comportamento che possa integrare le fattispecie di reati previsti dal Decreto;
- un sistema organizzativo sufficientemente formalizzato e chiaro, in particolare con riguardo all'attribuzione di responsabilità, alle linee di dipendenza gerarchica e descrizione dei compiti con specifica previsione di principi di controllo;

- procedure manuali e/o informatiche che regolino lo svolgimento delle attività, prevedendo opportuni controlli;
- poteri autorizzativi e di firma attribuiti in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali definite, prevedendo, laddove richiesto, adeguati limiti di spesa;
- sistemi di controllo di gestione capaci di fornire tempestiva segnalazione dell'esistenza o dell'insorgere di situazioni di criticità generale e/o particolare, considerando tutti i rischi operativi;
- comunicazione al personale e sua formazione, caratterizzata da efficacia, chiarezza ed adeguatamente dettagliata e ripetuta periodicamente.

Le Linee Guida di Confindustria precisano inoltre che le componenti del sistema di controllo sopra citate devono conformarsi ad una serie di principi di controllo tra cui:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruità di ogni operazione, transazione e azione;
- applicazione del principio di separazione delle funzioni e segregazione dei compiti (nessuno può gestire in autonomia un intero processo o può essere destinatario di poteri illimitati);
- documentazione dei controlli.

2. Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Roccheggiani S.p.A.

2.1 *La Società*

Roccheggiani S.p.A. (di seguito anche “Roccheggiani” o “la Società”) è una delle principali società di sviluppo e produzione di soluzioni HVAC&R a livello mondiale, operante dal 1958 e con sede ad Ancona. Ha l’obiettivo di realizzare prodotti innovativi, al passo con lo sviluppo tecnologico. La Società vanta un ufficio tecnico di ricerca e sviluppo e dispone di sistemi di produzione caratterizzati da un elevato grado di automazione, grazie a ciò è stata la prima azienda in Italia e tra le prime in assoluto nel settore a sviluppare soluzioni all’avanguardia brevettate come i sistemi di travi fredde.

2.2 *La Governance e la struttura organizzativa*

La Società adotta un sistema di gestione tradizionale i cui organi sociali sono rappresentati da:

- **Consiglio di Amministrazione**

Il Consiglio di Amministrazione gestisce l’impresa con la diligenza richiesta dalla natura dell’incarico e compie tutte le operazioni necessarie per il raggiungimento dell’oggetto sociale, essendo dotato di ogni potere ordinario e straordinario, nei limiti di quanto consentito dalla legge.

Il Consiglio di Amministrazione deve dare la preventiva autorizzazione agli amministratori per le operazioni di cessione dell’azienda o rami dell’azienda e assunzione di partecipazioni in altre società.

Al momento dell’adozione del presente documento, il Consiglio di Amministrazione della Società risulta essere composto da cinque amministratori, uno dei quali investito del ruolo di Amministratore Delegato.

- **Collegio Sindacale**

Il Collegio Sindacale è composto da tre sindaci effettivi, di cui uno investito del ruolo di presidente, e due sindaci supplenti.

Al Collegio Sindacale è affidato il compito di vigilanza sull’osservanza della legge e dello statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione e sull’adeguatezza dell’assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dalla società e sul suo concreto funzionamento.

2.3 *Finalità del Modello*

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito anche “Modello”) di Roccheggiani è stato elaborato tenendo conto della struttura, del business, delle dimensioni e dell’organizzazione della Società.

Nell’ambito del contesto illustrato, Roccheggiani è sensibile all’esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della

propria immagine e reputazione, delle aspettative dei propri stakeholders e del lavoro dei propri dipendenti ed è, altresì, consapevole dell'importanza di dotarsi di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, idoneo a prevenire la commissione di comportamenti illeciti da parte dei propri amministratori, dipendenti e collaboratori sottoposti a direzione o vigilanza da parte della Società.

Sebbene l'adozione del Modello non costituisca un obbligo bensì una scelta facoltativa rimessa a ciascuna singola Società, per i motivi sopra menzionati Roccheggiani ha deciso di adeguarsi alle prescrizioni del Decreto, avviando un progetto di compliance e di analisi dei propri strumenti organizzativi, di gestione e di controllo, volto a verificare la corrispondenza dei principi comportamentali e degli strumenti organizzativi alle finalità previste dal Decreto.

Alla luce di quanto previsto sopra, la Società ha approvato, con delibera del Consiglio di Amministrazione del 02/04/2026 il presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai fini del D. Lgs. 231/2001.

Roccheggiani, con l'adozione del modello, intende perseguire le seguenti finalità:

- vietare comportamenti che possano integrare le fattispecie di reato di cui al Decreto;
- diffondere nei Destinatari del Modello, definiti al successivo paragrafo, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, nella commissione di illeciti passibili di sanzioni penali comminabili nei loro stessi confronti, nonché di sanzioni amministrative irrogabili direttamente alla Società;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate da Roccheggiani, in quanto le stesse (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici ai quali la stessa intende attenersi nell'esercizio delle attività aziendali;
- consentire alla Società, grazie ad un'azione di monitoraggio sulle aree di attività a rischio, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi.

