



D.lgs. n. 231/2001



Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs 231/01

Parte Generale

**Modello Organizzativo di
Gestione e Controllo
ai sensi del D.lgs. n. 231/2001
Parte generale (documento pubblico)**

Allegati al presente documento:

- *Codice Etico (documento pubblico)*
- *Parte Speciale Emme Ci Gi S.r.l. (documento interno)*
- *Parte Speciale Emme Esse M.S. S.r.l. (documento interno)*
- *Parte Speciale Metrologia e Controlli S.r.l. (documento interno)*
- *Parte Speciale Microcontrol Electronic S.r.l. (documento interno)*
- *Parte Speciale A.M.T. S.r.l. (documento interno)*
- *Costituzione e Disciplina dell'Organismo di Vigilanza e Controllo (documento interno)*

GRUPPO EMME CI GI



PARTE GENERALE

Principi comportamentali

Il Decreto legislativo n. 231/2001

Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone

giuridiche, società e associazioni

In data 04 Luglio 2001 è entrato in vigore il Decreto legislativo n. 231 del 08 Giugno 2001- emanato in esecuzione della delega di cui all'art. 11 della legge 29 Settembre 2000 n. 300 nonché pubblicato nel Gazzetta Ufficiale del 19 Giugno 2001 n. 140, al fine di adeguare la normativa italiana in materia di Responsabilità delle Persone Giuridiche ad alcune convenzioni internazionali, cui l'Italia ha già da tempo aderito, quali la Convenzione di Bruxelles del 26 Luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, la convenzione del 26 Maggio 1997, anch'essa firmata a Bruxelles, sulla lotta alla Corruzione in cui sono coinvolti funzionari della Comunità Europea e degli Stati Membri e la Convenzione OCSE del 17 Dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di Pubblici Ufficiali stranieri nelle operazioni economiche e internazionali.

Il Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito denominato il "Decreto") ha introdotto nell'ordinamento italiano un regime di responsabilità amministrativa (riferibile sostanzialmente alla responsabilità penale) a carico degli Enti (da intendersi come società, associazioni, consorzi, ecc., di seguito denominati "Enti") per alcune fattispecie di reato commesse nell'interesse oppure a vantaggio degli stessi da:

1. persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli Enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale;
2. persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli Enti medesimi;
3. persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati.

Tale responsabilità si aggiunge a quella (penale) della persona fisica che ha realizzato materialmente il reato.

L'estensione della responsabilità mira a coinvolgere nella punizione di taluni illeciti penali gli Enti che abbiano tratto vantaggio dalla commissione del reato. Le sanzioni predisposte dal Decreto si distinguono in pecuniarie ed interdittive, quali l'interdizione dall'esercizio dell'attività, la sospensione o revoca di licenze o concessioni, il divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione, l'esclusione o revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

La responsabilità prevista dal suddetto Decreto si configura anche in relazione a reati commessi all'estero, a condizione che per gli stessi non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato.



Quanto alla tipologia dei reati destinati a comportare il suddetto regime di responsabilità amministrativa a carico degli Enti, il Decreto, nel suo testo originario (artt. 24 e 25), si riferisce ad una serie di reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, e precisamente:

- malversazione a danno dello Stato, di altro ente pubblico o delle Comunità europee (art. 316-bis c.p.);
- indebita percezione di contributi, finanziamenti o altre erogazioni da parte dello Stato, di altro ente pubblico o dalle Comunità europee (art. 316-ter c.p.);
- concussione (art. 317 c.p.);
- corruzione per un atto d'ufficio (art. 318 c.p.);
- corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 c.p.);
- istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.);
- corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.);
- truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640, comma 2 n. 1 c.p.);
- truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640- bis c.p.);
- frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640- ter c.p.).

Successivamente, l'art. 6 della Legge 23 novembre 2001 n. 409, recante "Disposizioni urgenti in vista dell'introduzione dell'euro", ha inserito, nell'ambito del Decreto, l'art. 25-bis, che mira a punire il reato di "falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo".



