

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI AMMANN ITALY S.R.L.

AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001

PARTE GENERALE

Revisione del giugno 2021

Ammann Italy S.r.l.
Via dell'Industria, 1
37012 Bussolengo (VR)
Iscritta nel Registro delle Imprese di Verona, Numero REA VR - 200323
P. Iva e Cod. Fisc. 01829220233
Capitale sociale: 3.612.000 i.v.

INDICE

1. IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001.....	3
1.1 La Responsabilità amministrativa degli enti	3
1.2 Le fattispecie di reato e degli illeciti amministrativi.....	4
1.3 L'apparato sanzionatorio a carico dell'ente.....	5
1.4 Condizione esimente della responsabilità amministrativa	8
1.5 I reati commessi all'estero	8
2. LA SOCIETÀ E IL SUO SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO E GESTIONE DEI RISCHI	9
2.1 Premessa.....	9
2.2 Il modello adottato da Ammann Italy S.r.l.	10
2.3. Gli obiettivi e la funzione del Modello	11
2.4 I destinatari del Modello	12
2.5 La struttura del Modello	12
2.6 Implementazione, aggiornamento e revisione del Modello	13
2.7 Individuazione delle attività sensibili	15
3. L'ORGANISMO DI VIGILANZA	17
3.1 Identificazione dell'Organismo di Vigilanza. Nomina e revoca	17
3.2 Compensi, cause di (in)eleggibilità, decadenza e sospensione dei componenti dell'Organismo di Vigilanza	18
3.3 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza.....	20
3.4 Reporting dell'Organismo di Vigilanza nei confronti del Consiglio di Amministrazione	21
3.5 Informazioni e segnalazioni nei confronti dell'Organismo di Vigilanza	22
3.6 Verifiche periodiche.....	24
4. LA FORMAZIONE DELLE RISORSE E LA DIFFUSIONE DEL MODELLO	26
4.1 Formazione ed informazione dei dipendenti	26
4.2 Informazione ai collaboratori	27
5. IL SISTEMA DISCIPLINARE	27
5.1 Funzione del sistema disciplinare	27
5.2 Sanzioni.....	28
5.2.1 Sanzioni per i lavoratori dipendenti (non dirigenti)	28
5.2.2 Sanzioni per i dirigenti	32
5.2.3 Misure da attuare nei confronti di collaboratori esterni alla Società	33
5.2.4 Misure da attuare nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.....	33
5.3 Accertamento delle violazioni e procedimento disciplinare	34
5.3.1 Regole generali	34
5.3.2 Valutazione, indagine e accertamento della violazione	34

5.3.3 Irrogazione della sanzione a dipendenti (non dirigenti).....	34
5.3.4 Accertamento della violazione e irrogazione della sanzione a dirigenti	35
5.3.5 Accertamento della violazione e provvedimenti nei confronti di	35
6. AGGIORNAMENTO DEL MODELLO.....	36
7. CODICE ETICO E MODELLO 231.....	36

1. IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001

1.1 La Responsabilità amministrativa degli enti

In data 8 giugno 2001, è stato emanato - in esecuzione della delega di cui all'art. 11 della legge 29 settembre 2000 n. 300 – il Decreto Legislativo n. 231 (di seguito denominato anche il “Decreto 231”), entrato in vigore il 4 luglio successivo, che ha inteso adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni internazionali a cui l'Italia aveva già da tempo aderito, ed in particolare:

- (i) la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee;
- (ii) la Convenzione anch'essa firmata a Bruxelles il 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione di funzionari delle Comunità Europee o degli Stati membri;
- (iii) la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche e internazionali.

Il Decreto 231 ha introdotto nell'ordinamento giuridico la responsabilità amministrativa degli enti per gli illeciti dipendenti da reato. Le disposizioni in esso previste si applicano agli “enti forniti di personalità giuridica e alle società e associazioni anche prive di personalità giuridica” (di seguito anche solo “enti”).

Tale nuova forma di responsabilità, sebbene definita “amministrativa” dal legislatore, presenta, tuttavia, taluni caratteri propri della responsabilità penale essendo, ad esempio, rimesso al giudice penale competente l'accertamento dei reati presupposto ed essendo estese all'ente le garanzie processuali.

Il Decreto 231 stabilisce che l'ente:

- è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- a. da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso;
- b. da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a);

- non risponde se le persone indicate nel precedente punto hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

Oltre all'esistenza degli elementi oggettivi e soggettivi sopra descritti, il Decreto n. 231 richiede anche l'accertamento della colpevolezza dell'ente, al fine di poterne affermare la responsabilità. Tale requisito è, in definitiva, riconducibile ad una “colpa di organizzazione”, da intendersi quale mancata adozione, da parte dell'ente, di misure preventive adeguate a prevenire la commissione dei reati elencati al successivo paragrafo, da parte dei soggetti individuati nel Decreto 231.

La responsabilità amministrativa dell'ente è, quindi, ulteriore e diversa da quella della persona fisica che ha materialmente commesso il reato sebbene entrambe oggetto di accertamento nel corso del medesimo procedimento innanzi al giudice penale.

Peraltro, la responsabilità dell'ente permane anche nel caso in cui la persona fisica autrice del reato non sia identificata o non risulti punibile, nonché qualora il reato si estingua per una causa diversa dall'amnistia.

La responsabilità dell'ente può ricorrere anche se il delitto presupposto si configura nella forma di tentativo (ai sensi dell'art. 26 del Decreto 231), vale a dire quando il soggetto agente compie atti idonei diretti in modo non equivoco a commettere il delitto e l'azione non si compie o l'evento non si verifica.

1.2 Le fattispecie di reato e degli illeciti amministrativi

Il Decreto 231, al momento dell'entrata in vigore, disciplinava la responsabilità amministrativa degli enti in relazione ai soli reati contro la Pubblica Amministrazione previsti agli artt. 24 e 25.2. Successivi interventi legislativi hanno progressivamente ampliato il catalogo dei reati presupposto della responsabilità amministrativa dell'ente.

Le fattispecie di reato oggi suscettibili di configurare la responsabilità amministrativa della Società, se commessi nel suo interesse o a suo vantaggio dai soggetti sopra menzionati, sono espressamente richiamate dagli artt. 24, 24-bis, 24-ter, 25, 25-bis, 25-bis 1, 25-ter, 25-quater, 25-quater.1, 25-quinquies, 25-sexies e 25-septies, 25-octies, 25-novies, 25-decies, 25-undecies, 25-duodecies, 25-terdecies, 25-quaterdecies e 25-quinquedecies del D. Lgs. 231/01, nonché dalla L. 146/2006 e dal D. Lgs. 58/1998 (TUF).

Si elencano, di seguito, le "famiglie di reato" attualmente ricomprese nell'ambito di applicazione del Decreto 231, rimandando all'Allegato 1 "Reati sanzionati dal Decreto" del presente Modello per l'analisi dettagliata delle singole fattispecie incluse in ciascuna famiglia.

- i. **Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione** ex articoli 24 e 25 del Decreto;
- ii. **Delitti informatici e trattamento illecito dei dati**, introdotti dall'articolo 7 della Legge 18 marzo 2008 n. 48, recante la ratifica e l'esecuzione della Convenzione del Consiglio d'Europa di Budapest sulla criminalità informatica, così come previsti dall'articolo 24-bis del Decreto;
- iii. **Delitti di criminalità organizzata**, introdotti dall'articolo 2, comma 29, della Legge 15 luglio 2009, n. 94, che ha inserito nel D. Lgs. 231/01 l'articolo 24-ter;
- iv. **Reati in tema di falsità in monete, carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento**, introdotti dall'articolo 6 D.L. 350/01, convertito con modificazioni nella Legge 23 novembre 2001 n. 409, che ha inserito nel D. Lgs. 231/01 l'articolo 25-bis, testo modificato dall'articolo 15, comma 7, lett. a), della Legge 23 luglio 2009, n. 99;
- v. **Delitti contro l'industria e il commercio**, introdotti dall'articolo 15, comma 7, lett. b), della Legge 23 luglio 2009, n. 99, che ha inserito nel D. Lgs. 231/01 l'articolo 25-bis.1;
- vi. **Reati in materia societaria**, introdotti dal Decreto Legislativo 11 aprile 2002 n. 61, e successive modifiche e integrazioni introdotte dalla Legge 28 dicembre 2005, n. 262, dalla Legge 6 novembre 2012, n.190 e dalla Legge 30 marzo 2015 n. 69 e dal D. Lgs. 38/2017;
- vii. **Delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico**, introdotti dalla Legge 14 gennaio 2003 n. 7, che ha inserito nel D. Lgs. 231/01 l'articolo 25-quater;
- viii. **Delitti di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili**, introdotti dalla Legge 9 gennaio 2006, n. 7 che ha inserito nel D. Lgs. 231/01 l'articolo 25-quater.1;
- ix. **Delitti contro la personalità individuale**, introdotti dalla Legge 11 agosto 2003, n. 228 che ha inserito nel D. Lgs. 231/01 l'articolo 25-quinquies, successivamente integrato dalla Legge n. 199 del 29 ottobre 2016 che ha introdotto il reato di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro;
- x. **Reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato**, previsti dalla Legge 18 aprile 2005 n. 62, che ha inserito nel D. Lgs. 231/01 l'articolo 25-sexies;

- xi. **Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime**, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro, introdotti dall'articolo 300 del Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81, così come previsti dall'articolo 25-*septies* del Decreto;
- xii. **Reati di ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita**, introdotti dal Decreto Legislativo 21 novembre 2007 n. 231, che ha inserito nel D. Lgs. 231/01 l'articolo 25-*octies* e relative modifiche introdotte dalla Legge del 15/12/2014 n. 186 Articolo 3;
- xiii. **Delitti in materia di violazione del diritto d'autore**, introdotti dall'articolo 15, comma 7, lett. c), della Legge 23 luglio 2009, n. 99, che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/01 l'articolo 25-*novies*;
- xiv. **Reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria**, introdotto dall'art. 4 della Legge 3 agosto 2009 n. 116, che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/01 l'articolo 25-*novies*;
- xv. **Reati transnazionali**, introdotti dalla Legge 16 marzo 2006 n. 146, "Legge di ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale";
- xvi. **Reati Ambientali**, introdotti dall'articolo 2 del D.lgs. 7 luglio 2011, n. 121 che ha inserito l'articolo 25-*undecies* del D.Lgs. 231/01, modificato dalla Legge 68 del 2015;
- xvii. **Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare**, introdotto dal D.Lgs. 109/2012 in attuazione della Direttiva Comunitaria 2009/52/CE, che ha inserito nel D.Lgs. 231/2001 l'articolo 25-*duodecies*;
- xviii. **Razzismo e xenofobia**, introdotto dalla Legge 20 novembre 2017 n. 167 e modificato dal D. Lgs. 21/2018, che ha inserito nel D. Lgs. 231/2001 l'articolo 25-*terdecies*;
- xix. **Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati**, introdotto dalla L. 29/2019, che ha inserito nel D. Lgs. 231/2001 l'articolo 25- *quaterdecies*;
- xx. **Reati tributari**, introdotti dalla L. 157/2019, che ha inserito nel D. Lgs. 231/2001 l'articolo 25-*quinguesdecies*.
- xxi. **Reati di contrabbando** (DPR 23 gennaio 1973, n. 43), di cui all'art. 25-*sexiesdecies* del D. Lgs. 21/2001.