2.4 *Destinatari*

Ai sensi del Decreto e nell'ambito delle rispettive competenze, si considerano soggetti destinatari delle prescrizioni del Modello i dipendenti di Roccheggiani e tutti coloro che operano per il conseguimento degli obiettivi della Società, in qualità di soci, amministratori, componenti degli organi sociali, collaboratori esterni nonché tutti coloro che entrino in relazione con la Società (consulenti, agenti, appaltatori, clienti, fornitori, etc.). Tali soggetti costituiscono i Destinatari del presente Modello (di seguito "i Destinatari").

2.5 *Struttura del modello*

Il presente Modello è composto da:

- **Parte Generale**, nella quale sono illustrate le funzioni e i principi del Modello oltre ad essere individuate e disciplinate le sue componenti essenziali (il Sistema dei controlli preventivi, il

Sistema disciplinare ed i meccanismi sanzionatori, le caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza ed il processo di aggiornamento nel tempo).

- più **Parti Speciali**, costituite in relazione alle famiglie di reato ritenute maggiormente rilevanti per la Società. Per ciascuna Parte Speciale, vengono evidenziate le fattispecie ritenute potenzialmente rilevanti, le attività sensibili per Roccheggiani, i correlati principi di comportamento a prevenzione degli stessi.

Il Modello di Roccheggiani è costituito dalle seguenti Parti Speciali:

- **Parte Speciale A:** Reati contro la Pubblica Amministrazione;
- **Parte Speciale B:** Delitti informatici e trattamento illecito dei dati;
- **Parte Speciale C:** Delitti di criminalità organizzata e Reati transnazionali;
- **Parte Speciale D:** Reati in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento;
- **Parte Speciale E:** Delitti contro l'industria e il commercio;
- **Parte Speciale F:** Reati Societari;
- **Parte Speciale G:** Delitti contro la personalità individuale;
- **Parte Speciale H:** Reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- **Parte Speciale I:** Reati di ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio;
- **Parte Speciale L:** Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti;
- **Parte Speciale M:** Delitti in materia di violazione di misure restrittive dell'Unione europea;
- **Parte Speciale N:** Delitti in materia di violazione del diritto d'autore;
- **Parte Speciale O:** Reati di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria;
- **Parte Speciale P:** Reati ambientali;
- **Parte Speciale Q:** Reato di impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare;
- **Parte Speciale R:** Reati tributari;
- **Parte Speciale S:** Reati di contrabbando.

2.6 *Elementi fondamentali del Modello*

Con riferimento alle esigenze individuate nel Decreto, gli elementi fondamentali sviluppati da Roccheggiani nella definizione del Modello, possono essere così riassunti:

- mappatura delle attività sensibili, con esempi di possibili modalità di realizzazione dei reati e dei processi strumentali potenzialmente associabili alla commissione dei reati richiamati dal Decreto, da sottoporre, pertanto, ad analisi e monitoraggio e comunque ogni qualvolta si rendesse necessario per modifiche organizzative o normative;

- previsione di specifici presidi di controllo relativi alle aree di attività/processi ritenuti a potenziale rischio di commissione di reato, diretti a regolamentare espressamente la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società, al fine di fornire indicazioni puntuali sul sistema dei controlli preventivi in relazione alle singole fattispecie di illecito da prevenire;
- istituzione di un Organismo di Vigilanza (di seguito anche "Organismo"), con attribuzione di specifici compiti di vigilanza sull'efficace attuazione ed effettiva applicazione del Modello;
- approvazione di un sistema sanzionatorio volto a garantire l'efficace attuazione del Modello e contenente le misure disciplinari applicabili in caso di violazione delle prescrizioni contenute nel Modello stesso;
- definizione di canali di comunicazioni che consentano di presentare, a tutela dell'integrità della Società, segnalazioni di condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto, ovvero di violazioni del presente Modello, garantendo la riservatezza dell'identità del segnalante;
- svolgimento di un'attività di informazione, formazione, sensibilizzazione e divulgazione sui contenuti del presente Modello ai Destinatari;
- modalità per l'adozione e l'effettiva applicazione del Modello nonché per le necessarie modifiche o integrazioni dello stesso (aggiornamento del Modello).

2.7 *La mappatura delle attività rischio reato*

Il D. Lgs. 231/2001 prevede espressamente, all'art. 6, comma 2, lett. a), che il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo della Società individui le attività aziendali nel cui ambito possano essere potenzialmente commessi i reati inclusi nel Decreto. Di conseguenza, la Società ha proceduto ad una approfondita analisi delle proprie attività aziendali.

Nell'ambito di tale attività, la Società ha proceduto ad effettuare un'analisi preliminare del proprio contesto aziendale. In primo luogo, la Società ha analizzato la propria struttura organizzativa, rappresentata nell'organigramma aziendale, individuando ruoli e linee gerarchiche. Successivamente, la Società ha proceduto all'analisi delle aree di attività e processi che presentano profili potenziali di rischio, in relazione alla commissione dei reati indicati dal Decreto ritenuti applicabili alla Società.