Più di recente, l'art. 3 del Decreto Legislativo 11 aprile 2002 n. 61, in vigore dal 16 aprile 2002, nell'ambito della riforma del diritto societario ha introdotto il nuovo art. 25- ter, estendendo il regime della responsabilità amministrativa degli Enti ai c.d. reati societari, così come configurati dallo stesso Decreto n. 61/2002, e precisamente:

- false comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.);
- false comunicazioni sociali in danno dei soci o dei creditori (art. 2622, commi 1 e 2, c.c.);
- falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni della società di revisione (art. 2624, commi 1 e 2);
- indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.);
- illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.);
- illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.);
- operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.);
- formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.);
- indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.);
- impedito controllo (art. 2625, comma 2);
- illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.);
- aggio (art. 2637 c.c.);
- ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638, commi 1 e 2 c.c.).



Ancora, la legge 123/2007, in vigore dal 25 agosto 2007 ha introdotto l'omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro.

1. In relazione ai delitti di cui agli articoli 589 e 590, terzo comma, del codice penale, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro, si applica una sanzione pecuniaria in misura non inferiore a mille quote.
2. Nel caso di condanna per uno dei delitti di cui al comma 1, si applicano le sanzioni interdittive di cui all'articolo 9, comma 2, per una durata non inferiore a tre mesi e non superiore ad un anno.

Il D.Lgs 231/2007, in vigore dal 29 dicembre 2007 ha introdotto ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita

1. In relazione ai reati di cui agli articoli 648, 648 bis e 648 ter del codice penale, si applica all'ente la sanzione pecuniaria da 200 a 800 quote. Nel caso in cui il denaro, i beni o le altre utilità provengono da delitto per il quale è stabilita la pena della reclusione superiore nel massimo a cinque anni si applica la sanzione pecuniaria da 400 a 1000 quote.
2. Nei casi di condanna per uno dei delitti di cui al comma 1 si applicano all'ente le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2, per una durata non superiore a due anni.

L'adozione del "Modello di Organizzazione e di Gestione" quale comportamento doveroso della società al fine di prevenire per quanto possibile il compimento dei reati previsti dal Decreto

L'articolo 6 del Decreto introduce una particolare forma di esonero dalla responsabilità in oggetto qualora l'Ente dimostri:

1. di aver adottato ed efficacemente attuato attraverso il suo organo dirigente, rima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
2. di aver affidato ad un organismo interno, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli, nonché di curare il loro aggiornamento;
3. che le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente i suddetti modelli di organizzazione e di gestione;
4. che non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui al precedente punto 2.

Il Decreto prevede inoltre che, in relazione all'estensione dei poteri delegati ed al rischio di commissione dei reati, i modelli di cui al punto 1, debbano rispondere alle seguenti esigenze:

1. individuare le aree a rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto;



2. predisporre specifici protocolli al fine di programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
3. prevedere modalità di individuazione e di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
4. prescrivere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
5. configurare un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Lo stesso Decreto dispone che i modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui sopra, sulla base di codici di comportamento (id est Linee Guida) redatti da associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare entro 30 giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati.

È infine previsto che, negli Enti di piccole dimensioni, il compito di vigilanza possa essere svolto direttamente dall'organo dirigente (art. 6, comma 4 del Decreto).

Le linee guida elaborate da Confindustria

Nel 2002 e nel 2007 Confindustria ha approvato il testo definitivo delle proprie "Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.lgs. n. 231/2001" che possono essere schematizzate secondo i seguenti punti fondamentali:

- individuazione delle aree di rischio, volta a verificare in quale area/settore aziendale sia possibile la realizzazione degli eventi pregiudizievoli previsti dal D.lgs. n. 231/2001;
- predisposizione di un sistema di controllo in grado di prevenire i rischi attraverso l'adozione di appositi protocolli.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo individuate da Confindustria sono:

- codice etico;
- sistema organizzativo;
- procedure scritte;
- poteri autorizzativi e di firma;
- comunicazione al personale e sua formazione.

Le componenti del sistema di controllo devono essere uniformate ai seguenti principi:



- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- applicazione del principio di separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- documentazione dei controlli;
- previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del codice etico e delle procedure previste dal Modello;
- individuazione dei requisiti dell'organismo di vigilanza, riassumibili come segue:
 1. autonomia e indipendenza;
 2. professionalità;
 3. continuità di azione;
- obblighi di informazione dell'organismo di controllo.