1.3 L'apparato sanzionatorio a carico dell'ente

La giurisdizione a conoscere degli illeciti amministrativi dell'ente appartiene al giudice penale. L'accertamento della responsabilità può comportare l'applicazione di sanzioni gravi e pregiudizievoli per la vita dell'ente stesso (art. 9 e ss., Decreto 231).

a. La sanzione pecuniaria

In caso di accertamento della commissione di un illecito amministrativo dipendente da reato si applica sempre la sanzione pecuniaria per quote. Nella commisurazione della sanzione pecuniaria, il giudice determina il numero delle quote tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'ente nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti. L'importo della singola quota è, invece, fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione. Le quote vengono quindi determinate dal giudice nel numero e nell'ammontare, entro limiti definiti per legge. La sanzione può quindi variare da un minimo di € 25.822,84 a un massimo € 1.549.370,70 (aumentabile fino a 10 volte nel caso di abusi di mercato).

L'art. 12 del Decreto 231 prevede che l'importo della sanzione pecuniaria è ridotto se:

- l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo;
- il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.

Analogamente, sono previste riduzioni della sanzione quando, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado:

- l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;
- oppure è stato adottato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

b. Le sanzioni interdittive

Tali sanzioni sono applicabili anche in via cautelare e hanno durata non inferiore a tre mesi e non superiore a sette anni¹ (con la precisazione che, ai sensi dell'art. 14, comma 1, d.lgs. 231/01, "*Le sanzioni interdittive hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente*"), ad eccezione dei casi in cui queste sono invece applicate in via definitiva².

Tali sanzioni possono, a loro volta, consistere in:

- interdizione dall'esercizio dell'attività;
- sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Secondo l'art. 13 del Decreto 231, le sanzioni interdittive si applicano in relazione agli illeciti amministrativi per i quali sono espressamente previste quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- l'Ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione qualora la commissione del reato sia stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

Non si applicano, invece, quando:

- l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo;

¹ A seguito dell'aggravio delle sanzioni interdittive previsto dalla Legge 9 gennaio 2019, n. 3, con riferimento alle fattispecie di reato di cui all'art. 25, commi 2 e 3 del d.lgs. 231/01.

² L'art. 16 del Decreto 231 prevede che "può essere disposta l'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività se l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed è già stato condannato, almeno tre volte negli ultimi sette anni, alla interdizione temporanea dall'esercizio dell'attività". Inoltre, "Il giudice può applicare all'ente, in via definitiva, la sanzione del divieto di contrattare con la pubblica amministrazione ovvero del divieto di pubblicizzare beni o servizi quando è già stato condannato alla stessa sanzione almeno tre volte negli ultimi sette anni". Da ultimo, "Se l'ente o una sua unità organizzativa viene stabilmente utilizzato allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione di reati in relazione ai quali è prevista la sua responsabilità è sempre disposta l'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività".

- il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.

Ferma l'applicazione delle sanzioni pecuniarie, le sanzioni interdittive non si applicano quando, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, concorrono le seguenti condizioni:

- l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;
- l'ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- l'ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca (art. 17 Decreto 231).

In linea generale, le sanzioni hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente. Il giudice ne determina il tipo e la durata sulla base dei medesimi criteri indicati per l'applicazione della sanzione pecuniaria, tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso.

In tale ipotesi, il profitto eventualmente derivante dalla prosecuzione dell'attività è oggetto di confisca (art. 15 Decreto 231).

Tali misure possono essere applicate all'ente anche in via cautelare prima dell'accertamento nel merito in ordine alla sussistenza del reato e dell'illecito amministrativo che da esso dipende, nell'ipotesi in cui si ravvisi l'esistenza di gravi indizi tali da far ritenere la responsabilità dell'ente nonché il fondato pericolo che vengano commessi illeciti della stessa natura di quello per cui si procede (art. 45 Decreto 231).

Anche in tale ipotesi, in luogo della misura cautelare interdittiva, il giudice può nominare un commissario giudiziale per la prosecuzione dell'attività qualora l'ente presti un servizio di interesse per la collettività ovvero l'interruzione della sua attività possa provocare rilevanti ripercussioni sull'occupazione.

L'inosservanza delle sanzioni interdittive costituisce reato autonomo previsto dal Decreto 231 come fonte di possibile responsabilità amministrativa dell'Ente (art. 23 del Decreto 231).

c. La confisca

All'esito della condanna ovvero nel caso in cui l'ente sia assolto in conseguenza dell'idoneità del Modello 231 adottato e il reato sia stato commesso da un soggetto apicale, il giudice dispone la confisca del prezzo o del profitto del reato (salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato) ovvero, quando ciò non sia possibile, la confisca di somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato (art. 19 Decreto 231).

d. La pubblicazione della sentenza

La pubblicazione della sentenza di condanna può essere disposta quando nei confronti dell'ente viene applicata una sanzione interdittiva ed è eseguita a spese dell'ente (art. 18 Decreto 231).

Nell'ipotesi in cui il giudice ravvisi l'esistenza dei presupposti per l'applicazione di una misura interdittiva a carico di un ente che svolga attività di interesse pubblico ovvero abbia un consistente numero di dipendenti, lo stesso potrà disporre che l'ente continui a operare sotto la guida di un commissario giudiziale.

1.4 Condizione esimente della responsabilità amministrativa

L'art. 6 del Decreto 231 stabilisce che l'ente, nel caso di reati commessi da soggetti apicali, non risponda qualora dimostri che:

- l'organo dirigente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi (di seguito "Modello 231");
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello 231 nonché di proporre l'aggiornamento sia stato affidato ad un Organismo dell'ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo (c.d. "Organismo di Vigilanza, nel seguito anche "Organismo" o "OdV");
- le persone abbiano commesso il reato eludendo fraudolentemente il suddetto Modello 231;
- non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Nel caso in cui il reato sia stato commesso da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza del personale apicale, l'ente sarà ritenuto responsabile del reato solamente in ipotesi di carenza colpevole negli obblighi di direzione e vigilanza.

Pertanto, l'ente che, prima della commissione del reato, adotti e dia concreta attuazione ad un Modello 231 idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi, va esente da responsabilità se risultano integrate le condizioni di cui all'art. 6 del Decreto.

In tal senso, il Decreto fornisce specifiche indicazioni in merito al contenuto dei Modelli 231, i quali devono:

- individuare le attività nel cui esercizio esiste la possibilità che siano commessi reati;
- prevedere specifici "protocolli" diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'OdV;
- introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello 231.

Tuttavia, la mera adozione di un Modello 231 astrattamente idoneo non è, di per sé, sufficiente ad escludere detta responsabilità essendo richiesta la sua effettiva ed efficace attuazione. In particolare, ai fini di un'efficace attuazione del Modello, il Decreto 231 richiede:

- verifiche periodiche sulla concreta attuazione e osservanza del Modello 231;
- l'eventuale modifica del Modello 231 quando siano emerse significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività;
- la concreta applicazione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello 231 stesso.

1.5 I reati commessi all'estero

In forza dell'art. 4 del Decreto 231, l'ente che abbia la propria sede principale nel territorio dello Stato può essere chiamato a rispondere innanzi al giudice penale italiano anche per l'illecito amministrativo dipendente da reati commessi all'estero nei casi e alle condizioni previsti dagli articoli da 7 a 10 del codice penale e a condizione che nei suoi confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

Pertanto, l'ente è perseguibile quando:

- a. in Italia ha la sede principale, cioè 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);
- b. nei confronti dell'ente non stia procedendo lo Stato dove è stato commesso il fatto;
- c. la richiesta del Ministro della giustizia 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”*.

2. LA SOCIETÀ E IL SUO SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO E GESTIONE DEI RISCHI

2.1 Premessa

Ammann Italy S.r.l. è stata costituita nel 1985 ed ha la propria sede legale ed operativa in Bussolengo (VR) ed ha ad oggetto l'attività di produzione di macchinari per conglomerati bituminosi, nonché l'offerta di impianti per asfalto e altri componenti.

Nel 1991 acquisisce la società S.I.M. – Società Italiana Macchine S.p.A., realtà fondata nel 1960 dai signori G.F. Turrini e Bondardo e successivamente, nel 2014, acquisisce la società Ammann Development Italy S.r.l.

Il capitale sociale è di 3.612.000,00 Euro, interamente versato, ed il 100% delle quote sociali è di proprietà, come detto, della società Amhold GmbH Beteiligungsverwaltung.

Il Gruppo possiede fabbriche in Svizzera, Francia, Germania, Repubblica Ceca, Cina, Brasile e India ed i mercati di vendita in cui opera la Società sono prevalentemente esteri, sia europei che extraeuropei.

Ammann Italy S.r.l. intende diffondere a tutti i livelli una cultura orientata al rispetto delle norme e al controllo interno, come definito nel Codice Etico, che si ispira ai principi su cui si fonda l'azione del Gruppo. L'adozione ed il continuo aggiornamento del presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/01 risponde all'esigenza di indirizzare l'operato della Società in tal senso, per quanto più specificatamente attinente i “processi sensibili” connessi con i reati-presupposto ex D.Lgs. 231/01.

Al fine di garantire sempre di più condizioni di correttezza e trasparenza nella gestione delle attività aziendali, Ammann Italy S.r.l. ha quindi ritenuto opportuno adottare un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001 che unitamente al Codice Etico, alle procedure organizzative e alle altre politiche e disposizioni della Società, costituisce il programma per assicurare un'efficace prevenzione e rilevazione di violazioni di leggi nonché l'insieme di strumenti di governo aziendale volti a permettere una conduzione dell'impresa sana e coerente con gli obiettivi prefissati.

Ammann Italy S.r.l. è altresì determinata a garantire che i predetti strumenti di governo aziendale adottati risultino costantemente idonei a prevenire la commissione di reati: a tal fine la Società procede ad una continua verifica dell'efficacia del Modello adottato rispetto alla propria realtà organizzativa e di business e rispetto alle modifiche intervenute nel testo del D.Lgs. 231/2001, nonché rispetto a criticità che siano emerse nell'applicazione del Modello medesimo.

In particolare, in linea con i requisiti normativi e la *best practice* di riferimento (Linee guida di Confindustria, aggiornate al giugno 2021), nonché con l'evoluzione giurisprudenziale sulla responsabilità degli enti, la Società procede prontamente ad un adeguamento costante del proprio Modello Organizzativo 231 attraverso specifici aggiornamenti attuati ogni qual volta si presentino nuovi elementi quali l'inserimento di nuove fattispecie di reato, e rilevanti cambiamenti della struttura organizzativa della Società.

2.2 Il modello adottato da Ammann Italy S.r.l.

Ammann Italy S.r.l., in quanto sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione della propria attività societaria – anche a tutela della propria posizione ed immagine nel mercato di riferimento, della natura e delle esigenze del proprio socio, nonché delle aspettative dei propri dipendenti, collaboratori e consulenti –, ha ritenuto conforme alle proprie *policies* aziendali dotarsi di un modello di organizzazione e gestione, come delineato dal Decreto, con riferimento tanto ai soggetti “apicali” quanto ai soggetti “sottoposti”.