Sulla base di dette analisi sono state quindi identificate le funzioni aziendali coinvolte nelle aree di attività che presentano profili potenziali di rischio in relazione alla commissione dei reati indicati dal Decreto, nonché i soggetti appartenenti a tali funzioni che occupano ruoli chiave nell'organizzazione aziendale, al fine di poter condurre le interviste relative alla successiva fase di indagine.

In particolar modo, sono stati analizzati:

- organigrammi aziendali che evidenziano le linee di riporto gerarchiche e funzionali;
- documenti degli organi amministrativi e di controllo;
- corpus normativo aziendale (i.e. procedure) e del sistema dei controlli in generale;
- indicazioni contenute nelle Linee Guida di riferimento;

- sistemi di gestione certificati (UNI ISO 9001:2015; UNI ISO 14001:2015; UNI EN ISO 3834-2:2021; Certificazione SOA di qualificazione all'esecuzione di lavori pubblici).

Ai fini della preparazione del presente documento, la Società ha quindi proceduto:

- all'individuazione delle "attività sensibili" e dei "processi strumentali", ovvero le aree in cui è possibile che siano commessi i reati ritenuti applicabili a Roccheggiani e le possibili modalità attuative degli stessi;
- all'identificazione delle modalità operative di esecuzione delle attività sensibili e dei processi strumentali, dei soggetti coinvolti e del sistema di ripartizione delle responsabilità;
- all'identificazione dei rischi (c.d. "Matrice delle attività a Rischio-Reato 231") di commissione di reato e all'analisi del Sistema di Controllo Interno idoneo a prevenire comportamenti potenzialmente illeciti;
- all'identificazione di adeguati presidi di controllo, necessari per la prevenzione dei reati suddetti o per la mitigazione del rischio di commissione.

Nel Modello sono stati quindi individuati, alla luce dei risultati delle attività della c.d. Matrice delle attività a Rischio-Reato 231, i principi generali di comportamento e le regole di prevenzione, che devono essere attuate per prevenire, per quanto ragionevolmente possibile, la commissione dei reati rilevanti per la Società.

Tale documentazione costituisce presupposto del presente Modello ed è custodito presso la sede della Società, rendendolo disponibile per eventuale consultazione al Consiglio di Amministrazione, ai Sindaci, all'Organismo di Vigilanza e a chiunque sia legittimato a prenderne visione.

2.8 *Sistema di controllo interno*

Nella predisposizione del Modello, Roccheggiani ha tenuto conto del sistema di controllo interno esistente in azienda, al fine di verificare l'idoneità dello stesso a prevenire le fattispecie di reato previste dal Decreto nelle aree di attività a rischio identificate.

In relazione alla gestione e monitoraggio dei rischi, la Società dispone di:

- sistema organizzativo, con attribuzione delle responsabilità in coerenza con l'esercizio di poteri e funzioni, nel rispetto del principio di separazione delle funzioni;
- documentazione in ambito etico (i.e. Codice Etico);
- sistema di deleghe e procure;
- sistema normativo aziendale, composto da procedure, disposizioni organizzative e istruzioni operative che identificano le attività di controllo e monitoraggio a presidio delle attività a rischio;
- sistemi informativi orientati alla protezione delle informazioni in essi contenute, con riferimento ai sistemi gestionali e contabili.

L'attuale Sistema di Controllo Interno di Roccheggiani, inteso come processo attuato dalla Società al fine di gestire e monitorare i principali rischi e consentire una conduzione aziendale sana e corretta, si prefigge il raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- “ogni operazione, transazione, azione deve essere verificabile, documentata, coerente e congrua”: ogni operazione deve essere supportata da adeguata documentazione sulla quale le funzioni aziendali preposte possono procedere in ogni momento all’effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell’operazione ed individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato e verificato l’operazione stessa;
- “nessuno può gestire in autonomia un intero processo”: il sistema di controllo operante in azienda deve garantire l’applicazione del principio di separazione delle funzioni, per cui l’autorizzazione all’effettuazione di un’operazione deve avvenire sotto la responsabilità di persona diversa da chi contabilizza, esegue operativamente o controlla l’operazione. Inoltre, il sistema prevede che: (i) a nessuno siano attribuiti poteri illimitati; (ii) i poteri e le responsabilità sono chiaramente definiti e conosciuti all’interno dell’organizzazione; (iii) i poteri autorizzativi e di firma sono coerenti con le responsabilità organizzative assegnate;
- “documentazione dei controlli”: l’effettuazione dei controlli, anche di supervisione, effettuati in coerenza con le responsabilità assegnate, deve essere sempre documentata (eventualmente attraverso la redazione di verbali).

2.9 *Documentazione in ambito etico*

La Società, che intende operare secondo principi etici diretti ad improntare lo svolgimento dell’attività aziendale, il perseguimento dello scopo sociale e la sua crescita al rispetto delle leggi vigenti, si è dotata di un proprio Codice Etico e di una Politica Aziendale per il Rispetto dei Diritti Umani, volti a definire una serie di principi di “deontologia aziendale”, che la Società riconosce come propri e dei quali esige l’osservanza da parte degli Organi sociali, dei propri dipendenti e di tutti coloro che intrattengono con essa rapporti commerciali.