Adozione del modello da parte del GRUPPO EMME CI GI

Obiettivi perseguiti ed adozione del Modello

Il GRUPPO EMME CI GI, sensibile all'esigenza di diffondere e consolidare la cultura della trasparenza e dell'integrità, nonché consapevole dell'importanza di assicurare condizioni di correttezza nella conduzione degli affari e nelle attività aziendali a tutela della posizione e dell'immagine propria e dei "portatori di interesse", adotta il Modello di Organizzazione e di Gestione previsto dal Decreto (di seguito denominato anche "Modello" o "Mo.p.Re.") fissandone i principi di riferimento.

Tale iniziativa, sebbene non imposta dalle prescrizioni del Decreto, che indicano il Modello come elemento facoltativo e non obbligatorio, si propone, altresì, di sensibilizzare tutti coloro che operano in nome e/o per conto del GRUPPO EMME CI GI, affinché seguano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e lineari al fine di prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati nel Decreto stesso.

Il Modello è stato predisposto dal GRUPPO EMME CI GI, sulla base delle prescrizioni del Decreto e delle Linee Guida elaborate da Confindustria. Il presente Modello è stato adottato dal GRUPPO EMME CI GI con delibera consigliare del 23 ottobre 2008. Contestualmente all'adozione del Modello, la società costituisce un Organo di Vigilanza e Controllo interno, (qui di seguito definito Organismo di Vigilanza e Controllo, anche O.V.C.), con il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia, sull'osservanza e sull'aggiornamento del Modello stesso, nonché di curare la predisposizione di tutte le procedure operative idonee a garantirne il più corretto funzionamento.



Funzione del Modello e suoi punti essenziali

Il Modello persegue l'obiettivo di configurare un sistema strutturato ed organico di procedure e di attività di controllo, volto a prevenire, per quanto possibile, la commissione di condotte idonee ad integrare i reati contemplati dal Decreto.

Attraverso l'individuazione delle attività esposte al rischio reato e la loro conseguente proceduralizzazione, si vuole, da un lato, determinare una piena consapevolezza in tutti coloro che operano in nome e per conto del GRUPPO EMME CI GI di poter incorrere in un illecito passibile di sanzione. Illecito la cui commissione è fortemente censurata dalla società, in quanto sempre contraria ai suoi interessi anche quando, apparentemente, la società potrebbe trarne un vantaggio economico immediato; dall'altro, grazie ad un monitoraggio costante dell'attività, consentire al GRUPPO EMME CI GI di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi.

Punti cardine del Modello, oltre ai principi sopra riportati sono:

- la mappatura delle attività a rischio delle Società facenti parte del Gruppo, ossia quelle attività nel cui ambito è più probabile la commissione dei reati previsti dal Decreto;
- l'attribuzione all' O.V.C. di specifici compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello;
- la verifica e documentazione di ogni operazione rilevante;
- l'applicazione ed il rispetto del principio di separazione delle funzioni, in base al quale nessuno può gestire in autonomia un intero processo;
- l'attribuzione di poteri coerenti con le responsabilità organizzative;
- la verifica ex post dei comportamenti aziendali, nonché del funzionamento del Modello con conseguente aggiornamento periodico;
- la diffusione ed il coinvolgimento di tutti i livelli aziendali nell'attuazione delle regole comportamentali e delle procedure istituite.

RAPPORTO TRA MODELLO E CODICE ETICO

Il Modello risponde all'esigenza di prevenire, per quanto possibile, la commissione dei reati previsti dal Decreto attraverso la predisposizione di regole di comportamento specifiche. Da ciò emerge chiaramente la differenza con il Codice Etico, che è strumento di portata generale, finalizzato alla promozione di una "deontologia aziendale" ma privo di una specifica proceduralizzazione.

Tuttavia, anche in considerazione di quanto contenuto nelle Linee Guida di Confindustria, si tende a realizzare una stretta integrazione tra Modello organizzativo e Codice Etico in modo da formare un corpus di norme interne che abbiano lo scopo di incentivare la cultura dell'etica e della trasparenza aziendale.