In particolare, Ammann Italy S.r.l. ritiene che l'adozione e l'attuazione del Modello, unitamente alla contemporanea adozione di un Codice Etico, costituisca, al di là delle prescrizioni di legge, un ulteriore valido strumento di sensibilizzazione di tutti i dipendenti e collaboratori della Società e di tutti gli altri soggetti alla stessa cointeressati (amministratori, clienti, consulenti, fornitori, agenti, rappresentanti, Pubbliche Amministrazioni e terzi in genere con cui la Società intrattiene rapporti). Tutto ciò affinché i suddetti soggetti seguano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e trasparenti, in linea con i valori etico-sociali cui Ammann Italy S.r.l. si ispira nel perseguimento del proprio oggetto sociale, e tali, comunque, da prevenire il rischio di commissione dei “reati presupposti” dal Decreto.

L'adozione e la diffusione del Modello, infatti, mira, da un lato, a determinare una piena consapevolezza nel potenziale autore del reato di commettere un illecito (la cui commissione è fortemente condannata e contraria agli interessi di Ammann Italy S.r.l., anche quando apparentemente quest'ultima potrebbe trarne un vantaggio) e, dall'altro, grazie ad un costante monitoraggio dell'attività, a consentire alla Società di prevenire o reagire tempestivamente al fine di impedire la commissione del reato stesso.

Da tale impostazione deriva che l'adozione e l'efficace attuazione del Modello non solo consente ad Ammann Italy S.r.l. di poter invocare l'esimente prevista dal Decreto, ma migliora il sistema di *Corporate Governance* della Società, limitando il rischio di commissione dei “reati presupposti” dal Decreto.

Il Modello è stato pensato e disegnato in relazione alle specifiche caratteristiche dell'impresa, da cui discendono inevitabilmente i profili di rischio e la più coerente strutturazione dei controlli interni e dei protocolli finalizzati alla prevenzione dei reati rilevanti. Per quanto attiene all'ambito in cui inquadrare il modello realizzato, si è tenuto conto delle peculiarità della società, ma anche del fatto che essa appartiene al Gruppo svizzero Ammann, operante nel campo della costruzione e del commercio di macchine per costruzioni stradali e avente sedi in diversi Paesi europei ed extraeuropei.

Il Modello, in particolare, è stato predisposto sulla base:

- delle prescrizioni del Decreto;
- delle indicazioni contenute nelle Linee Guida per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ex d. lgs. 231/2001 emanate da Confindustria, come successivamente emendate anche a seguito delle osservazioni formulate dal Ministero della Giustizia ai sensi dell'art. 6 comma 3 del Decreto e per l'effetto del d.m. 26 giugno 2003, n. 201 ed aggiornate al giugno 2021;

- delle *best practices* maturate nel periodo di vigenza del Decreto;
- delle indicazioni fornite dalla giurisprudenza sul tema;
- delle vicende di Ammann Italy S.r.l. dalla data della sua costituzione sino a quella di predisposizione del Modello;
- delle politiche perseguite dal Gruppo Ammann.

Inoltre, in ottemperanza a quanto previsto dall'art. 6 comma 1 lett. b) del Decreto, l'Organismo di Vigilanza e di Controllo Interno (di seguito "Organismo di Vigilanza") di Ammann Italy S.r.l. è individuato dall'Amministrazione della Società in un Organismo composto di tre professionisti che soddisfino i prescritti requisiti di autonomia, professionalità e continuità d'azione.

2.3. Gli obiettivi e la funzione del Modello

Il Modello predisposto da Ammann Italy S.r.l. si fonda su:

- a. l'individuazione, verifica e documentazione delle aree nell'ambito delle quali è ipotizzabile il rischio di commissione di un reato presupposto;
- b. la definizione di un sistema interno diretto a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società nell'ambito delle suddette aree, al fine di mitigarne i fattori di rischio, tramite un sistema normativo composto da: (i) un Codice Etico, in cui sono individuati i principi etico-valoriali cui dovranno uniformarsi il personale e tutti i soggetti che intrattengano rapporti con la Società; (ii) procedure formalizzate, tese a disciplinare in dettaglio le modalità di assunzione ed attuazione delle decisioni nelle aree individuate a rischio di commissione dei reati-presupposto, nonché volte a garantire la documentabilità e/o verificabilità di ogni operazione in dette aree;
- c. la definizione di strutture organizzative sufficientemente formalizzate, nonché coerenti ad ispirare e controllare la correttezza dei comportamenti, garantendo una chiara ed organica attribuzione dei compiti, ruoli, responsabilità e linee di dipendenza gerarchica, applicando una giusta segregazione delle funzioni ed assicurando che gli assetti voluti della struttura organizzativa siano realmente attuati;
- d. un sistema di deleghe e di poteri aziendali, coerente con i ruoli assegnati e le responsabilità emergenti, che assicuri una chiara e trasparente rappresentazione del processo aziendale di formazione e di attuazione delle decisioni;
- e. l'attuazione di un piano di formazione ed informativa al personale, con particolare attenzione rivolta a coloro che operano nell'ambito di aree individuate come a rischio reato, nonché un piano di informativa rivolto a tutti gli altri soggetti interessati (consulenti, fornitori, agenti, rappresentanti ed in genere tutti i terzi aventi rapporti con la Società);
- f. l'attribuzione all'Organismo di Vigilanza di specifici compiti di vigilanza sull'efficacia e sulla corretta attuazione e funzionamento del Modello, sulla coerenza dello stesso con gli obiettivi, nonché di suo aggiornamento periodico;
- g. l'applicazione di sanzioni disciplinari in caso di comportamenti che violino le prescrizioni del Modello.

Le finalità del Modello sono, pertanto, quelle di:

- prevenire e ragionevolmente limitare i possibili rischi di commissione dei "reati presupposti dal Decreto" connessi all'esercizio delle attività aziendali;
- rendere consapevoli tutti coloro che operano "nell'interesse" od "a vantaggio" di Ammann Italy S.r.l., nell'ambito delle aree individuate a rischio "reato presupposto", dell'esigenza di un puntuale rispetto delle prescrizioni del Modello, dalla cui violazione possono conseguire severe sanzioni disciplinari a loro carico;

- determinare, in tutti coloro che operano “nell’interesse” od “a vantaggio” di Ammann Italy S.r.l., nell’ambito delle aree individuate a rischio “reato presupposto”, la consapevolezza di poter incorrere, nel caso di violazioni delle prescrizioni contenute nel Modello, in un reato da cui possono discendere sanzioni penali e/o amministrative non solo nei loro confronti, ma anche nei confronti della Società;
- evidenziare le gravose conseguenze derivanti dall’applicazioni, ai sensi e per gli effetti del Decreto, di eventuali sanzioni pecuniarie ed interdittive a carico di Ammann Italy S.r.l., queste ultime peraltro applicabili anche in sede cautelare;
- ribadire che Ammann Italy S.r.l. non tollera comportamenti illeciti, di ogni tipo ed indipendentemente da qualsiasi finalità, in quanto gli stessi, oltre ad infrangere le leggi vigenti, sono comunque contrari ai principi etico-valoriali cui la Società intende attenersi.

Scopo del Modello è, pertanto, la predisposizione di un sistema strutturato, integrato ed organico di prevenzione, dissuasione e controllo, finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei “reati presupposti dal Decreto”, anche mediante l’individuazione di “attività sensibili” e, ove necessario, la loro conseguente corretta procedimentalizzazione.

L’Organismo di Vigilanza, in tale contesto, assume il ruolo di garante del rispetto del sistema organizzativo adottato ed a tal fine vigila sull’operato dei destinatari del Modello.

2.4 I destinatari del Modello

Le disposizioni del presente Modello sono vincolanti tanto per i “soggetti apicali” - ovvero le persone che rivestono in Ammann Italy S.r.l. funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità organizzativa, nonché per le persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo – quanto per le persone sottoposte alla loro direzione o vigilanza.

Sono quindi “Destinatari” del Modello, ciascuno nell’ambito delle proprie mansioni e responsabilità nell’ambito del ruolo ricoperto o comunque delle attività svolte per la Società:

- gli amministratori della Società e i componenti degli organi di controllo;
- le “Risorse umane”, ovvero l’insieme dei lavoratori dipendenti, somministrati e distaccati, nonché i lavoratori parasubordinati e gli altri soggetti che fanno parte dell’organico della Società, a prescindere dalla forma contrattuale e dalla normativa di riferimento;
- “altri collaboratori” di Ammann S.r.l., a prescindere dalla categoria professionale e dalla forma contrattuale, nei limiti in cui la loro prestazione lavorativa sia coordinata con l’organizzazione aziendale della Società e sottoposta alla direzione o vigilanza di un soggetto apicale della stessa.

2.5 La struttura del Modello

Successivamente alla pubblicazione ed entrata in vigore del Decreto, Ammann Italy S.r.l. ha avviato un progetto interno finalizzato alla predisposizione del Modello.

Sebbene l’adozione del Modello sia prevista dal Decreto come meramente facoltativa e non obbligatoria, per le ragioni sopra esposte Ammann Italy S.r.l. ha comunque ritenuto opportuno procedere all’elaborazione del Modello.

Essendo il Modello un “atto di emanazione dell’organo dirigente”, in conformità con la disposizione di cui all’articolo 6 comma 1 lett. a) del Decreto, le successive modifiche ed integrazioni sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione della Società, in quanto depositario del potere originario di disporre in relazione al Modello.

Per la redazione del Modello, a seguito dell'analisi della struttura organizzativa di Ammann Italy S.r.l. e della documentazione sociale di rilevanza, nonché delle informazioni acquisite durante diversi colloqui effettuati con i responsabili aziendali della Società:

- è stata effettuata una “mappatura” delle aree e dei processi aziendali;
- sono state identificate le attività da svolgere all'interno delle medesime;
- sono stati individuati gli strumenti di prevenzione da adottare da parte della Società;
- sono stati identificati i Reati Rilevanti e le relative Aree di Rischio;
- sono stati redatti dei Protocolli Operativi specifici per ogni Area di Rischio.

In ragione degli esiti di tali attività è stato redatto il presente Modello che si compone di:

1. Una Parte Generale, nella quale sono illustrati i punti chiave del Decreto, la funzione ed i principi del Modello, nonché sono individuate e disciplinate le componenti essenziali dello stesso, quali:
 - l'Organismo di Vigilanza;
 - i flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza;
 - l'attività di formazione e di informativa;
 - le verifiche periodiche del Modello;
 - il sistema disciplinare volto a tutela di quanto previsto nel Modello stesso.
2. Una Parte Speciale, suddivisa a sua volta in diverse parti speciali, dedicata all'individuazione e descrizione di quei “reati-presupposto” previsti nel Decreto che possono apparire reati rilevanti nell'ambito dell'attività svolta da Ammann Italy S.r.l. e all'identificazione di talune aree di rischio e alla redazione dei relativi protocolli operativi specifici.

Costituiscono parte integrante del Modello adottato da Ammann Italy S.r.l. i seguenti documenti riportati in allegato:

Allegato 1: “Reati sanzionati dal Decreto”

Allegato 2: “Codice Etico” adottato da Ammann Italy S.r.l., nel quale sono fissati i principi ispiratori e le direttive fondamentali cui devono conformarsi le attività ed i comportamenti delle persone alle quali il Codice stesso è destinato, incluse le regole di comportamento che i fornitori e i collaboratori esterni sono tenuti ad osservare nell'ambito delle attività oggetto di contratto, nonché il relativo sistema sanzionatorio in caso di violazione dello stesso. Il Codice Etico, pur essendo dotato di una propria valenza autonoma, integra il complessivo sistema di prevenzione degli illeciti di cui al Decreto 231 e costituisce un elemento fondamentale e portante del Modello 231, in quanto sancisce principi e regole di comportamento quali legalità, imparzialità ed equità, rispetto e valorizzazione delle persone, trasparenza e completezza, riservatezza e qualità, diligenza e professionalità e rappresenta un riferimento per tutte le specifiche politiche e gli strumenti normativi che disciplinano le attività potenzialmente esposte ai rischi di reato.