Il Codice Etico ha, pertanto, una portata di carattere generale e rappresenta un insieme di regole comportamentali, adottate spontaneamente da Roccheggiani, dirette a diffondere a tutti i livelli aziendali una solida integrità etica ed una forte sensibilità alle leggi ed alle regole comportamentali. Il Modello, invece, risponde a specifiche prescrizioni contenute nel Decreto 231, finalizzate espressamente a prevenire la commissione delle tipologie di reati previste dal Decreto (per fatti che, apparentemente commessi nell’interesse o a vantaggio della Società, possono fare sorgere a carico della stessa una responsabilità amministrativa da reato in base alle disposizioni del Decreto).

In considerazione del fatto che il Codice Etico richiama principi di comportamento idonei anche a prevenire i comportamenti illeciti di cui al Decreto, tale documento acquisisce rilevanza ai fini del Modello e costituisce, pertanto, un elemento dello stesso.

3. Organismo di Vigilanza

3.1 Individuazione dell'Organismo di Vigilanza

Secondo quanto previsto dall'art. 6 comma 1 lettera b) del Decreto, l'Ente non risponde delle sanzioni previste se, tra l'altro, *“il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo”*.

A tale proposito, le Linee Guida di Confindustria evidenziano che, sebbene il Decreto consenta di optare per una composizione sia monocratica che plurisoggettiva (solitamente formata da tre membri), la scelta tra l'una o l'altra soluzione deve tenere conto delle finalità perseguite dalla legge e, quindi, assicurare l'effettività dei controlli in relazione alla dimensione e complessità organizzativa dell'ente.

Inoltre, le stesse Linee Guida di Confindustria precisano che tale organo possa essere composto sia da personale interno sia da personale esterno all'ente, affinché ne sia meglio garantita l'autonomia e l'indipendenza.

3.2 Nomina e revoca

La composizione dell'Organismo può essere monocratica o collegiale, a seconda delle dimensioni e della complessità dell'ente: in caso di organismo collegiale, è generalmente formato da almeno tre membri con competenze multidisciplinari, che includono aspetti giuridici, amministrativi, organizzativi e di controllo interno.

La durata in carica dell'Organismo è solitamente stabilita dallo statuto o dal regolamento interno e varia tipicamente tra i tre e i cinque anni, con possibilità di rinnovo.

La nomina dei componenti dell'Organismo è di competenza dell'organo amministrativo dell'ente, che seleziona i membri in base a criteri di competenza tecnica, integrità e assenza di conflitti di interesse, al fine di garantire l'imparzialità e l'efficacia dell'organismo nel prevenire il rischio di illeciti e nel monitorare il corretto funzionamento del modello organizzativo.

Secondo quanto previsto dall'art. 6 comma 1 del Decreto 231, l'Organismo di Vigilanza ha il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, di curarne l'aggiornamento ed è dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza risponde, in conformità a quanto statuito dal Decreto 231 e previsto dalle Linee Guida di Confindustria, a determinati requisiti di:

- **autonomia e indipendenza**, in quanto:
 - le attività di controllo attuate dall'Organismo non sono sottoposte ad alcuna forma di interferenza e/o condizionamento da parte di soggetti interno a Roccheggiani;
 - riporta direttamente ai vertici aziendali, ossia al Consiglio di Amministrazione, con la possibilità di riferire direttamente ai Soci e ai Sindaci;
 - allo stesso non sono stati attribuiti compiti operativi, né partecipa a decisioni e attività operative al fine di tutelare e garantire l'obiettività del suo giudizio;

- è dotato di adeguate risorse finanziarie necessarie per il corretto svolgimento delle proprie attività;
- le regole di funzionamento interno dell'Organismo di Vigilanza vengono definite e adottate dallo stesso organismo;
- **professionalità**, in quanto si può far affidamento su un bagaglio di competenze sia sotto il profilo dell'attività ispettiva e di analisi del sistema di controllo, sia sotto il profilo delle competenze giuridiche; a tal fine l'Organismo di Vigilanza ha altresì la facoltà di avvalersi delle funzioni aziendali e delle risorse interne, nonché di consulenti esterni;
- **continuità di azione**, in quanto l'Organismo di Vigilanza costituisce un organismo ad hoc dedicato esclusivamente all'attività di vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello;
- **onorabilità e assenza di conflitti di interesse**, da intendersi nei medesimi termini previsti dalla Legge con riferimento ad Amministratori e componenti del Collegio Sindacale.

Sono cause di ineleggibilità l'aver subito una sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, ovvero sentenza di applicazione della pena su richiesta (c.d. "patteggiamento"), in Italia o all'estero, per i delitti richiamati dal D. Lgs. 231/2001 od altri delitti comunque incidenti sulla moralità professionale nonché una sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, a una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

Sono invece considerate cause di decadenza il sopravvenire di una causa di ineleggibilità, una grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi con l'incarico o il mancato esercizio delle funzioni, l'"omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'Organismo di Vigilanza – secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d), D. Lgs. 231/2001 – risultante da una sentenza di condanna, passata in giudicato, emessa nei confronti della Società ai sensi del D. Lgs. 231/2001 o da sentenza di applicazione della pena su richiesta (c.d. patteggiamento), una violazione del Modello che abbia causato una sanzione a carico della Società o l'avvio di un procedimento penale per uno dei reati previsti dal Decreto.