I comportamenti dei dipendenti ed amministratori ("Dipendenti"), di coloro che agiscono, anche nel ruolo di consulenti o comunque con poteri di rappresentanza della società ("Consulenti") e delle altre controparti contrattuali delle Società del GRUPPO EMME CI GI, quali ad es. partner in joint venture, ATI, ecc. ("Partner") devono conformarsi alle regole di condotta sia generali che specifiche previste nel Modello e nel Codice Etico, finalizzate ad impedire il verificarsi dei Reati previsti nel D.lgs. n. 231/2001.

In particolare:

- i Dipendenti, i Consulenti e i Partner non devono:
 - a) porre in essere quei comportamenti che integrano le fattispecie di reato previste dal Decreto;
 - b) porre in essere quei comportamenti che, sebbene non costituiscano di per sé un'ipotesi di reato, possano potenzialmente diventarlo;
- i Dipendenti, i Consulenti e i Partner devono evitare di porre in essere qualsiasi situazione di conflitto di interessi nei confronti della P.A.;
- è fatto divieto di elargizioni in denaro a pubblici funzionari;
- è obbligatorio il rispetto della prassi aziendale per la distribuzione di omaggi e regali. In particolare, è vietata qualsiasi forma di regalo a funzionari pubblici o a loro familiari, che possa influenzarne la discrezionalità ovvero l'indipendenza di giudizio o indurre ad assicurare un qualsiasi vantaggio per l'azienda. Gli omaggi consentiti si caratterizzano sempre per l'esiguità del loro valore o perché volti a promuovere iniziative di carattere artistico o culturale, o l'immagine della società. I regali offerti, salvo quelli di modico valore, devono essere documentati in modo adeguato per consentire verifiche ed essere autorizzati dalla Direzione. Ogni tre mesi una lista dei regali offerti corredata dall'indicazione del loro valore, deve essere comunicata all' O.V.C.. I Dipendenti delle Società del GRUPPO EMME CI GI che ricevono omaggi o benefici non previsti dalle fattispecie consentite sono tenuti, secondo le procedure stabilite, a darne comunicazione all' O.V.C che ne valuta l'appropriatezza e provvede a far notificare al mittente la politica del GRUPPO EMME CI GI in materia;
- i rapporti nei confronti della P.A. devono essere gestiti in modo unitario, intendendosi con ciò che le persone che rappresentano le società del GRUPPO EMME CI GI nei confronti della Pubblica Amministrazione devono avere ricevuto un esplicito mandato da parte della società;
- coloro che svolgono una funzione di controllo e supervisione verso i Dipendenti che operano con gli enti pubblici devono seguire con attenzione e con le modalità più opportune l'attività dei propri sottoposti e riferire immediatamente all' O.V.C. eventuali situazioni di irregolarità;
- i compensi dei Consulenti e dei Partner devono essere determinati solo per iscritto;
- nessun tipo di pagamento può essere effettuato in contanti o in natura;



- devono essere rispettati, da parte della Direzione, i principi di trasparenza nell'assunzione delle decisioni aziendali che abbiano diretto impatto sui soci e sui terzi.

Struttura del Modello: Parte Generale e Parti Speciali in funzione delle diverse ipotesi di reato

Il Modello è suddiviso nella presente "Parte Generale", che contiene i punti cardine del Modello e tratta del funzionamento dell' O.V.C. e del sistema sanzionatorio, e in "Parti Speciali" il cui contenuto è costituito dalle diverse tipologie di reato sin qui previste dal Decreto, per ogni "attività" ritenuta a rischio commissione di reati di tutte le Società del Gruppo
Inoltre, sono allegati alle "Parti Speciali" procedure scritte (protocolli).

Nell'eventualità in cui si rendesse necessario procedere all'emanazione di ulteriori Parti Speciali, relativamente a nuove fattispecie di reato che venissero in futuro ricomprese nell'ambito di applicazione del D.lgs. n. 231/2001, è demandato al C.d.A. di EMME CI GI S.r.l. , il potere di integrare il presente Modello in una fase successiva.

Modifiche ed integrazione del Modello

Come sancito dal Decreto, il Modello è "atto di emanazione dell'organo dirigente" (art. 6, comma 1, lett. a). Di conseguenza, le successive modifiche nonché le integrazioni sostanziali del Modello medesimo sono rimesse all'approvazione formale del Consiglio di Amministrazione di EMME CI GI S.r.l. .