Allegato 3: *Risk Assessment*

Allegato 4: Procedura di segnalazione all'Organismo di Vigilanza (“*Whistleblowing*”)

Allegato 5: Protocollo delle misure di prevenzione e contenimento in caso di emergenza sanitaria da Covid-19

2.6 Implementazione, aggiornamento e revisione del Modello

Diffusione del Modello e Obblighi Informativi

Una volta adottato, al presente Modello, conservato presso la sede di Ammann Italy S.r.l., viene data adeguata pubblicità sia all'interno della Società sia all'esterno, secondo le modalità dalla stessa autonomamente definite attraverso le fasi di seguito descritte, il cui perfezionamento è garantito dalla collaborazione di tutte le funzioni ed i responsabili delle varie aree interessate, unitamente all'attività condotta dall'Organismo di Vigilanza.

Il Modello è presentato, in primo luogo, ai responsabili delle diverse aree e funzioni della Società: tale presentazione avviene attraverso l'attivazione di un breve corso di formazione e specifici corsi di formazione possono essere attivati a seconda delle differenti Aree di Rischio.

L'adozione del Modello è comunicata ai clienti, ai fornitori e, in generale, ai *partners* commerciali di Ammann Italy S.r.l.: una versione del presente documento, limitatamente alla Parte Generale e al Codice Etico (Allegato 2) è altresì resa disponibile sul sito internet della Società.

Le modifiche e le integrazioni del Modello che dovessero intervenire in conformità a quanto previsto nel presente paragrafo saranno portate a conoscenza dei Soggetti Obbligati e dei Terzi Interessati secondo le modalità di seguito descritte.

La capillare diffusione del presente documento tra i soggetti obbligati e i terzi Interessati è finalizzata, in primo luogo, a garantirne la conoscenza da parte di tali soggetti: conseguentemente, essi saranno tenuti al rispetto delle direttive in esso contenute e a contribuire, per quanto di propria competenza, alla loro concreta attuazione.

Sotto tale ultimo aspetto, in particolare, l'informativa è volta a consentire a tutti i soggetti obbligati, nonché ai terzi Interessati, di valutare la presenza di eventuali scostamenti rispetto alle direttive del Modello, e di effettuare le conseguenti e opportune segnalazioni all'Organismo di Vigilanza, in conformità a quanto previsto nel Modello stesso.

La diffusione del Modello avviene in conformità a quegli obblighi Informativi previsti dal Decreto.

Il livello di formazione ed informazione è attuato con un diverso grado di approfondimento e con diverse modalità, in relazione alla funzione svolta ed al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nelle attività sensibili ed al diverso livello di rischio nell'area in cui operano.

L'attività di formazione ed informazione può essere affidata ad un membro interno alla compagine societaria che potrà avvalersi del contributo dell'Organismo di Vigilanza per la validazione delle scelte dei contenuti. Qualora, invece, si opti per l'affidamento, in tutto od in parte, in *outsourcing* dell'attività di formazione, all'Organismo di Vigilanza è comunque riconosciuto il compito di (i) esprimere un parere di gradimento sulla scelta dei soggetti od enti individuati e di (ii) indicare eventuali soggetti od enti alternativi.

In particolare, la formazione e l'informazione dovrà essere distinta in funzione dei diversi destinatari:

- amministratori, personale dirigente, personale fornito di funzioni di rappresentanza e personale non dirigente impiegato nelle "aree a rischio";
- personale neoassunto;
- altro personale;
- collaboratori esterni (consulenti, fornitori, agenti, rappresentanti e terzi in genere).

Una speciale rilevanza assume la categoria dei collaboratori esterni: a costoro dovranno essere fornite apposite informative sulla struttura, contenuto e finalità del Modello e di tutte le sue componenti essenziali, sulle modalità di implementazione dello stesso, nonché sui testi delle clausole contrattuali abitualmente utilizzati al riguardo.

A tal fine, i soggetti destinatari delle prescrizioni del presente paragrafo saranno invitati a rilasciare, a cura della funzione contrattualmente interessata, una dichiarazione sottoscritta ove si attesti l'avvenuta conoscenza del Modello, unitamente all'impegno ad osservarne le prescrizioni.

L'attività formativa di cui sopra dovrà essere espletata avendo cura di rispettare i seguenti contenuti minimi:

- esplicazione delle prescrizioni del Decreto;
- analisi della struttura, del contenuto, delle finalità e delle modalità di implementazione del Modello, con particolare riferimento alla sua Parte Speciale dedicata alla prevenzione dei "reati presupposto" previsti dal Decreto;
- analisi specifica delle finalità e del contenuto del Codice Etico e del Sistema Disciplinare.

Aggiornamento e revisione del Modello

In conformità a quanto previsto dall'art. 6 comma 1 lett. a) del Decreto, il compito di aggiornare, modificare e integrare il presente Modello è attribuito al Consiglio di Amministrazione, che agisce di propria iniziativa, ovvero su segnalazione e proposta dell'Organismo di Vigilanza.

È responsabilità del Consiglio di Amministrazione, con il supporto dell'Organismo di Vigilanza, rivedere periodicamente ed aggiornare la valutazione del potenziale livello di rischio delle Aree di Rischio. La valutazione del rischio, infatti, potrebbe essere influenzata da fattori quali, a titolo esemplificativo:

- ampliamento delle fattispecie di reati rilevanti previste nel Decreto e/o identificazione di nuove aree di attività o processi aziendali "a rischio";
- mutamenti organizzativi e/o di processo nell'ambito della Società;
- rilevazione, a seguito di verifiche o segnalazioni, di comportamenti non in linea con le prescrizioni del Modello nei vari ambiti di attività aziendale e conseguente valutazione, a seguito di verifiche o segnalazioni, dell'inadeguatezza di determinate prescrizioni del Modello a prevenire la commissione di reati in una determinata attività sensibile.

L' Organismo di Vigilanza vigila sulla conoscenza degli aggiornamenti da parte dei soggetti obbligati e dei terzi interessati, avvalendosi a tal fine dell'utilizzo dei metodi maggiormente opportuni (circolari informative, e-mail di aggiornamento, brevi corsi di formazione).

2.7 Individuazione delle attività sensibili

L'art. 6, comma 2, lett. a) del Decreto 231 prevede espressamente che il Modello dell'ente individui le attività aziendali nel cui ambito possano essere potenzialmente commessi i reati di cui al medesimo Decreto 231.

In aderenza al dettato normativo e tenuto conto degli orientamenti metodologici contenuti nelle Linee Guida di riferimento, sulla base del quadro aggiornato dei processi aziendali di Ammann Italy S.r.l. e delle responsabilità organizzative formalizzate, vengono identificate, in relazione alle singole fattispecie di reato previste dal Decreto 231 (attraverso un'analisi puntuale dei processi interessati), le attività sensibili rilevanti per la Società.

A tal fine, la Società effettua un'approfondita e capillare analisi (*Risk Assessment*), finalizzata ad identificare le aree di attività nell'ambito delle quali è ravvisabile l'astratto rischio di commissione dei reati presupposto ai sensi del Decreto 231 e le funzioni ad esse preposte, tenendo conto dell'organizzazione adottata e dei processi operativi. Nello svolgimento della predetta analisi, assumono rilievo sia le attività il cui esercizio potrebbe astrattamente concretizzare il rischio di

commissione dei reati presupposto, sia le aree nell'ambito delle quali sono svolte attività che possono essere strumentali rispetto alla commissione di detti reati.

La mappatura degli ambiti operativi di potenziale esposizione della Società ai diversi rischi - reato 231 è accompagnata dalla rilevazione degli specifici elementi di controllo esistenti, nonché dalla definizione di eventuali iniziative di integrazione e/o rafforzamento dei presidi in essere (alla luce degli esiti dell'apposita *gap analysis*).

In base alle indicazioni e alle risultanze della complessiva attività di analisi sopra delineata, le singole funzioni aziendali responsabili implementano – previa valutazione dei rischi individuati e definizione delle politiche di gestione degli stessi – strumenti normativi relativi alle attività a rischio, avvalendosi del supporto delle competenti funzioni aziendali, in coerenza con il sistema normativo interno.

Nello specifico, in ragione della specifica operatività di Ammann Italy S.r.l., si ritiene potenzialmente realizzabile la commissione di alcuni dei reati contro la Pubblica Amministrazione, dei delitti informatici e trattamento illecito di dati, dei delitti di criminalità organizzata, dei reati di falso nummario, dei delitti contro l'industria ed il commercio, dei reati societari, dei delitti contro la personalità individuale, dei reati di omicidio colposo o lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene, della salute e della sicurezza sul lavoro, dei reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o altra utilità di provenienza illecita, dei reati di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità, dei reati ambientali, dei reati di impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare, dei reati transnazionali e dei reati tributari.

La Parte Speciale del presente Modello è quindi volta ad evidenziare il sistema di controllo interno a presidio dei suddetti reati.

Pertanto, nel procedere alla valutazione della rilevanza dei vari reati presi in considerazione dal Decreto, vanno innanzitutto esclusi i delitti con finalità di terrorismo o eversione dell'ordine democratico, i delitti di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili ed i reati legati alla criminalità organizzata (ad eccezione di quello previsto all'art. 416 c.p., con esclusione della fattispecie di cui al co. VI), i reati di falsità in monete, carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (con eccezione dei reati di cui agli artt. 473 e 474 c.p.), i delitti di cui agli artt. 516 c.p. (vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine) e 517 c.p. (contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine di prodotti agroalimentari), i reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato, i delitti di razzismo e xenofobia e di violazione del diritto d'autore ed i reati di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati. I predetti reati con scarsa probabilità potrebbero essere posti in essere dai soggetti obbligati nell'ambito dello svolgimento delle loro mansioni professionali. Si ritiene, inoltre, di potere escludere anche quei reati il cui rischio di verifica appare marginale nell'ambito dell'attività ordinaria della Società, quali il reato di cui all'art. 319 c.p. (corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio), i delitti di cui all'art. 1. co. XI, D.L. 21 settembre 2019, n. 105 (violazione delle norme in materia di perimetro di sicurezza nazionale cibernetica), il delitto di cui all'art. 515 c.p. (frode nell'esercizio del commercio), i reati di cui agli artt. 2622 (false comunicazioni sociali delle società quotate), 2637 (aggiotaggio) c.c., 2629-bis c.c. (omessa comunicazione di conflitto di interessi), 2633 c.c. (indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori e 2638, commi 1 e 2, c.c. (ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza), i delitti contro la personalità individuale (con eccezione del reato di cui all'art. 603 bis c.p.), i reati transnazionali (con eccezione dei reati di cui all'art. 12, commi 3, 3-bis, 3-ter e 5 D.Lgs. 25 luglio 1998, n. 286 e all'art. 377 bis c.p.). Sono stati altresì esclusi i reati ambientali di cui agli artt. 1,2,3-bis e 6 della L. n. 150/1992, agli artt. 3 della L. n. 549/1993 ed agli

artt. 8 e 9 della L. n. 202/2007, oltreché il reato di contrabbando do cui al DPR 23 gennaio 1973, n. 43.

3. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

3.1 Identificazione dell'Organismo di Vigilanza. Nomina e revoca

In base alle previsioni del D.Lgs. 231/2001, l'Organismo cui affidare il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento deve essere interno alla Società (art. 6, comma 1, lett. b del D.Lgs. 231/2001) e deve essere dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

Le Linee Guida di Confindustria suggeriscono che si tratti di un organo diverso dal Consiglio di Amministrazione e dal Collegio Sindacale, composto da uno o più membri interni o esterni alla Società, che sia caratterizzato da autonomia, indipendenza, professionalità e continuità di azione. In particolare:

- autonomia ed indipendenza: i requisiti di autonomia e indipendenza richiedono (i) l'inserimento dell'Organismo di Vigilanza "come unità di staff in una posizione gerarchica la più elevata possibile", (ii) la previsione di un "riporto" dell'Organismo al massimo vertice aziendale operativo e (iii) l'assenza, in capo all'Organismo, di compiti operativi che - rendendolo partecipe di decisioni ed attività operative – ne metterebbero a repentaglio l'obiettività di giudizio;
- professionalità: il connotato della professionalità deve essere riferito al "bagaglio di strumenti e tecniche" necessarie per svolgere efficacemente l'attività propria dell'Organismo di Vigilanza;
- continuità di azione: la continuità di azione, che garantisce un'efficace e costante attuazione del Modello, è favorita dalla presenza di una struttura dedicata esclusivamente e a tempo pieno all'attività di vigilanza del Modello e *"priva di mansioni operative che possano portarla ad assumere decisioni con effetti economico-finanziari"*.

Applicando tali principi alla realtà di Ammann Italy S.r.l., si è ritenuto opportuno proporre l'affidamento di tale incarico ad un organismo plurisoggettivo, i cui componenti, che possono essere nominati tra soggetti interni o esterni alla Società, devono avere le qualità richieste per effettuare i loro compiti, assicurando professionalità e competenza.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza restano in carica tre anni, e sono, in ogni caso rieleggibili.

I componenti dell'Organismo sono scelti tra soggetti in possesso di un profilo etico e professionale di indiscutibile valore e non debbono essere in rapporti di coniugio o parentela con i membri del Consiglio di Amministrazione.

Non può essere nominato componente dell'Organismo di Vigilanza, e, se nominato decade, l'interdetto, l'inabilitato, il fallito o chi è stato condannato, ancorché con condanna non definitiva, ad una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi, ovvero sia stato condannato, anche con sentenza non definitiva o con sentenza di patteggiamento, per aver commesso uno dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001.

I componenti che abbiano un rapporto di lavoro subordinato con la Società decadono automaticamente dall'incarico, in caso di cessazione di detto rapporto e indipendentemente dalla causa di interruzione dello stesso.

Il Consiglio di Amministrazione può revocare i componenti dell'Organismo in ogni momento, ma solo per giusta causa. Costituiscono giusta causa di revoca dei componenti esclusivamente:

- a. l'accertamento di un grave inadempimento da parte dell'Organismo di Vigilanza nello svolgimento dei propri compiti;
- b. l'omessa comunicazione al Consiglio di Amministrazione di un conflitto di interessi che impedisca il mantenimento del ruolo di componente dell'Organismo stesso;
- c. la sentenza di condanna della Società, passata in giudicato, ovvero una sentenza di patteggiamento, ove risulti dagli atti l'omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza;
- d. la violazione degli obblighi di riservatezza in ordine alle notizie e informazioni acquisite nell'esercizio delle funzioni proprie dell'Organismo di Vigilanza;
- e. per il componente legato alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, l'avvio di un procedimento disciplinare per fatti da cui possa derivare la sanzione del licenziamento.

Qualora la revoca avvenga senza giusta causa, il componente revocato dovrà, a sua richiesta, essere immediatamente reintegrato in carica.

Ciascun componente può recedere in ogni momento dall'incarico con preavviso scritto di almeno 30 giorni, da comunicarsi al Consiglio di Amministrazione con raccomandata A.R o via P.E.C. Il Consiglio di Amministrazione provvede a nominare il nuovo componente entro 60 (sessanta) giorni dalla data di cessazione del componente recesso.

L'Organismo di Vigilanza provvede a disciplinare in autonomia le regole per il proprio funzionamento in un apposito Regolamento di Funzionamento, in particolare definendo le modalità operative per l'espletamento delle funzioni ad esso rimesse.

È pertanto rimesso al suddetto organo, il compito di svolgere le funzioni di vigilanza e controllo previste dal Modello.

Tenuto conto della peculiarità delle responsabilità e dei contenuti professionali specifici da esse richiesti, nello svolgimento dei compiti di vigilanza e controllo l'Organismo di Vigilanza di Ammann Italy S.r.l. si può avvalere di altre funzioni interne che, di volta in volta, si rendessero a tal fine necessarie.

In conformità ai principi di cui al D. Lgs. 231/2001, mentre non è consentito affidare in *outsourcing* la funzione dell'Organismo di Vigilanza, è invece possibile solo affidare all'esterno (a soggetti terzi che posseggano le specifiche competenze necessarie per la migliore esecuzione dell'incarico) compiti di natura tecnica, rimanendo la responsabilità complessiva per la vigilanza sul Modello in capo all'Organismo di Vigilanza stesso.

3.2 Compensi, cause di (in)eleggibilità, decadenza e sospensione dei componenti dell'Organismo di Vigilanza

Il Consiglio di Amministrazione di Ammann Italy S.r.l. si riserva di stabilire per l'intera durata della carica il compenso annuo spettante ai componenti dell'Organismo di Vigilanza. Tale compenso dovrà essere adeguatamente remunerativo delle competenze e della professionalità espresse.

Ai componenti dell'Organismo di Vigilanza compete, inoltre, il rimborso delle spese vive e documentate sostenute nell'espletamento dell'incarico.

Ineleggibilità

Non possono essere nominati componenti dell'Organismo di Vigilanza coloro che si trovino nelle condizioni previste dall'art. 2399 c.c.

Non possono inoltre essere nominati alla carica di componenti dell'Organismo di Vigilanza coloro i quali sono stati condannati con sentenza divenuta definitiva, anche se emessa ex artt. 444 e ss. c.p.p. e anche se con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione:

1. alla reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per uno dei delitti previsti dal regio decreto 16 marzo 1942, n. 267;
2. la pena detentiva per un tempo non inferiore ad un anno per uno dei reati previsti dalle norme che disciplinano l'attività bancaria, finanziaria, mobiliare, assicurativa e dalle norme in materia di mercati e valori mobiliari, di strumenti di pagamento;
3. alla reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per un delitto contro la pubblica amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'economia pubblica, per un delitto in materia tributaria;
4. per un qualunque delitto non colposo alla pena della reclusione per un tempo non inferiore a due anni;
5. per uno dei reati previsti dal titolo XI del libro V del codice civile così come riformulato dal D.Lgs. 61/02;
6. per un reato che importi e abbia importato la condanna ad una pena da cui derivi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
7. per uno o più reati tra quelli tassativamente previsti dal Decreto anche se con condanne a pene inferiori a quelle indicate ai punti precedenti;
8. coloro che hanno rivestito la qualifica di componente dell'Organismo di Vigilanza in seno a società nei cui confronti siano state applicate le sanzioni previste dall'art. 9 del Decreto;
9. coloro nei cui confronti sia stata applicata in via definitiva una delle misure di prevenzione previste dall'art. 10, comma 3, della legge 31 maggio 1965, n. 575, come sostituito dall'articolo 3 della legge 19 marzo 1990, n. 55 e successive modificazioni;
10. coloro nei cui confronti siano state applicate le sanzioni amministrative accessorie previste dall'art. 187 quater Decreto Legislativo n. 58/1998.

I candidati alla carica di componenti dell'Organismo di Vigilanza debbono autocertificare con dichiarazione sostitutiva di notorietà di non trovarsi in alcuna delle condizioni indicate dal numero 1 al numero 10, impegnandosi espressamente a comunicare eventuali variazioni rispetto al contenuto di tali dichiarazioni.

Il Consiglio di Amministrazione di Ammann Italy S.r.l. può revocare i componenti dell'Organismo, oltre che nei casi previsti dal par. 3.1, quando si manifestino cause di ineleggibilità di cui sopra, anteriori alla nomina a componente dell'OdV e non indicate nell'autocertificazione, nonché quando intervengano le cause di decadenza di seguito specificate.

Decadenza

I componenti dell'Organismo di Vigilanza decadono dalla carica nel momento in cui vengano a trovarsi successivamente alla loro nomina:

- a. in una delle situazioni contemplate nell'art. 2399 c.c.;
- b. condannati con sentenza definitiva (intendendosi per sentenza di condanna anche quella pronunciata ex art. 444 c.p.p.) per uno dei reati indicati ai numeri 1, 2, 3, 4, 5, 6 e 7 delle condizioni di ineleggibilità innanzi indicate;
- c. nella situazione in cui, dopo la nomina, si accerti aver rivestito la qualifica di componente dell'Organismo di Vigilanza in seno a società nei cui confronti siano state applicate le sanzioni previste dall'art. 9 del Decreto in relazione a illeciti amministrativi commessi durante la loro carica.

Sospensione

Costituiscono cause di sospensione dalla funzione di componente dell'Organismo di Vigilanza:

- a. la condanna con sentenza non definitiva per uno dei reati dei numeri da 1 a 7 delle condizioni di ineleggibilità innanzi indicate;
- b. l'applicazione su richiesta delle parti di una delle pene di cui ai numeri da 1 a 7 delle condizioni di ineleggibilità innanzi indicate;
- c. l'applicazione di una misura cautelare personale;
- d. l'applicazione provvisoria di una delle misure di prevenzione previste dall'art. 10, comma 3, della legge 31 maggio 1965, n. 575, come sostituito dall'articolo 3 della legge 19 marzo 1990, n. 55 e successive modificazioni.

3.3 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza è dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo. Ad esso è affidato il compito di vigilare:

- sul funzionamento e sull'osservanza del Modello;
- sull'efficacia e adeguatezza del Modello in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati;
- sull'analisi circa il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello e quindi sull'opportunità di aggiornamento dello stesso, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative.

