

SINTESI DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

Il presente documento è stato predisposto come sintesi del Modello di Organizzazione e Gestione (M.O.G.) adottato dall'azienda e redatto in conformità al Decreto legislativo 231 del 2001.

Il documento costituisce uno strumento di comunicazione con tutti i soggetti interessati alle attività della nostra organizzazione, in particolare i dipendenti, i clienti, i fornitori, i collaboratori (stakeholder), la proprietà (shareholders), il management, e gli organi di controllo ed è stato redatto al fine di conoscere le procedure e le prassi operative in essere che i soggetti menzionati (Destinatari del MOG) sono tenuti a rispettare per evitare che la Società sia ritenuta responsabile in caso di commissione dei reati previsti dal Decreto.

Il M.O.G. descritto nel presente documento è stato predisposto attraverso un progetto di valutazione dei rischi che ha coinvolto tutta l'organizzazione e che ha portato all'individuazione delle aree di rischio significativo e alla predisposizione dei protocolli operativi per la gestione delle stesse.

Tutta la documentazione costituente il M.O.G. è di proprietà esclusiva di Costruzione Meccaniche Luigi Bandera S.p.A. e non può essere riprodotta in nessuna forma, neppure in modo parziale o citando la fonte (fatti salvi gli obblighi di legge). Il documento è disponibile al pubblico su richiesta.

Il Decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231 e i reati presupposto

In attuazione della delega al Governo prevista dall'articolo 11 Legge 29 settembre 2000 n. 300 e in adempimento alle convenzioni internazionali, il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 ha introdotto la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica" derivante dalla commissione di specifici reati commessi nell'interesse o a vantaggio dell'ente da determinate persone fisiche, sia che siano esse inserite nell'organizzazione dell'ente in posizione apicale sia in posizione di soggezione alla direzione o alla vigilanza di un soggetto in posizione apicale.

Si tratta di una fattispecie di responsabilità autonoma dell'ente che si aggiunge alla responsabilità penale della persona fisica autrice del reato e permette di colpire direttamente la società o gli enti che abbiano avuto un interesse o tratto un vantaggio dalle attività costituenti reato poste in essere dai soggetti in posizione apicale o sottoposti alla direzione o alla vigilanza di un soggetto in posizione apicale.

I reati-presupposto introdotti dal Decreto Legislativo 231 possono essere schematizzati in specifiche aree; tale classificazione è essenziale al fine di creare una relazione fra un approccio giuridico ed una fattiva applicazione aziendale. Essa permette infatti di individuare i processi e le attività dell'organizzazione (ed i relativi soggetti) che possono essere coinvolti e definire quindi procedure e controlli per la gestione di tali

processi aziendali. In seguito l'applicazione puntuale delle procedure potrà permettere un controllo specifico anche sulla singola fattispecie del reato.

Categorie di reati presupposto [elencate nell'ordine seguito nel modello]

1. REATI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE (ARTT. 24 E 25 D.LGS 231/2001)
2. REATI INFORMATICI (ART. 24 BIS D.LGS 231/2001)
3. REATI DI CRIMINALITÀ ORGANIZZATA E REATI TRANSNAZIONALI (ART. 24 TER D.LGS 231/2001)
4. REATI DI FALSITÀ IN MONETE, IN CARTE DI PUBBLICO CREDITO, IN VALORI DI BOLLO ED IN STRUMENTI O SEGNI DI RICONOSCIMENTO E I DELITTI CONTRO L'INDUSTRIA E IL COMMERCIO
5. REATI SOCIETARI (ART. 25 TER DEL D.LGS. 231/2001)
6. REATI AVENTI FINALITÀ DI TERRORISMO E DI EVERSIONE DELL'ORDINE DEMOCRATICO (ART. 25 QUATER D.LGS. 231/2001)
7. REATI CONTRO LA PERSONALITÀ INDIVIDUALE (ARTT. 25-QUATER.1 E 25-QUINQUIES D.LGS 231/2001)
8. REATI DI ABUSO DI MERCATO (ART. 25-SEXIES D.LGS 231/2001)
9. REATI IN MATERIA DI TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LUOGO DI LAVORO (ART. 25 SEPTIES D.LGS 231/2001)
10. REATI DI RICICLAGGIO, RICETTAZIONE E IMPIEGO DI DENARO E BENI DI PROVENIENZA ILLECITA NONCHE' AUTORICICLAGGIO (ART. 25 OCTIES D.LGS 231/2001)
11. REATI IN MATERIA DI VIOLAZIONE DEL DIRITTO D'AUTORE (ART. 25-NONVIES D.LGS. 231/2001)
12. REATI IN MATERIA AMBIENTALE (ART. 25-UNDECIES DEL D.LGS. 231/2001)
13. INDUZIONE A NON RENDERE DICHIARAZIONI O A RENDERE DICHIARAZIONI MENDACI ALL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA (ART. 25-DECIES D.LGS 231/2001)
14. IMPIEGO DI CITTADINI DI PAESI TERZI IL CUI SOGGIORNO È IRREGOLARE (ART. 25-DUODECIES D.LGS 231/2001)