É riconosciuta, in via generale, al C.d.A., previa informativa all' O.V.C. la facoltà di apportare al testo eventuali modifiche o integrazioni di carattere formale.

ORGANO DI CONTROLLO INTERNO (O.V.C.)

Individuazione dell'organo di controllo interno (O.V.C.)

In attuazione di quanto previsto dal Decreto, l'organo cui affidare il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento (nel presente Modello definito Organismo di Controllo e Vigilanza – O.V.C.), deve essere indipendente e diverso dall'organo dirigente.

Tenuto conto della peculiarità delle attribuzioni dell' O.V.C. e dei connessi contenuti professionali, nello svolgimento dei compiti di vigilanza e controllo l'O.V.C. può essere supportato da consulenti esterni. Inoltre può avvalersi del supporto delle funzioni di staff e di line che, di volta in volta, si rendessero necessarie.

Funzioni e poteri dell'Organo di Controllo interno (O.V.C.)

All' O.V.C. è affidato il compito di vigilare:



1. sull'osservanza delle prescrizioni del Modello, in relazione alle diverse tipologie di reati contemplate dal Decreto e dalle successive leggi che ne hanno esteso il campo di applicazione;
2. sulla efficacia del Modello in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati;
3. sull'opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione alle mutate condizioni aziendali.

All' O.V.C. sono altresì affidati i compiti di:

- attuare le procedure di controllo previste dal Modello anche attraverso apposite disposizioni. Si osserva, tuttavia, che le attività di controllo sono demandate alla responsabilità primaria del management operativo e sono considerate parte integrante di ogni processo aziendale (cd. controllo di linea), da cui l'importanza di un processo formativo del personale;
 - condurre ricognizioni dell'attività aziendale (tutte le Società del Gruppo) ai fini dell'aggiornamento della mappatura delle "attività sensibili", da effettuare in coordinamento con la il C.d.A. della capo Gruppo;
 - effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere, soprattutto, nell'ambito delle attività sensibili i cui risultati vengano riassunti in un apposito rapporto il cui contenuto verrà esposto nel corso delle comunicazioni agli organi societari;
 - coordinarsi con il responsabile di funzione per i programmi di formazione per il personale;
 - monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello e predisposizione della documentazione interna necessaria al fine del funzionamento del Modello, contenente le istruzioni, chiarimenti o aggiornamenti;
 - raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello.
 - coordinarsi con le altre funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per il miglior monitoraggio delle attività in relazione alle procedure stabilite nel Modello. A tal fine, l' O.V.C. ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale (tutte le aziende del gruppo) rilevante e deve essere costantemente informato dalla C.d.A.;
1. sugli aspetti dell'attività aziendale che possono esporre l'azienda al rischio conseguente alla commissione di uno dei reati previsti dal D.lgs. n. 231/2001;
 2. sui rapporti con Consulenti e Partner;



- interpretare la normativa rilevante (in coordinamento con il C.d.A.) e verificare l'adeguatezza del sistema di controllo interno in relazione a tali prescrizioni normative;
- verificare le esigenze di aggiornamento del Modello;
- riferire periodicamente al vertice del Gruppo in merito all'attuazione delle politiche aziendali per l'attuazione del Modello;
- controllare l'effettiva presenza, la regolare tenuta e l'efficacia dei database a supporto dell'attività ex Decreto. L' O.V.C. è responsabile per le verifiche interne e si raccorderà di volta in volta con le funzioni aziendali interessate per acquisire eventuali ulteriori elementi. Tenuto conto della peculiarità delle attribuzioni dell' O.V.C. e dei contenuti professionali specifici richiesti, nello svolgimento dei compiti di vigilanza e controllo, l' O.V.C. può essere supportato, di volta in volta da altro personale interno o esterno.

Funzioni dell' O.V.C.: Reporting nei confronti degli organi societari

È prevista la seguente attività di reporting:

- su base continuativa, direttamente verso il C.d.A. della capo Gruppo e nei confronti degli organi amministrativi di tutte le Società del Gruppo;
- annualmente, nei confronti dell'Assemblea dei Soci.

Il reporting avrà ad oggetto:

1. l'attività svolta dall'ufficio dell' O.V.C.;
2. le eventuali criticità emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni al GRUPPO EMME CI GI, sia in termini di efficacia del Modello.