A tal fine, all'Organismo di Vigilanza sono altresì affidati i compiti di:

- verificare periodicamente la mappa delle aree a rischio reato al fine di adeguarla ai mutamenti delle attività e/o della struttura aziendale;
- verificare, anche sulla base dell'eventuale integrazione delle aree a rischio, la reale efficacia del Modello in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei Reati, proponendo - laddove ritenuto necessario - eventuali aggiornamenti del Modello, con particolare riferimento all'evoluzione e ai mutamenti della struttura organizzativa o dell'operatività aziendale e della normativa vigente;
- effettuare periodicamente verifiche volte all'accertamento di quanto previsto dal Modello; in particolare dovrà verificare che le procedure di controllo siano poste in essere e documentate in maniera conforme e che i principi etici siano rispettati. A tal fine, l'Organismo di Vigilanza è dotato di un generale potere ispettivo e ha libero accesso, senza la necessità di alcun consenso preventivo, salvi i casi in cui tale consenso sia reso necessario da leggi e regolamenti, a tutta la documentazione aziendale, nonché la possibilità di acquisire dati ed informazioni rilevanti dai soggetti responsabili. Infine, l'Organismo di Vigilanza deve essere costantemente informato dai responsabili delle funzioni aziendali:
 - sugli aspetti dell'attività aziendale che possono esporre Ammann Italy S.r.l. al rischio di commissione di uno dei reati previsti dalla normativa vigente;
 - sui rapporti con i consulenti e con i *partners* che operano per conto della Società nell'ambito di processi sensibili;
 - sulle operazioni straordinarie della Società;
 - coordinarsi con le funzioni aziendali (i) per uno scambio di informazioni al fine di tenere aggiornate le aree a rischio reato, (ii) per controllare l'evoluzione delle aree a rischio reato al fine di realizzarne il costante monitoraggio, (iii) per i diversi aspetti attinenti l'attuazione del Modello (definizione di clausole contrattuali standard, formazione del personale, cambiamenti normativi ed organizzativi, ecc.) e (iv) per

garantire che le azioni correttive necessarie a rendere il Modello adeguato ed efficace vengano intraprese tempestivamente;

- raccogliere, elaborare e conservare tutte le informazioni rilevanti ricevute sul rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista delle informazioni che allo stesso devono essere trasmesse;
- coordinarsi con la Funzione di Amministrazione del Personale per la definizione dei programmi di formazione per il personale e del contenuto delle comunicazioni periodiche da farsi ai dipendenti e agli organi sociali, finalizzate a fornire agli stessi la necessaria sensibilizzazione e le conoscenze di base della normativa di cui al D. Lgs. 231/2001.

L'Organismo di Vigilanza, qualora emerga che lo stato di attuazione delle procedure operative sia carente, dovrà adottare tutte le iniziative necessarie per correggere questa condizione strutturale. A tal fine dovrà:

- sollecitare i responsabili delle funzioni aziendali al rispetto delle procedure aziendali;
- indicare direttamente quali correzioni e modifiche debbano essere apportate alle procedure aziendali;
- segnalare i casi più gravi di mancata attuazione del Modello ai responsabili delle singole funzioni aziendali.

Qualora, invece, dal monitoraggio dello stato di attuazione del Modello emerga la necessità di adeguamento, risultando peraltro lo stesso integralmente e correttamente attuato ma non idoneo allo scopo di evitare il rischio del verificarsi di taluno dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001, l'Organismo di Vigilanza dovrà attivarsi affinché siano apportati in tempi brevi i necessari aggiornamenti.

L'autonomia e l'indipendenza, che necessariamente devono connotare le attività dell'Organismo di Vigilanza, rendono necessario prevedere alcune forme di tutela in suo favore al fine di garantire l'efficacia del Modello e di evitare che la sua attività di controllo possa ingenerare forme di ritorsione a suo danno. A tal fine il Consiglio di Amministrazione provvede a mettere a disposizione dell'Organismo di Vigilanza i mezzi, economici e non, che ne consentano la piena operatività.

Nello specifico, all'Organismo di Vigilanza viene attribuito un budget di spesa autonomo che potrà e dovrà essere impiegato esclusivamente per esborsi che si rendessero necessari per l'espletamento delle attività di verifica e di controllo. Per ogni ulteriore esigenza di ordine finanziario, l'Organismo di Vigilanza, nell'espletamento del proprio mandato, ha la facoltà di richiedere le risorse necessarie al Consiglio di Amministrazione.

3.4 Reporting dell'Organismo di Vigilanza nei confronti del Consiglio di Amministrazione

L'Organismo di Vigilanza, nei confronti del Consiglio di Amministrazione, ha la responsabilità di:

- a. comunicare per iscritto, all'inizio di ciascun esercizio, il piano delle attività che intende svolgere per adempiere ai compiti assegnatigli;
- b. comunicare periodicamente lo stato di avanzamento del programma definito ed eventuali cambiamenti apportati al piano, motivandoli, nonché le risultanze delle proprie verifiche, individuando eventuali problematiche riscontrate e le conseguenti azioni correttive da intraprendere;
- c. comunicare immediatamente per iscritto eventuali problematiche significative scaturite dalle suddette attività ovvero eventuali violazioni del Modello di cui sia stato informato;

- d. relazionare per iscritto, con cadenza annuale, in merito all'attuazione del Modello da parte di Ammann Italy S.r.l., nonché in merito alla verifica sugli atti e sulle procedure unitamente agli esiti degli "interventi a piano" e degli "interventi mirati", individuando eventuali problematiche riscontrate e le conseguenti azioni correttive da intraprendere.

L'Organismo di Vigilanza potrà richiedere di essere convocato dal Consiglio di Amministrazione per riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche.

L'Organismo di Vigilanza potrà, inoltre, valutando le singole circostanze:

- a. comunicare per iscritto, ai responsabili delle funzioni e/o dei processi, i risultati dei propri accertamenti, qualora dai controlli scaturissero aspetti suscettibili di miglioramento. In tal caso, sarà necessario che l'Organismo di Vigilanza ottenga dai responsabili dei processi medesimi un piano delle azioni, con relativa tempistica, in ordine alle attività suscettibili di miglioramento, nonché le specifiche delle modifiche che dovrebbero essere attuate;
- b. segnalare per iscritto eventuali comportamenti/azioni non in linea con il Modello e con le procedure aziendali al fine di:
 - o acquisire tutti gli elementi da eventualmente comunicare alle strutture preposte per la valutazione e l'applicazione delle sanzioni disciplinari;
 - o evitare il ripetersi dell'accadimento, dando indicazioni per la rimozione delle carenze.

Tali attività dovranno, nel più breve tempo possibile, essere comunicate per iscritto dall'Organismo di Vigilanza al Consiglio di Amministrazione, richiedendo anche il supporto delle strutture aziendali in grado di collaborare nell'attività di accertamento e nell'individuazione delle azioni idonee ad impedire il ripetersi di tali circostanze.

L'Organismo di Vigilanza ha l'obbligo di informare immediatamente per iscritto il Consiglio di Amministrazione di qualsiasi violazione del Modello.

Gli eventuali incontri tra l'Organismo di Vigilanza e il Consiglio di Amministrazione dovranno essere documentati per iscritto mediante redazione di appositi verbali da custodirsi da parte dell'Organismo di Vigilanza stesso.

3.5 Informazioni e segnalazioni nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

Informazioni

In attuazione di quanto stabilito dall'art. 6, comma 2, punto d) del Decreto 231, l'Organismo di Vigilanza deve essere informato, mediante apposite informative da parte dei Destinatari, in merito a fatti aziendali straordinari o comunque rilevanti rispetto ai processi sensibili, ovvero situazioni che potrebbero far insorgere una responsabilità della Società ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Dovranno pertanto essere fornite all'Organismo di Vigilanza le informazioni previste nella procedura aziendale relativa ai flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/01. Tali flussi informativi dovranno essere comunicati inviando una mail all'indirizzo: org_vigilanza.ait@ammann.com.

Oltre a quanto previsto nella sopra citata procedura, devono in ogni caso essere comunicate all'Organismo di Vigilanza:

- le anomalie e criticità riscontrate dalle funzioni aziendali e dagli organi societari concernenti le attività di controllo effettuate, laddove rilevanti ai fini del presente Modello;
- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità, dai quali si possa venire a conoscenza dello svolgimento di indagini per i reati previsti dal D. Lgs. 231/2001;

- le comunicazioni interne ed esterne riguardanti qualsiasi fattispecie che possa essere messa in collegamento con ipotesi di reato di cui al D. Lgs. 231/2001 (ad es. provvedimenti disciplinari avviati/attuati nei confronti dei dipendenti);
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dipendenti nei confronti dei quali la Magistratura procede per i reati previsti dal D. Lgs. 231/2001;
- le notizie relative a cambiamenti nella struttura organizzativa della Società;
- gli aggiornamenti relativi al sistema dei poteri aziendali;
- gli eventuali rilievi della Società di revisione sul sistema dei controlli interni, su fatti censurabili e sui documenti contabili della Società;
- qualsiasi incarico conferito alla Società di revisione o a Società ad essa collegate, diverso da quello concernente la revisione del bilancio;
- gli eventuali richiami da parte delle Autorità di Vigilanza;
- la struttura organizzativa adottata in materia antinfortunistica e di igiene e salute sul lavoro;
- i documenti di valutazione dei rischi, redatti ai sensi del Testo Unico sulla Sicurezza sul Lavoro (D. Lgs. 81/2008), e i loro eventuali aggiornamenti e modifiche;
- le eventuali ispezioni e prescrizioni effettuate in materia antinfortunistica e di igiene e salute sul lavoro da parte delle Autorità di Vigilanza.

Segnalazioni

Ammann Italy S.r.l. supporta e incoraggia le segnalazioni da chiunque in buona fede abbia notizia certa o un ragionevole sospetto, fondato su elementi di fatto precisi e concordanti, che sia avvenuta o che possa avvenire una violazione del Modello o del Codice Etico nonché dei regolamenti e delle procedure interne della Società.

Per la gestione delle segnalazioni, Ammann Italy S.r.l. adotta una specifica procedura di gestione delle segnalazioni (cosiddetta procedura “*whistleblowing*” – Allegato 3) che tutti i Destinatari sono tenuti a conoscere ed applicare ove opportuno. Si rimanda a tale procedura per la descrizione del processo di segnalazione e successiva gestione (fasi di valutazione, indagine, eventuale accertamento della violazione, eventuale definizione del provvedimento sanzionatorio e sua applicazione)³.

Giova qui ribadire quali sono, ai sensi dell’art. 6 c.2-*bis* del D. Lgs. 231/01, i canali di comunicazione che Ammann Italy S.r.l. mette a disposizione per inviare le segnalazioni:

A. mezzo e-mail alla casella di posta elettronica “*whistleblowing*” – segnalazioni.odv.ait@ammann.com.

B. mezzo posta ordinaria, in busta chiusa all’attenzione, riservata e personale, dell’Organismo di Vigilanza, presso la sede di Ammann Italy S.r.l.

L’Organismo di Vigilanza valuta, sulla base delle informazioni disponibili, che la segnalazione sia effettivamente “rilevante ai fini 231”. La segnalazione è fatta in forma anonima, salva la possibilità per il segnalante di indicare il proprio nominativo qualora ritenga sia strettamente necessario alla valutazione da parte dell’Organismo.

³ Tale procedura si applica anche alle situazioni di possibile violazione del Codice Etico di Ammann Italy S.r.l., anche se non rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/01. Laddove i soggetti aziendali preposti al monitoraggio di tali canali di comunicazione non ravvedano una rilevanza “231” della situazione segnalata, la gestione non dovrà competere l’Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza si impegna a mantenere riservata l'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti di Ammann Italy S.r.l. o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

L'Organismo di Vigilanza si impegna a compiere ogni ragionevole sforzo affinché i segnalanti non siano soggetti a forme di ritorsione, discriminazione per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla Segnalazione⁴. Atti di tale natura, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante, sono vietati e potranno essere sanzionati secondo quanto previsto dal presente Modello.

Il segnalante è responsabile della segnalazione fatta, che dovrà avere i requisiti di cui sopra (e quindi essere circostanziata e fondata su elementi di fatto precisi e concordanti). Sono vietate forme di "abuso" del *whistleblowing*⁵, con segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate con il solo scopo di danneggiare il segnalato, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o strumentale del meccanismo di segnalazione. Atti di tale natura nei confronti del soggetto segnalato sono vietati e potranno essere sanzionati secondo quanto previsto dal presente Modello.