Sanzioni

Il Decreto Legislativo 231 del 2001 pone a carico della Società, nel cui interesse o a cui vantaggio sia stato commesso un reato-presupposto, da un soggetto in posizione apicale o da un soggetto sottoposto alla direzione o alla vigilanza di un soggetto apicale, le sanzioni che possono essere classificate nel seguente modo:

- sanzioni pecuniarie con possibile sequestro preventivo in sede cautelare;
- sanzioni interdittive:

- ✓ interdizione dall'esercizio dell'attività;
 - ✓ sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
 - ✓ divieto di contrarre con la pubblica amministrazione;
 - ✓ esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli concessi;
 - ✓ divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- confisca del profitto che la società ha tratto dal reato (che può essere disposta, anche per equivalente)
 - pubblicazione della sentenza di condanna, che può essere disposta in caso di applicazione di una sanzione interdittiva.

Reati commessi all'estero

Secondo l'art. 4 del Decreto Legislativo 231 del 2001, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione a reati - rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti - commessi all'estero. I presupposti previsti dal Decreto su cui si fonda la responsabilità dell'ente per reati commessi all'estero sono:

- il reato deve essere commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'ente, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del Decreto;
- l'ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- nei confronti dell'ente non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

Presupposto per l'esonero della responsabilità

L'articolo 6, comma 1, del Decreto Legislativo 231 del 2001 dispone che, qualora i reati siano commessi dai soggetti apicali, l'ente non risponde se prova che:

- a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire i reati della specie di quelli verificatisi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza dei modelli nonché di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo interno dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- c) le persone fisiche hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;

- d) non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla precedente lettera b).

Per i reati commessi da soggetti sottoposti all'altrui controllo, se è stato adottato un Modello idoneo a prevenirne la commissione, l'ente risponde se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza. L'onere della prova in questa circostanza compete all'autorità agente.

Il modello di organizzazione e di gestione, utile per l'esonero da responsabilità dell'ente, deve essere redatto tenendo conto dei seguenti aspetti:

- individuazione delle aree e dei processi nell'attività aziendale, con particolare attenzione a quelli che comportano un rischio di reato ai sensi del Decreto, valutando il livello del rischio connesso a tali aree o processi (Risk Assesment);
- definizione di un sistema normativo interno diretto a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società in relazione ai rischi/reati da prevenire tramite:
 - il Codice Etico, che fissa le linee guida comportamentali ed i valori etici volti a disciplinare le modalità per assumere ed attuare le decisioni nelle aree a rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto, nonché volti a garantire la documentazione e/o la verifica di ogni operazione in dette aree;
 - un sistema di procure e di attribuzioni interne di poteri che assicura una chiara e trasparente attuazione delle decisioni, nel rispetto del principio di separazione delle funzioni;
- individuazione dei processi di gestione e controllo delle risorse finanziarie nelle attività potenzialmente a rischio reato;
- attribuzione all'Organismo di Vigilanza di specifici compiti di controllo sull'efficacia ed il corretto funzionamento del Modello, sulla coerenza dello stesso con gli obiettivi e sul suo aggiornamento periodico in relazione anche all'evolversi della struttura e delle modalità operative della Società, nonché la responsabilità di monitorarne la diffusione della conoscenza al personale della Società, ai collaboratori esterni ed ai terzi in genere che intrattengono rapporti rilevanti con la Società.

Le ragioni di adozione del modello di organizzazione e gestione

Come detto la responsabilità dell'ente si aggiunge a quella (penale in senso proprio) della persona fisica che ha commesso effettivamente il reato.

Adottando il Modello di Organizzazione e Controllo (M.O.G.), la Società, persegue l'obiettivo di verificare la correttezza e la trasparenza con le quali sono svolte le attività societarie.

L'adozione del M.O.G., unitamente all'implementazione e diffusione del Codice Etico, al cui interno sono racchiusi i principi cui devono ispirarsi tutti i destinatari, costituisce anche uno strumento di gestione delle risorse umane e dei soggetti cointeressati (Destinatari del modello).