Le copie dei relativi verbali verranno custodite dall' O.V.C. e dagli organismi di volta in volta coinvolti.

Il C.d.A. della EMME CI GI S.r.l. ha la facoltà di convocare in qualsiasi momento l' O.V.C. il quale, a sua volta, ha la facoltà di convocare, per motivi urgenti, lo stesso C.d.A..

Flussi informativi nei confronti dell' O.V.C.

Segnalazioni da parte di esponenti aziendali o da parte di terzi

Nell'ambito del gruppo dovrà essere portata a conoscenza dell'O.V.C., oltre alla documentazione prescritta nelle singole parti del Modello, ogni informazione, proveniente anche da terzi, ed attinente all'attuazione del Modello stesso nelle aree di attività a rischio. Le informazioni riguardano in genere tutte le notizie relative alla commissione dei reati previsti dal Decreto e dalle leggi successive in



relazione all'attività del Gruppo o a comportamenti non in linea con le regole di condotta adottate dalla società stessa.

Le segnalazioni, incluse quelle di natura officiosa, devono essere inviate all' O.V.C.. Le segnalazioni, aventi ad oggetto ogni violazione o sospetto di violazione del Modello, effettuate in forma scritta, forma orale o in via telematica, dovranno essere raccolte ed archiviate a cura dell' O.V.C..

L' O.V.C. agirà in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

Si potrà prevedere con apposita procedura l'istituzione, di "canali informativi dedicati" con la duplice funzione di facilitare il flusso di segnalazioni/informazioni verso l' O.V.C. e di risolvere prontamente i casi dubbi.

Obblighi di informativa relativi ad atti ufficiali

Oltre alle segnalazioni anche officiose di cui al paragrafo precedente, devono essere obbligatoriamente trasmesse all' O.V.C. le informazioni concernenti:

- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al Decreto e successive estensioni;
- le richieste di assistenza legale inoltrate da tutti gli Organi Amministrativi del Gruppo, dai dirigenti e/o dagli altri dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal Decreto e dalle successive estensioni;
- i rapporti predisposti dai responsabili di altre funzioni nell'ambito della loro attività di controllo, dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto;
- le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli, del Modello organizzativo con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso i dipendenti), ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.



Sistema delle deleghe

All'O.V.C. del GRUPPO EMME CI GI deve essere comunicato il sistema delle deleghe e delle procure adottato dalle società ed ogni successiva modifica dello stesso.

Sistema disciplinare

Principi generali

Aspetto essenziale per l'effettività del Modello è la predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle regole di condotta imposte dal Modello stesso ai fini della prevenzione dei reati di cui al Decreto, e, in generale, della corretta applicazione delle procedure interne previste dal Modello (cfr. art. 6, comma secondo, lett. e, art. 7, comma quarto, lett. b).

Le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte dall'azienda in piena autonomia, al fine del miglior rispetto del precetto normativo che sull'azienda stessa incombe. Pertanto l'applicazione delle sanzioni disciplinari, riferendosi alla violazione di tali regole, prescinde dal sorgere e dall'esito di un eventuale procedimento penale.

Soggetti

Sono soggetti al sistema disciplinare di cui al presente Modello tutti i lavoratori dipendenti, gli amministratori, i collaboratori del GRUPPO EMME CI GI, nonché tutti coloro che abbiano rapporti contrattuali con la società, nell'ambito dei rapporti stessi. Il procedimento per l'irrogazione delle sanzioni di cui al presente sistema disciplinare tiene conto delle particolarità derivanti dallo status giuridico del soggetto nei cui confronti si procede. In ogni caso, l'O.V.C. deve essere coinvolto nel procedimento disciplinare.

L'O.V.C. cura che siano adottate procedure specifiche per l'informazione di tutti i soggetti sopra previsti, sin dal sorgere del loro rapporto con la società, circa l'esistenza ed il contenuto del presente apparato sanzionatorio.

Sanzioni nei confronti di operai, impiegati e quadri

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente Modello sono definiti come illeciti disciplinari.