3.3 *Poteri e funzioni dell'Organismo di Vigilanza*

In conformità a quanto disposto dall'art. 6, primo comma del Decreto 231, all'Organismo di Vigilanza è affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne il relativo aggiornamento.

In via generale, pertanto, spettano all'O.d.V i seguenti compiti:

- verifica e vigilanza sul Modello, ossia:
 - verificare l'adeguatezza sul Modello, al fine di prevenire il verificarsi di comportamenti illeciti, nonché ad evidenziarne l'eventuale realizzazione;
 - verificare l'effettività del Modello, ovvero la rispondenza tra i comportamenti concreti e quelli formalmente previsti dal Modello stesso;
- aggiornamento del Modello, ossia:

- formulare proposte di aggiornamento del Modello stesso in tal senso agli Amministratori al fine di migliorarne l'adeguatezza e l'efficacia e comunque nei casi di: i) significative modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività; ii) rilevanti modifiche normative; iii) significative violazioni delle prescrizioni del Modello;
- coordinarsi e collaborare con le Direzioni aziendali per il miglior monitoraggio delle attività aziendali identificate nel Modello a rischio reato;
- informazione e formazione sul Modello, ossia:
 - promuovere e monitorare le iniziative, ivi inclusi i corsi e le comunicazioni, volte a favorire un'adeguata conoscenza del Modello presso tutti i Destinatari;
 - collaborare come parte attiva nella promozione delle iniziative diretta a favorire la diffusione del Modello;
- gestione dei flussi informativi da e verso l'O.d.V., ossia:
 - verificare l'istituzione e il funzionamento di specifici canali informativi "dedicati" (es. indirizzo di posta elettronica), diretti a facilitare il flusso di informazioni verso l'Organismo;
 - raccogliere e archiviare le segnalazioni dei comportamenti o delle situazioni anche solo potenzialmente in contrasto con le disposizioni del Modello nonché delle circostanze in grado di agevolare la commissione di reati o relative a reati già commessi;
 - segnalare tempestivamente le eventuali violazioni del Modello;
 - assicurare i flussi informativi verso il Consiglio di Amministrazione;
 - coordinarsi con i Responsabili della sicurezza affinché i controlli ai sensi del D. Lgs 231/2001 siano correttamente integrati con i controlli predisposti ai sensi del D. Lgs 81/08 e della normativa vigente sull'igiene e sulla sicurezza del lavoro;
- effettuare attività di *follow up*, ossia di verifica dell'attuazione e dell'effettiva funzionalità delle soluzioni proposte.

Per lo svolgimento dei propri compiti, sono riconosciuti all'O.d.V. tutti i poteri necessari ad assicurare una precisa ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello.

L'O.d.V., pertanto, a mero scopo esemplificativo, ha la facoltà di:

- effettuare, anche a sorpresa, tutte le verifiche e le ispezioni ritenute necessarie per il corretto svolgimento dei propri compiti;
- libero accesso presso tutte le funzioni, le unità organizzative, gli archivi senza alcun consenso preventivo o necessità di autorizzazione al fine di ottenere ogni informazione ritenuta doverosa;
- disporre, ove ritenuto opportuno, l'audizione delle risorse che possano fornire indicazioni o informazioni utili in merito allo svolgimento dell'attività aziendale o ad eventuali disfunzioni o violazioni;
- avvalersi dell'ausilio di tutte le strutture della Società ovvero di Consulenti Esterni;
- disporre, ogniqualvolta lo ritenga opportuno, delle risorse finanziarie stanziata.

3.4 *Reporting dell'Organismo di Vigilanza*

Al fine di garantire la piena autonomia e indipendenza nello svolgimento delle relative funzioni, l'Organismo di Vigilanza comunica direttamente al Consiglio di Amministrazione della Società e al Collegio Sindacale.

Segnatamente, l'Organismo di Vigilanza riferisce al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale, lo stato di fatto sull'attuazione del Modello, gli esiti dell'attività di vigilanza svolta e gli eventuali interventi opportuni per l'implementazione del Modello tramite reporting diretto e riunioni.

L'Organismo di Vigilanza potrà essere convocato in qualsiasi momento e, al contempo, potrà – a sua volta – richiedere al Consiglio di Amministrazione della Società di essere convocato ogni volta che ravveda l'opportunità di un esame o di un intervento in materie inerenti al funzionamento e all'efficace attuazione del Modello o in relazione a situazioni specifiche.

A garanzia di un corretto ed efficace soddisfacimento del fabbisogno informativo, l'Organismo ha inoltre la possibilità, al fine di un pieno e corretto esercizio dei suoi compiti, di richiedere chiarimenti o informazioni direttamente ai soggetti aventi le principali responsabilità operative.

Inoltre, il Decreto enuncia all'art. 6 comma 2 lettera d), che il Modello deve prevedere l'istituzione di specifici obblighi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza diretti a consentire allo stesso lo svolgimento delle proprie attività di vigilanza e di verifica.