L'adozione e la diffusione della conoscenza del M.O.G. mirano, da un lato, a determinare una piena consapevolezza, in tutti i soggetti che operano per la Società, del rischio di commettere illeciti (la cui realizzazione è contraria agli interessi della Società anche quando apparentemente potrebbe derivarne un vantaggio), dall'altro sono volte a consentire alla Società di contare su regole e strumenti di controllo atti a prevenire o a reagire tempestivamente al fine di impedire la commissione dei reati, con particolare riferimento a quelli sanzionati dal Decreto 231 a carico della società stessa.

Applicazione del Modello

Il sistema di controllo dell'attuazione del Modello di Organizzazione e Controllo dovrebbe integrarsi con la gestione dei processi aziendali, definendo il corretto svolgimento delle attività che impattano sulle tematiche sensibili. Il sistema di monitoraggio si basa sulla programmazione delle verifiche, sull'attribuzione di compiti e delle responsabilità esecutive, sulla descrizione delle metodologie da seguire e sulle modalità di segnalazione delle eventuali situazioni difformi. Tutti i soggetti coinvolti ed interessati alla corretta applicazione del Modello devono essere informati sulle sue previsioni.

Procedure seguite nell'identificazione del rischio reato con specifico riguardo alle attività sensibili

Sulla base delle aree di rischio e in relazione alle singole attività ed ai differenti interlocutori, sono state valutate le procedure ed istruzioni di comportamento, al fine di realizzarne la reale integrazione con le attività aziendali ed il coordinamento con gli altri sistemi di controllo presenti (per esempio in materia di amministrazione, risorse umane, sicurezza, qualità).

Le procedure sono quelle regole che il Modello di Organizzazione e Controllo (M.O.G.) raccomanda nello svolgimento di un'attività sensibile o a rischio e costituiscono, attraverso il loro continuo controllo ed aggiornamento, l'aspetto più rilevante e qualificante del M.O.G.

Le attività sensibili individuate ed analizzate rappresentano i settori di attività ed i processi di business della Società che potrebbero essere potenzialmente coinvolti nella commissione dei reati indicati nel Decreto e nelle norme collegate.

Le funzioni organizzative coinvolte sono quelle individuate sulla base dell'organigramma aziendale in essere.

Codice etico

Le regole di condotta rappresentano i principi comportamentali di carattere generale cui debbono attenersi tutti i dipendenti, gli organi sociali, i consulenti, i partner ed i collaboratori della Società.

Il codice etico è basato su principi generali di legalità. Tutti i soggetti interessati (Destinatari) non devono porre in essere comportamenti che possono portare al realizzarsi delle fattispecie di reato previste dal Decreto Legislativo n. 231 del 2001, né porre in essere comportamenti che possano, anche potenzialmente, diventarlo.

Il Codice è disponibile per la consultazione sul sito internet aziendale.

Deleghe e procure

Il sistema delle procure consente al vertice aziendale di far discendere in capo ai dirigenti ed ai responsabili di funzione tutti i poteri di cui necessitano per esercitare le attribuzioni e le mansioni loro assegnate. L'organo amministrativo si trova al vertice del sistema delle procure e definisce le deleghe necessarie anche per l'applicazione del modello.

Sono parte integrante dei sistemi di responsabilità ed incarichi gli organigrammi, i mansionari e le *job descriptions*.

L'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza ha il compito di promuovere l'attuazione del modello, attraverso il monitoraggio dei comportamenti aziendali, l'acquisizione di informazioni sulle attività e sui connessi rischi rilevanti ai fini del Decreto Legislativo n. 231 del 2001. Tale organo ha inoltre la responsabilità di sensibilizzare e diffondere i principi contenuti nel Codice etico e la verifica in concreto del funzionamento del Modello di Organizzazione e Gestione.

L'Organismo di Vigilanza è nominato dall'organo amministrativo e viene dotato di un budget annuo per lo svolgimento dei propri compiti. La sua attività viene annotata in specifici verbali ed è prevista apposita procedura di attivazione da parte di qualunque parte interessata.

L'Organismo di Vigilanza riceve periodicamente informazioni, da parte dei responsabili di funzione, sia durante i suoi controlli sia periodicamente, circa la formazione del personale.

Riceve inoltre i report dei controlli interni, i verbali di enti d'ispezione e certificazione, le comunicazioni di sanzioni di enti di controllo, le segnalazioni di infortuni e i rapporti dei controlli periodici svolti in materia di salute e sicurezza sul lavoro, la comunicazione di sanzioni ai dipendenti in materie a potenziale rischio 231, le segnalazioni di reclami e contenziosi legali con clienti/fornitori con potenziale rilevanza 231.