Con riferimento alle sanzioni irrogabili nei riguardi di operai, impiegati e quadri, esse coincidono con quelle previste dal sistema sanzionatorio previsto dal CCNL, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 dello Statuto dei lavoratori ed eventuali normative speciali applicabili e sono, in ordine crescente di gravità:

1. rimprovero verbale;
2. rimprovero scritto;
3. multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione;



4. sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a un massimo di tre giorni;
5. licenziamento con preavviso;
6. licenziamento senza preavviso.

Il sistema disciplinare aziendale di GRUPPO EMME CI GI è quindi costituito dalle norme del codice civile in materia e dalle norme pattizie di cui al CCNL (cfr. “Doveri dei lavoratori e Provvedimenti disciplinari”). In particolare, il sistema disciplinare esemplifica i comportamenti disciplinarmente rilevanti, a seconda del rilievo che assumono le singole fattispecie considerate, ed elenca le sanzioni in concreto previste per punire le infrazioni, sulla base della loro gravità. Pertanto, ad integrazione dell’esemplificazione del Contratto Collettivo Nazionale dei lavoratori Commercio, si precisa che incorre in un illecito disciplinare (elencato in ordine di crescente gravità) il lavoratore che:

1. violi le procedure interne previste dal presente Modello, “per inosservanza delle disposizioni di servizio”, ovvero “per esecuzione della prestazione lavorativa con scarsa diligenza”;
2. violi le procedure interne previste dal presente Modello, ponendo in essere un comportamento consistente in “tolleranza di irregolarità di servizi”, ovvero in “inosservanza di doveri o obblighi di servizio, da cui non sia derivato un pregiudizio al servizio o agli interessi della società”;
3. violi le procedure interne previste dal presente Modello (ad es. che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all’ O.V.C. delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.) o adotti, nell’espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, ove in tali comportamenti sia ravvisabile un “rifiuto di eseguire ordini concernenti obblighi di servizio”, ovvero una “abituale negligenza o abituale inosservanza di leggi o regolamenti o obblighi di servizio nell’adempimento della prestazione di lavoro”, ovvero, in genere, per qualsiasi negligenza o inosservanza di leggi o regolamenti o degli obblighi del servizio deliberatamente commesse non altrimenti sanzionabili”;
4. adotti nell’espletamento delle attività nelle aree a rischio un comportamento non conforme alle prescrizioni del presente Modello, nel caso in cui in tale comportamento sia ravvisabile una “irregolarità, trascuratezza o negligenza, oppure per inosservanza di leggi, regolamenti o degli obblighi di servizio da cui sia derivato un pregiudizio alla sicurezza ed alla regolarità del servizio, con gravi danni ai beni della società o di terzi”;
5. adotti nell’espletamento delle attività nelle aree a rischio un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni del presente Modello, tale da determinare la concreta applicazione a carico della società di misure previste dal Decreto, dovendosi ravvisare in tale comportamento una “violazione dolosa di leggi o regolamenti o di doveri d’ufficio che possano arrecare o abbiano arrecato forte pregiudizio alla società o a terzi”;
6. abbia posto in essere un comportamento diretto alla commissione di un reato previsto dal D.lgs. n. 231/2001.



Per quanto riguarda l'accertamento delle suddette infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della rispettiva competenza, alla direzione aziendale.

Viene previsto il necessario coinvolgimento dell' O.V.C. nella procedura di accertamento delle violazioni e di irrogazione delle sanzioni per violazione del Modello, nel senso che non potrà essere archiviato un provvedimento disciplinare ovvero irrogata una sanzione disciplinare, per violazione del Modello, senza preventiva informazione dell' O.V.C. . Ai lavoratori verrà data un'immediata e diffusa informazione circa l'introduzione di ogni eventuale nuova disposizione, diramando una circolare interna per spiegare le ragioni che le hanno giustificate e riassumerne il contenuto.

Sanzioni per i dirigenti

Quando la violazione delle procedure interne previste dal presente Modello o l'adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, è compiuta da dirigenti, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili la sanzione ritenuta più idonea in conformità a quanto previsto dalla Legge e dalla normativa pattizia che sarà eventualmente inserita dalla contrattazione collettiva.

Inoltre, potranno essere applicate anche la revoca delle procure eventualmente conferite al dirigente stesso, ovvero l'assegnazione a diverso incarico, quando possibile.