3.5 *Whistleblowing*

Il sistema di whistleblowing è lo strumento mediante il quale viene garantita tutela a chi segnala non conformità in buona fede con l'obiettivo di prevenire la realizzazione di irregolarità all'interno dell'organizzazione, ma anche quello di coinvolgere tutti gli stakeholders e il pubblico, in generale, in un'attività di contrasto all'illecito, attraverso una partecipazione attiva e responsabile.

4. Il sistema sanzionatorio

4.1 Principi generali e condotte rilevanti

L'art. 6, comma 2 del Decreto annovera, tra gli elementi di cui si compone il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ivi previsto, l'adozione, da parte dell'ente, di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate dal modello stesso. In conseguenza, risulta necessario che il Modello, al fine di poter prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto, individui e sanzioni i comportamenti che possano favorire la commissione di tali reati.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'irrogazione di una condanna penale nei confronti del dipendente, del dirigente o del soggetto apicale o dall'instaurarsi di un procedimento penale e finanche dalla commissione di un reato rilevante ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari dovrà essere ispirata al principio di proporzionalità e gradualità; in particolare, nell'individuazione della sanzione correlata si terrà conto degli aspetti oggettivi e soggettivi della condotta rilevante.

In particolare, sotto il profilo oggettivo ed in termini di gradualità, si terrà conto delle:

- violazioni del Modello che non hanno comportato esposizione a rischio o hanno comportato modesta esposizione a rischio;
- violazioni del Modello che hanno comportato una apprezzabile o significativa esposizione a rischio;
- violazioni del Modello che hanno integrato un fatto di rilievo penale.

Le condotte rilevanti assumono, inoltre, maggiore o minore gravità in relazione alle circostanze in cui è stato commesso il fatto ed ai seguenti aspetti soggettivi:

- commissione di più violazioni con la medesima condotta;
- recidiva del soggetto agente;
- livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica del soggetto cui è riferibile la condotta contestata;
- condivisione di responsabilità con altri soggetti concorrenti nella violazione della procedura.

Il procedimento sanzionatorio è in ogni caso rimesso alla funzione e/o agli Organi Societari competenti.

La Società ha pertanto adottato il presente sistema sanzionatorio in ottemperanza a quanto previsto dal D. Lgs. 231/2001. Il sistema sanzionatorio opera nell'ambito delle normative vigenti e della contrattazione collettiva e non sostituisce gli altri regolamenti aziendali.

L'instaurazione di un procedimento disciplinare e il suo svolgimento è regolato dalle norme previste dallo Statuto dei Lavoratori e dal CCNL applicato all'interno di Roccheggiani.

Del presente sistema sanzionatorio è garantita piena ed effettiva conoscenza a tutti i Destinatari del Modello.

Ai fini dell'applicazione del sistema disciplinare, costituisce condotta rilevante, che determina l'applicazione di eventuali sanzioni, ogni azione o comportamento, anche di carattere omissivo,

posto in essere in violazione delle norme contenute nel presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

In particolare:

- violazioni lievi delle disposizioni contenute nel Modello attraverso un comportamento non conforme ai principi previsti nelle “aree a rischio”;
- violazioni del Modello attraverso l’adozione, nell’espletamento di attività nelle aree a rischio, di un comportamento reiteratamente non conforme, ove in tali comportamenti sia ravvisabile un rifiuto di eseguire ordini concernenti obblighi derivanti dal Modello;
- adozione nelle aree a rischio di un comportamento contrario agli interessi di Roccheggiani e tale da esporla al pericolo della commissione di uno dei reati previsti dal Decreto;
- adozione nelle aree a rischio di un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni del Modello, tale da determinare la commissione di uno dei reati previsti dal Decreto;
- violazione del Modello e del sistema di sicurezza che determini una situazione di pericolo per l’integrità fisica di una o più persone;
- violazione del Modello e del sistema di sicurezza che determini una lesione lieve per l’integrità fisica di una o più persone;
- violazione del Modello e del sistema di sicurezza che determini una lesione grave all’integrità fisica di una o più persone ai sensi dell’art. 25-septies del D. Lgs 231/2001;
- violazione del Modello e del sistema di sicurezza che determini una lesione gravissima all’integrità fisica o la morte di una o più persone ai sensi dell’art. 25-septies del D. Lgs 231/2001;
- violazioni della normativa a tutela delle segnalazioni di illeciti ex art. 6, comma 2-bis, D. Lgs. 231/2001 (c.d. “Whistleblowing”);
- violazioni negli obblighi di informazione nei confronti dell’Organismo di Vigilanza.

È inoltre fatta salva facoltà della Società di chiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione del Modello da parte di qualsiasi soggetto che nei prossimi paragrafi verrà elencato. Il risarcimento dei danni eventualmente richiesto sarà commisurato:

- al livello di responsabilità ed autonomia del dipendente, autore dell’illecito disciplinare;
- all’eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso;
- al grado di intenzionalità del suo comportamento;
- alla gravità degli effetti del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio cui la società ragionevolmente ritiene di essere esposta.

4.2 *Sanzioni nei confronti dei lavoratori subordinati*

In relazione al personale dipendente, la Società rispetta i limiti di cui all’art. 7 della Legge 300/1970 (Statuto dei lavoratori) e le previsioni contenute nel Contratto Collettivo Nazionale di riferimento, sia con riguardo alle sanzioni comminabili che alle modalità di esercizio del potere disciplinare.