L'Organismo di Vigilanza agirà secondo i principi di confidenzialità, tempestività di investigazione e azione, imparzialità e collegialità.

L'Organismo di Vigilanza dovrà valutare le informazioni ricevute e disporre le necessarie verifiche finalizzate ad accertare se, sulla base degli elementi in proprio possesso, è effettivamente avvenuta una violazione del Modello. Nel caso in cui l'Organismo riscontri una violazione del Modello informerà dell'esito dei suoi accertamenti gli Organi Aziendali competenti, che sono tenuti a dare corso al procedimento di contestazione degli addebiti secondo le procedure definite nel presente Modello.

Ogni informazione, segnalazione, report ricevuti dall'Organismo di Vigilanza sono conservati in un apposito archivio (informatico o cartaceo). L'accesso all'archivio è consentito ai soli componenti dell'Organismo.

L'accesso da parte di soggetti diversi dai componenti dell'Organismo deve essere preventivamente autorizzato da quest'ultimo.

Come specificato dalla procedura "*whistleblowing*", resta valida la possibilità di effettuare segnalazioni in modo verbale o in forma scritta (i.e. e-mail) direttamente al proprio superiore gerarchico/referente aziendale, nonché agli organi/alle Funzioni aziendali preposte a specifiche funzioni di controllo.

3.6 Verifiche periodiche

Oltre all'attività di vigilanza che l'Organismo svolge continuamente sull'effettivo funzionamento e sulla corretta osservanza del Modello (e che si traduce nella verifica della coerenza tra i comportamenti concreti dei destinatari ed il Modello stesso) lo stesso periodicamente effettua specifiche verifiche sulla reale capacità del Modello alla prevenzione dei reati (eventualmente, qualora lo ritenga opportuno, coadiuvandosi con soggetti terzi).

⁴ Come previsto dalla Legge (art. 6 comma 2-bis D. Lgs.231/01): "[...] I Modelli prevedono [...] c) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione; d) nel sistema disciplinare [...] sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante".

⁵ Come previsto dalla Legge (art. 6 comma 2-bis, secondo paragrafo): "[I Modelli prevedono ...] nel sistema disciplinare [...], sanzioni nei confronti [...] di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate".

Tale attività si concretizza in una verifica a campione dei principali atti societari e dei contratti di maggior rilevanza conclusi da Ammann Italy S.r.l. in relazione ai processi sensibili e alla conformità degli stessi alle regole di cui al presente Modello.

Inoltre, viene svolta una *review* di tutte le informazioni e segnalazioni ricevute nel corso dell'anno, delle azioni intraprese dall'Organismo di Vigilanza e degli eventi considerati rischiosi rispetto alla problematica della responsabilità penale dell'impresa.

Le verifiche sono condotte dall'Organismo di Vigilanza che si avvale del supporto di altre funzioni interne che, di volta in volta, si rendano a tal fine necessarie.

Le verifiche e il loro esito sono oggetto di report almeno annuale al Consiglio di Amministrazione. In particolare, in caso di esito negativo, l'Organismo di Vigilanza esporrà, nel piano relativo all'anno, i miglioramenti da attuare.

Le verifiche sull'adeguatezza del Modello svolte dall'Organismo di Vigilanza sono concentrate sull'efficacia applicativa dello stesso all'interno degli assetti societari.

È possibile compiere la verifica svolgendo attività di audit, svolta a campione, dei principali atti societari e dei contratti di maggior rilevanza conclusi dalla Società in relazione ai «processi sensibili» e alla conformità degli stessi a quanto prescritto dal Modello.

Con riferimento alle informazioni e segnalazioni ricevute nel corso dell'anno, alle azioni intraprese dall'Organismo di Vigilanza e dagli altri soggetti interessati, sugli eventi considerati rischiosi verrà predisposto un report almeno annuale indirizzato al Consiglio di Amministrazione, come riportato al precedente punto.

L'Organismo di Vigilanza stila con regolare cadenza un programma di vigilanza attraverso il quale pianifica la propria attività di verifica e controllo.

Il programma contiene un calendario delle attività da svolgere nel corso dell'anno prevedendo, altresì, la possibilità di effettuare verifiche e controlli non programmati.

Nello svolgimento della propria attività, l'Organismo di Vigilanza può avvalersi del supporto di funzioni e strutture interne alla Società e/o in *outsourcing* con specifiche competenze nei settori aziendali di volta in volta sottoposti a controllo.

All'Organismo di Vigilanza sono riconosciuti, nel corso delle verifiche ed ispezioni, i più ampi poteri al fine di svolgere efficacemente i compiti affidatigli come:

- verificare e segnalare le necessità di modifica del Modello, quando intervengono mutamenti nell'organizzazione aziendale o nel modello di business che rendano il Modello non più aggiornato o che comportino nuovi potenziali “rischi 231”. Il Consiglio di Amministrazione è responsabile dell'aggiornamento del Modello e del suo adeguamento in relazione al mutamento degli assetti organizzativi, dei processi operativi nonché alle risultanze dei controlli. L'Organismo di Vigilanza conserva, in ogni caso, precisi compiti e poteri in merito alla cura e promozione del costante aggiornamento del Modello. È inoltre compito dell'Organismo di Vigilanza verificare l'aggiornamento del Modello in seguito al riscontro di carenze e/o lacune a seguito di verifiche sull'efficacia del medesimo;
- verificare se è stata effettuata un'adeguata formazione e informazione del personale sugli aspetti rilevanti ai fini dell'osservanza della legge nello svolgimento dell'attività dell'organizzazione. La comunicazione al personale e la sua formazione sono due importanti requisiti del Modello ai fini del suo buon funzionamento. Con riferimento alla comunicazione, essa deve riguardare ovviamente il Codice Etico ma anche gli altri strumenti quali i poteri

autorizzativi, le linee di dipendenza gerarchica, le procedure, i flussi di informazione e tutto quanto contribuisca a dare trasparenza nell'operare quotidiano. La comunicazione deve essere: capillare, efficace, autorevole (cioè emessa da un livello adeguato) chiara e dettagliata, periodicamente ripetuta. Accanto alla comunicazione, deve essere sviluppato un adeguato programma di formazione rivolto al personale delle aree a rischio, appropriatamente tarato in funzione dei livelli dei destinatari, che illustri le ragioni di opportunità, oltre che giuridiche, che ispirano le regole e la loro portata concreta;

- verificare se sono state adottate misure materiali, organizzative e protocolli di comportamento atti a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge ed a scoprire ed eliminare tempestivamente eventuali situazioni irregolari;
- verificare l'attuazione di un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del Modello organizzativo e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate. Infatti, il sistema delineato non può, per operare efficacemente, ridursi ad un'attività *una tantum*, bensì deve tradursi in un processo continuo e costante (o comunque svolto con una periodicità adeguata), da reiterare con particolare attenzione nei momenti di cambiamento aziendale (ampliamento di attività, riorganizzazioni, ecc.).

4. LA FORMAZIONE DELLE RISORSE E LA DIFFUSIONE DEL MODELLO

4.1 Formazione ed informazione dei dipendenti

Ai fini dell'attuazione del presente Modello, è obiettivo di Ammann Italy S.r.l. garantire una corretta conoscenza, sia alle risorse già presenti in azienda sia a quelle da inserire, delle regole di condotta ivi contenute, con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nei processi sensibili.

Il sistema di informazione e formazione è supervisionato ed integrato dall'Organismo di Vigilanza, nella sua prerogativa di promuovere la conoscenza e la diffusione del Modello stesso, in collaborazione con i responsabili delle altre funzioni di volta in volta coinvolte nella applicazione del Modello.

La comunicazione iniziale

L'adozione del presente Modello è comunicata a tutte le risorse presenti in azienda al momento dell'adozione stessa anche tramite l'affissione di relativa circolare nella bacheca presente presso la sede della Società, nella quale viene altresì fatta presente la possibilità di prendere visione della documentazione considerata di primaria rilevanza (es. Codice Etico, Modello Organizzativo). Tutte le modifiche intervenute successivamente e le informazioni concernenti il Modello sono comunicate attraverso i medesimi canali informativi.

La formazione

L'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al D. Lgs. 231/2001 è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'avere o meno funzioni di rappresentanza della Società.

Con riferimento alla formazione del personale rispetto al presente Modello si sono previsti interventi tesi alla più ampia diffusione delle prescrizioni in esso contenute ed alla conseguente sensibilizzazione di tutto il personale alla sua effettiva attuazione.

In particolare, Ammann Italy S.r.l. prevede l'erogazione di corsi destinati a tutto il personale dipendente, che illustrino, secondo un approccio modulare:

- il contesto normativo;
- il Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato da Ammann Italy S.r.l.;
- l'Organismo di Vigilanza e la gestione del Modello nel continuo.

I corsi prevedono, altresì, moduli di “Case study” finalizzati all'approfondimento ed all'illustrazione pratica dei concetti esposti nelle precedenti sezioni del corso.

Sarà cura dell'Organismo di Vigilanza – d'intesa ed in coordinamento con il Consiglio di Amministrazione e con i Responsabili delle Funzioni/Direzioni di volta in volta coinvolte – prevedere il contenuto dei corsi, la loro diversificazione, le modalità di erogazione, la loro reiterazione, i controlli sull'obbligatorietà della partecipazione e le misure da adottare nei confronti di quanti non frequentino senza giustificato motivo.

4.2 Informazione ai collaboratori

I consulenti devono essere informati del contenuto del Modello e del Codice Etico e dell'esigenza di Ammann Italy S.r.l. che il loro comportamento sia conforme ai disposti del D. Lgs. 231/2001.

Al fine di formalizzare l'impegno al rispetto dei principi del Modello e del Codice Etico da parte di terzi aventi rapporti contrattuali con la Società, è prevista la pubblicazione di tali documenti sul portale internet del Gruppo (per quanto attiene al MOG, il riferimento è alla sola Parte Generale).

5. IL SISTEMA DISCIPLINARE

5.1 Funzione del sistema disciplinare

La predisposizione di un efficace sistema sanzionatorio costituisce, ai sensi dell'art. 6 secondo comma lettera e) del D. Lgs. 231/2001, un requisito essenziale del Modello ai fini dell'esimente rispetto alla responsabilità della Società. Medesimo requisito è richiamato anche dall'art. 30, terzo comma, del Testo Unico sulla Sicurezza, con specifico riferimento agli aspetti inerenti la sicurezza e la tutela della salute dei lavoratori.

Il Modello di Organizzazione, di gestione e di controllo adottato da Ammann Italy S.r.l., prevede un adeguato sistema disciplinare applicabile in caso di violazioni del Modello stesso. Per “violazione del Modello” s'intende una condotta non conforme - per negligenza, dolo o colpa - alle regole generali di comportamento previste dal Codice Etico e alle norme procedurali previste o esplicitamente richiamate dal Modello, per quanto applicabili al soggetto coinvolto, in base al ruolo, ai poteri e alle funzioni che ricopre nell'ambito della Società o per conto di essa.

La previsione di un sistema sanzionatorio rende efficiente l'azione dell'Organismo di Vigilanza e ha lo scopo di garantire l'effettiva attuazione del Modello.

L'applicazione del sistema disciplinare e delle relative sanzioni è indipendente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria nel caso in cui il comportamento da censurare valga anche ad integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

Il sistema disciplinare si rivolge a tutti i dipendenti della Società, a tutte le persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, a tutte le persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della Società nonché alle persone che sono sottoposte alla loro vigilanza ed alla loro direzione, così come disposto dall'art 5 del D. Lgs. 231/2001.