Viene previsto il necessario coinvolgimento dell' O.V.C. nella procedura di accertamento delle violazioni e di irrogazione delle sanzioni ai dirigenti per violazione del Modello, nel senso che non potrà essere archiviato un provvedimento disciplinare ovvero irrogata alcuna sanzione disciplinare per violazione del Modello ad un dirigente senza preventiva informazione del O.V.C.

Altre misure di tutela in caso di mancata osservanza del Modello

Misure nei confronti dei soggetti in posizione di preminenza (art. 5, comma primo, lett. 4 del Decreto)

In caso di violazioni da parte degli Amministratori, l'O.V.C. informerà l'Assemblea dei Soci.

Misure nei confronti di Collaboratori esterni e Partner

Ogni comportamento posto in essere dai Collaboratori esterni o dai Partner in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente Modello e tale da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal Decreto, potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o negli accordi di partnership, la risoluzione del rapporto contrattuale, ovvero il diritto di recesso dal medesimo, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento



qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla società, come nel caso di applicazione, anche in via cautelare delle sanzioni previste dal Decreto a carico della società.

L' O.V.C. verifica che nella modulistica contrattuale siano inserite le clausole di cui al presente punto.

Selezione e formazione del personale

Selezione

Il C.d.A. di EMME CI GI S.r.l., in stretta collaborazione con l' O.V.C. e la funzione risorse umane , valuta l'opportunità di istituire uno specifico sistema di valutazione del personale in fase di selezione, che tenga conto delle esigenze aziendali in relazione all'applicazione del Decreto.

Nella selezione dei consulenti e dei Partner dovrà essere valutata, secondo ogni mezzo legittimamente consentito, l'affidabilità del soggetto con riferimento agli obiettivi di prevenzione di cui al Decreto.

Formazione

La formazione del personale è gestita dalla funzione risorse umane, per tutte le Società del Gruppo, in stretta cooperazione con l' O.V.C. e sarà articolata ai seguenti livelli:

1. personale direttivo e con funzioni di rappresentanza delle Società: formazione iniziale di volta in volta a tutti i neo assunti. Seminario di aggiornamento annuale;
2. altro personale: nota informativa interna. Clausola apposita su tutti i contratti per i neo assunti;
3. Consulenti e Partner: nota informativa iniziale. Clausola apposita su tutti i nuovi contratti da sottoscrivere separatamente. Ove appropriato, e-mail di aggiornamento.

Verifiche sull'efficacia del modello

L'O.V.C. potrà porre in essere due tipi di verifiche:

1. verifiche sugli atti: annualmente si procederà ad una verifica dei principali atti societari e dei contratti di maggior rilevanza conclusi dalla società in aree di attività a rischio;
2. verifiche delle procedure: periodicamente sarà verificato l'effettivo funzionamento del presente Modello con le modalità stabilite dall' O.V.C.. Inoltre, sarà intrapresa una review di tutte le segnalazioni ricevute nel corso dell'anno, delle azioni intraprese dall' O.V.C. e dagli altri soggetti interessati, degli eventi considerati rischiosi, della consapevolezza del personale rispetto alle ipotesi di reato previste dal Decreto, con interviste a campione.

All'esito della verifica, verrà redatto un rapporto da sottoporre all'attenzione del C.d.A. di EMME CI GI S.r.l. (in concomitanza con il rapporto annuale predisposto dall' O.V.C.) che evidenzierà le possibili manchevolezze e suggerisca le azioni da intraprendere.



Modello e Codice Etico

Le regole di comportamento contenute nel presente Modello si integrano con quelle del Codice Etico del GRUPPO EMME CI GI .

Tuttavia il Modello, per le finalità perseguite in attuazione del Decreto, assume una portata diversa rispetto al Codice stesso. Infatti:

- il Codice Etico rappresenta uno strumento adottato in via autonoma allo scopo di promuovere i principi di “deontologia aziendale” che l’azienda riconosce come propri presso tutti i Dipendenti e tutti gli stakeholders esterni;
- il Modello risponde invece a specifiche prescrizioni contenute nel Decreto, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipi di reati (per fatti che, commessi apparentemente a vantaggio dell’azienda, possono comportare una responsabilità amministrativa in base alle disposizioni del Decreto).