L'adozione, da parte di un dipendente della Società, di un comportamento qualificabile come illecito disciplinare, costituisce violazione dell'obbligo del lavoratore di eseguire con la massima diligenza i compiti allo stesso affidati, attenendosi alle direttive della Società, così come previsto dal vigente CCNL applicabile.

Alla notizia di violazione del Modello, verrà promossa un'azione disciplinare finalizzata all'accertamento della violazione stessa. In particolare, nella fase di accertamento verrà previamente contestato al dipendente l'addebito e gli sarà, altresì, garantito un congruo termine di replica. Una volta accertata la violazione, sarà irrogata all'autore una sanzione disciplinare proporzionata alla gravità della violazione commessa.

Al personale dipendente possono essere comminate le sanzioni previste dal CCNL applicabile, che a titolo esemplificativo, sono di seguito riportate:

- richiamo verbale;
- ammonizione scritta;
- multa non superiore a tre ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni;
- licenziamento.

Le sanzioni devono essere comminate avendo riguardo della gravità delle infrazioni: in considerazione dell'estrema importanza dei principi di trasparenza e tracciabilità, nonché della rilevanza delle attività di monitoraggio e controllo, la Società sarà portata ad applicare i provvedimenti di maggiore impatto nei confronti di quelle infrazioni che per loro stessa natura infrangono i principi stessi su cui si fonda il presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

La Società non potrà adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del dipendente senza il rispetto delle procedure previste nel CCNL applicabile per le singole fattispecie.

I principi di correlazione e proporzionalità tra la violazione commessa e la sanzione irrogata sono garantiti dal rispetto dei seguenti criteri:

- intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- comportamento complessivo dell'autore della violazione, con riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari nei termini previsti dal CCNL applicabile;
- mansione, ruolo, responsabilità e autonomia del dipendente;
- altre particolari circostanze che caratterizzano la violazione.

È inteso che saranno seguite tutte le disposizioni e le garanzie previste dai CCNL in materia di procedimento disciplinare; in particolare si rispetterà:

- l'obbligo in relazione all'applicazione dei provvedimenti disciplinari più gravi del richiamo verbale della previa contestazione scritta dell'addebito al dipendente con indicazione dei fatti costitutivi dell'infrazione e del termine di 5 giorni dal ricevimento della contestazione entro cui il dipendente potrà presentare le proprie giustificazioni e dell'audizione di quest'ultimo in ordine alla sua difesa;

- l'obbligo di non adottare il provvedimento disciplinare prima che sia trascorso il termine minimo di cinque giorni, previsto dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e dal CCNL applicati, dalla contestazione per iscritto dell'addebito;

L'esistenza di un sistema sanzionatorio connesso al mancato rispetto delle disposizioni contenute nel Modello, e nella documentazione che di esso forma parte, deve essere necessariamente portata a conoscenza del personale dipendente attraverso i mezzi ritenuti più idonei dalla Società.

4.3 *Sanzioni nei confronti del personale dirigente*

In caso di violazione del Modello da parte di Dirigenti, Roccheggiani provvede ad irrogare le misure disciplinari idonee. Peraltro, alla luce del più profondo vincolo fiduciario che, per sua stessa natura, lega la Società al personale dirigente, nonché in considerazione della maggiore esperienza di questi ultimi, le violazioni alle disposizioni del Modello in cui i Dirigenti dovessero incorrere potranno comportare anche provvedimenti espulsivi, in quanto considerati maggiormente adeguati.

4.4 *Misure nei confronti degli amministratori*

In caso di violazione accertata delle disposizioni del Modello, ivi incluse quelle della documentazione che lo compongono, da parte di uno o più Amministratori, l'Organismo di Vigilanza informa tempestivamente l'intero Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale, affinché provvedano ad assumere o promuovere le iniziative più opportune e adeguate, in relazione alla gravità della violazione rilevata e conformemente ai poteri previsti.

L'Organismo di Vigilanza, nella sua attività di informazione dovrà non solo relazionare in merito ai dettagli riguardanti la violazione, ma anche indicare e suggerire le opportune ulteriori indagini da effettuare nonché, qualora la violazione risultasse acclarata, le misure più idonee da adottare (ad esempio, la revoca dell'amministratore coinvolto).

4.5 *Misure nei confronti dei sindaci*

Alla notizia di violazione delle disposizioni e regole di cui al Modello da parte dei membri del Collegio Sindacale, l'Organismo di Vigilanza è tenuto ad informare tempestivamente l'intero Collegio Sindacale e il Consiglio di Amministrazione, per l'adozione degli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'Assemblea dei Soci al fine di adottare le misure più idonee. L'Organismo di Vigilanza, nella sua attività di informazione, dovrà non solo relazionare in merito ai dettagli riguardanti la violazione, ma anche sommariamente indicare le opportune ulteriori indagini da effettuare nonché, qualora la violazione risultasse acclarata, le misure più idonee da adottare (ad esempio, la revoca del sindaco coinvolto).