Formazione, informazione e selezione delle risorse umane

La Società al fine di dare concreta ed efficace attuazione ai principi ed ai contenuti del Modello di Organizzazione e Controllo (M.O.G.) e delle procedure collegate, assicura una corretta divulgazione degli stessi ai propri dipendenti (di ogni livello) ed ai soggetti che, a qualsiasi titolo, hanno rapporti contrattuali con la Società.

Al momento dell'assunzione sono consegnati e presentati a ciascun dipendente il codice etico e le informazioni necessarie per conoscere il contenuto del M.O.G., viene altresì richiesto di sottoscrivere una dichiarazione di conoscenza, adesione e impegno all'osservanza dei principi e delle regole fondamentali di comportamento. La società predispone le attività di formazione ed aggiornamento necessarie. La partecipazione a tali attività è obbligatoria.

Il sito internet viene utilizzato per la gestione della comunicazione istituzionale, inoltre nella rete aziendale è dedicato un apposito spazio al M.O.G. al Codice Etico e alle procedure collegate.

Il sistema disciplinare

La definizione di un sistema di sanzioni (commisurate alla tipologia dell'infrazione) da applicarsi in caso di violazione delle regole di condotta di cui al Modello di Organizzazione e Controllo (M.O.G.), ha lo scopo di garantire l'effettività del M.O.G. stesso.

Le regole imposte dal M.O.G. sono assunte dalla Società in piena autonomia, a prescindere dalla rilevanza penale della condotta tenuta. I destinatari del sistema disciplinare, coincidono con i Destinatari del M.O.G. e delle procedure.

Per quanto attiene i lavoratori subordinati, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 Legge 30 maggio 1970 n. 300 (Statuto dei Lavoratori) e da eventuali normative speciali applicabili, i provvedimenti disciplinari vengono irrogati tenendo conto dell'apparato sanzionatorio del CCNL di categoria applicabile e dell'eventuale regolamento aziendale o del contratto di lavoro integrativo (quando presente).

Per i soggetti legati alla società da contratti di natura differente dal rapporto di lavoro subordinato, quali fornitori, consulenti, agenti e partners commerciali, le misure applicabili e le procedure sanzionatorie sono regolate da specifiche clausole inserite nei relativi contratti ovvero preventivamente comunicate.

Aggiornamento del modello organizzativo

In conformità a quanto previsto dal Decreto legislativo 231 del 2001, all'Organismo di Vigilanza è affidato il compito di curare l'aggiornamento del (M.O.G.) segnalando tale necessità all'organo amministrativo e fornendo indicazioni in merito alle modalità secondo cui procedere alla realizzazione dei relativi interventi. L'organo amministrativo valuta l'esigenza di aggiornamento del M.O.G. segnalata dall'Organismo di Vigilanza e, sentiti gli altri organi di controllo presenti, delibera in merito all'aggiornamento, in relazione a modifiche o integrazioni che si dovessero rendere necessarie.

Possono essere cause di aggiornamento:

- modifiche normative in tema di responsabilità amministrativa degli enti e significative innovazioni nell'interpretazione delle disposizioni in materia;
- identificazione di nuove attività sensibili, o variazione di quelle precedentemente identificate, anche eventualmente connesse all'avvio di nuove attività d'impresa, modificazioni dell'assetto interno della Società o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa;
- emanazione e modifica di linee guida da parte dell'associazione di categoria;
- commissione dei reati rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti da parte dei destinatari delle previsioni del M.O.G. o, più in generale, di significative violazioni del M.O.G.;
- riscontro di carenze nelle previsioni del M.O.G. a seguito di verifiche sull'efficacia del medesimo.

Il M.O.G. è, in ogni caso, sottoposto a procedimento di revisione periodica con cadenza annuale da disporsi mediante delibera dell'organo amministrativo.

Segnalazioni

Le segnalazioni possono essere inviate, per iscritto e in forma non anonima con le seguenti modalità:

- e-mail: odv@lbandera.com
- lettera all'indirizzo: Costruzioni Meccaniche Luigi Bandera S.p.A. – Corso Sempione 120 – 21052 Busto Arsizio (VA) – con dicitura riservata per l'Organismo di Vigilanza

Contenuti della parte speciale

Nella Parte Speciale del Modello di Organizzazione e Controllo sono previsti capitoli indipendenti per ogni attività sensibile individuata come potenzialmente soggetta alla commissione dei reati; per ogni attività sono presenti:

- ruoli aziendali coinvolti
- elenco dei reati presupposto associabili
- possibili modalità di commissione
- procedure e linee guida formalizzate
- tracciabilità ex post transazioni tramite adeguati supporti documentali/informatici
- segregazione dei compiti
- esistenza di un sistema di deleghe coerente con le responsabilità organizzative assegnate