5. Diffusione del Modello

La Società, consapevole dell'importanza che gli aspetti formativi e informativi assumono in una prospettiva di prevenzione, definisce un programma di comunicazione e formazione volto a garantire la divulgazione a tutti i Destinatari dei principali contenuti del Decreto e degli obblighi dallo stesso derivanti, nonché delle prescrizioni previste dal Modello.

La formazione e la comunicazione sono strumenti centrali nella diffusione del Modello e del Codice Etico che l'azienda ha adottato, costituendo veicolo essenziale del sistema normativo che tutti i dipendenti sono tenuti a conoscere, ad osservare e ad attuare nell'esercizio delle rispettive funzioni.

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

A questo scopo, le attività di informazione e formazione del personale sono strutturate con diversi livelli di approfondimento, in base al diverso grado di coinvolgimento dei dipendenti nelle attività a rischio di reato. In ogni caso, la formazione volta a diffondere la conoscenza del Decreto 231 e delle disposizioni del Modello viene adattata nei contenuti e nelle modalità di comunicazione in relazione alla qualifica dei destinatari, al livello di rischio dell'area in cui operano e alla loro eventuale posizione di rappresentanza o responsabilità nella gestione dell'azienda.

In relazione alla comunicazione del Modello, Roccheggiani si impegna a:

- inviare una comunicazione a tutto il personale avente ad oggetto l'avvenuta adozione/aggiornamento del presente Modello;
- diffondere il Modello attraverso la pubblicazione sulla intranet aziendale e/o con qualsiasi altro strumento ritenuto idoneo;
- predisporre uno specifico training, destinato a tutto il personale avente qualifica di impiegato, quadro o dirigente;
- organizzare uno specifico incontro formativo con gli apicali nell'ambito del quale illustrare il Decreto ed il Modello adottato.

La Società ha, inoltre, l'intenzione di attuare un programma di attività formative con corsi di formazione e aggiornamento sul Decreto 231 per i dipendenti, con moduli specifici dedicati alle disposizioni del Decreto.

I corsi dovranno essere a carattere obbligatorio e le competenti strutture aziendali provvederanno a tracciare e registrare l'avvenuta partecipazione ai corsi formativi da parte del personale. La documentazione in generale relativa alle attività di informazione e formazione sarà conservata a cura della funzione dedicata e disponibile per la relativa consultazione da parte dell'Organismo di Vigilanza e di qualunque soggetto sia legittimato a prenderne visione.

La Società, inoltre, promuove la conoscenza e l'osservanza della documentazione in ambito etico e del Modello anche tra i partner commerciali, gli agenti, i consulenti, i collaboratori a vario titolo, i clienti ed i fornitori ai quali vengono resi disponibili entrambi i documenti attraverso la consultazione on line sul sito Internet della Società.

6. Adozione e aggiornamento del Modello

Per espressa previsione legislativa, l'adozione e l'efficace attuazione del Modello sono una responsabilità rimessa al Consiglio di Amministrazione. Di conseguenza, il potere di adottare eventuali aggiornamenti del Modello compete al Consiglio di Amministrazione, che lo eserciterà mediante delibera con le modalità previste per la sua adozione.

L'attività di aggiornamento, intesa sia come integrazione sia come modifica, è volta a garantire l'adeguatezza e l'idoneità del Modello, valutate rispetto alla funzione preventiva di commissione dei reati previsti dal Decreto.

L'Organismo di Vigilanza, invece, ha il compito di promuovere la concreta verifica circa la necessità od opportunità di procedere all'aggiornamento del Modello, facendosi promotore di tale esigenza nei confronti del Consiglio di Amministrazione. L'Organismo di Vigilanza, nell'ambito dei poteri ad esso conferiti conformemente agli art. 6, comma 1, lett. b) e 7, comma 4, lett. a) del Decreto, ha la responsabilità di formulare al Consiglio di Amministrazione proposte in ordine all'aggiornamento e all'adeguamento del presente Modello.

In ogni caso, il Modello deve essere tempestivamente modificato ed approvato dal Consiglio di Amministrazione, anche su proposta dell'Organismo di Vigilanza, quando siano intervenute:

- variazioni e/o elusioni delle prescrizioni in esso contenute che ne abbiano evidenziato l'inefficacia o l'incoerenza ai fini della prevenzione dei reati;
- significative modificazioni all'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività di impresa;
- modifiche normative.

La Società si impegna a svolgere comunque un continuo monitoraggio della propria attività, sia in relazione a possibili future riorganizzazioni della struttura aziendale, modifiche ai reati presupposto del Decreto 231, nonché in relazione all'espansione normativa cui potrà essere soggetta la normativa. Qualora dovesse emergere la rilevanza di uno o più dei reati menzionati nel presente Modello, o di eventuali nuovi reati che il Legislatore riterrà di inserire nell'ambito del Decreto 231, la Società valuterà l'opportunità di integrare il presente Modello con nuove Parti Speciali.

Gli aggiornamenti del Modello, incluse le procedure ad esso connesse, sono comunicati dall'O.d.V. mediante apposite comunicazioni e, se del caso, attraverso la predisposizione di sessioni informative illustrative degli aggiornamenti più rilevanti.