Il sistema deve altresì applicarsi a collaboratori e terzi che si trovino nelle condizioni previste dalla norma sopra citata, i cui rapporti contrattuali/negoziali dovranno prevedere di volta in volta clausole particolari in caso di violazione del sistema previsto quali, a titolo di esempio, risoluzione del contratto, cancellazione dall'elenco fornitori, etc.

Con riferimento ai lavoratori dipendenti, tale codice disciplinare deve integrare i presupposti di idoneità ai sensi del Decreto 231 con i profili giuslavoristici definiti dalla corrente normativa codicistica, dalla legislazione speciale e dalla contrattazione collettiva nazionale e aziendale. Resta pertanto confermato che le norme di carattere disciplinare contenute negli artt. 32 e segg. del “Codice del lavoro” applicato al personale dipendente costituiscono, ai sensi e per gli effetti dell'art. 7 della l. n. 300/70, il codice disciplinare cui i dipendenti devono principalmente attenersi nello svolgimento quotidiano delle mansioni loro assegnate. Il Sistema Sanzionatorio specificato al successivo paragrafo 5.2 è valido anche con riferimento alle violazioni del Modello in materia di salute e sicurezza sul lavoro⁶.

L'adozione di misure disciplinari quale “risposta” sanzionatoria ad una violazione del Modello risulta autonoma rispetto ad eventuali azioni penali da parte dell'autorità giudiziaria, ed anzi rimane su un piano nettamente distinto e separato dal sistema normativo del diritto penale e amministrativo. Infatti, secondo un consolidato principio giuslavoristico, la gravità del comportamento del lavoratore e l'idoneità ad incidere sul vincolo di fiducia che lo lega all'azienda, può e deve essere valutato separatamente dall'eventuale rilevanza penale della condotta.

In considerazione di quanto sopra, il codice disciplinare applicabile ai soggetti che collaborano con la Società a titolo di lavoratori dipendenti - dirigenti e non dirigenti -, collaboratori, consulenti e terzi che operino per conto o nell'ambito della medesima Società si uniformerà alle linee guida illustrate nei paragrafi seguenti.

Il sistema disciplinare è soggetto a costante verifica e valutazione da parte dell'Organismo di Vigilanza con il supporto delle competenti funzioni aziendali, anche con riferimento alla divulgazione del codice disciplinare ed alla adozione degli opportuni mezzi di pubblicità dello stesso nei confronti di tutti i soggetti tenuti all'applicazione delle disposizioni in esso contenute.

5.2 Sanzioni

5.2.1 Sanzioni per i lavoratori dipendenti (non dirigenti)

Le condotte dei lavoratori dipendenti non conformi alle norme comportamentali previste dal Modello costituiscono illeciti disciplinari e, in quanto tali, devono essere sanzionate.

Il lavoratore deve rispettare le disposizioni normative impartite dalla Società, al fine di evitare le sanzioni previste dal vigente Contratto Collettivo Nazionale, divulgate ai sensi e nei modi previsti dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (c.d. “Statuto dei Lavoratori”).

La tipologia e l'entità del provvedimento disciplinare saranno individuate tenendo conto della gravità o recidività della mancanza o del grado di colpa e valutando in particolare:

⁶ Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, con circolare 11/07/2011 (Prot. 15/VI/0015816/MA001.A001), ha inteso, tra l'altro, fornire le indicazioni della commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro per l'adozione del sistema disciplinare (comma 3 dell'art. 30 del D.Lgs. 81/2008) per le Aziende che hanno adottato un modello organizzativo e di gestione definito conformemente alle Linee Guida UNI-INAIL (edizione 2001) o alle BS OHSAS 18001:2007. Nel documento, si ribadisce la necessità che anche le aziende con un SGSL certificato si dotino di procedure per individuare e sanzionare i comportamenti che possano favorire la commissione dei reati di cui all'articolo 25-septies del Decreto e il mancato rispetto delle misure previste dal Modello.

- l'intenzionalità del comportamento o il grado di negligenza, imprudenza o imperizia, anche alla luce della prevedibilità dell'evento;
- il comportamento complessivo del lavoratore, verificando l'esistenza di eventuali altri simili recedenti disciplinari;
- le mansioni assegnate al lavoratore, nonché il relativo livello di responsabilità gerarchica e autonomia;
- l'eventuale condivisione di responsabilità con altri dipendenti che abbiano concorso nel determinare la violazione nonché la relativa posizione funzionale;
- le particolari circostanze che contornano la violazione o in cui la stessa è maturata;
- la rilevanza degli obblighi violati e la circostanza che le conseguenze della violazione presentino o meno rilevanza esterna all'azienda;
- l'entità del danno derivante alla Società o dall'eventuale applicazione di sanzioni.

I provvedimenti disciplinari vengono applicati non solo in relazione alla gravità delle infrazioni, ma anche in considerazione di eventuali ripetizioni delle stesse; quindi le infrazioni, se ripetute più volte, danno luogo a provvedimenti disciplinari di peso crescente, fino alla eventuale risoluzione del rapporto di lavoro.

Vengono tenuti in considerazione a questo fine i provvedimenti comminati al lavoratore negli ultimi due anni.

I poteri disciplinari per i lavoratori dipendenti – accertamento delle infrazioni, procedimenti disciplinari e applicazione delle sanzioni – verranno esercitati, a norma di legge e di contratto, dal Datore di Lavoro.

Sono previste sanzioni disciplinari nei confronti di chi viola i principi alla base del meccanismo di segnalazione ("c.d. *whistleblowing*"), volti a tutelare sia il soggetto segnalante, sia il soggetto segnalato, secondo quanto definito al precedente paragrafo 3.5. In particolare:

- sanzioni disciplinari nei confronti di chi, essendone responsabile, non mantiene riservata l'identità del segnalante⁷;
- sanzioni disciplinari nei confronti di chi attua o minaccia forme di ritorsione, discriminazione o penalizzazione per motivi collegati, indirettamente o direttamente, alla segnalazione⁸;
- sanzioni disciplinari nei confronti di chi, abusando del meccanismo di *whistleblowing*, effettua segnalazioni manifestamente opportunistiche allo scopo di danneggiare il segnalato, effettuando con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate, fatta salva

⁷ Come previsto dalla Legge (art. 6 comma 2-*bis* D. Lgs.231/01): "[...] I Modelli prevedono [...] c) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione; d) nel sistema disciplinare [...] sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante."

⁸ Come previsto dalla Legge (art. 6 commi 2-*ter* e 2-*quater* D. Lgs.231/01): "L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo. Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. E' onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa".

l'eventuale accertamento di responsabilità civile (ex art. 2043 c.c.) o penale (per ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria)⁹.

Si riportano di seguito le correlazioni esistenti tra le mancanze specifiche e le sanzioni disciplinari che saranno applicate in caso di inosservanza, da parte del personale dipendente non dirigente, del Modello adottato dalla Società per prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto 231.

A) Richiamo Verbale

In termini più specifici ed esemplificativi, la sanzione del richiamo verbale potrà attuarsi, sempre che sia commessa per la prima volta e sia qualificabile esclusivamente come colposa, in caso di lieve infrazione o inosservanza delle procedure stabilite dal Modello, ovvero in caso di adozione, nell'ambito dei profili di rischio individuati, di un comportamento non conforme o non adeguato alle summenzionate prescrizioni.

È bene sottolineare che questo vale solo se l'infrazione non sia suscettibile di rifrangere verso l'esterno effetti negativi tali da minare l'efficacia del Modello.

Costituisce una motivazione rilevante la violazione colposa dei principi del Codice Etico e/o di norme procedurali previste o esplicitamente richiamate dal Modello o di errori procedurali, non aventi rilevanza esterna, dovuti a negligenza del dipendente. A titolo esemplificativo ma non esaustivo, è punibile con il richiamo verbale il dipendente che, per negligenza, trascuri di conservare in maniera accurata la documentazione di supporto necessaria a ricostruire l'operatività della Società nelle aree a rischio reato.

B) Ammonizione scritta

Viene adottata in ipotesi di ripetute mancanze punibili con il richiamo verbale, nonché per le seguenti carenze:

- a. violazione colposa di norme procedurali previste o esplicitamente richiamate dal Modello o errori procedurali, aventi rilevanza esterna, dovuti a negligenza del dipendente: a titolo esemplificativo ma non esaustivo, commette infrazione disciplinare punibile con l'ammonizione scritta il dipendente che per negligenza ometta di verificare il rispetto del Modello e delle relative procedure;
- b. ritardata comunicazione all'Organismo di Vigilanza di informazioni dovute ai sensi del Modello e relative a situazioni non particolarmente a rischio;
- c. mancata partecipazione, in assenza di adeguata giustificazione, alle attività di formazione erogate dall'azienda in relazione al Modello, al Codice Etico e/o alle procedure.

Anche in questo caso l'entità delle violazioni deve essere tale da non minare l'efficacia del Modello.

C) Multa in misura non eccedente l'importo di tre ore di retribuzione e sospensione dal servizio e dalla retribuzione in misura non eccedente i tre giorni

Vengono comminate in ipotesi di reiterate violazioni di cui ai precedenti punti o per le seguenti carenze:

- a. comportamento colposo e/o negligente il quale, per il livello di responsabilità gerarchico o tecnico, o in presenza di circostanze aggravanti, possa minare, sia pure a livello potenziale, l'efficacia del Modello. A titolo esemplificativo ma non esaustivo:

⁹ Come previsto dalla Legge (art. 6 comma 2-bis, secondo paragrafo): "(I Modelli prevedono ...) nel sistema disciplinare [...], sanzioni nei confronti [...] di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate".

- (i) inosservanza delle procedure previste dal Modello riguardanti un procedimento o adozione di un comportamento scorretto, non trasparente, non collaborativo o irrispettoso delle norme di legge e delle procedure aziendali, in tutte le attività finalizzate alla formazione del bilancio e delle altre comunicazioni sociali;
- (ii) mancata esecuzione con tempestività, correttezza e buona fede di tutte le comunicazioni previste dalla legge e dai regolamenti nei confronti delle autorità di vigilanza o ostacolo all'esercizio delle funzioni di vigilanza da queste intraprese;
- (iii) gravi violazioni procedurali del Modello tali da esporre la Società a responsabilità nei confronti dei terzi. A titolo esemplificativo, omissione o rilascio di false dichiarazioni relative al rispetto del Codice Etico e del Modello o inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e del sistema delle deleghe o omissione colposa nell'assolvimento degli adempimenti previsti dal Modello ai fini della gestione del rischio, ivi inclusa l'omessa comunicazione all'Organismo di Vigilanza di informazioni dovute ai sensi del Modello o inosservanza delle prescrizioni contenute nel Codice Etico o ogni e qualsiasi altra inosservanza di normative contrattuali o di disposizioni aziendali specifiche comunicate al dipendente.

D) Licenziamento per notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro (licenziamento con preavviso per giustificato motivo)

Il licenziamento per giustificato motivo è conseguenza di un notevole inadempimento contrattuale da parte del prestatore di lavoro, ovvero di ragioni inerenti l'attività produttiva, l'organizzazione del lavoro e il suo regolare funzionamento.

Costituiscono motivazioni rilevanti:

- a. reiterate e negligenti violazioni, singolarmente punibili con sanzioni più lievi, non necessariamente di natura dolosa, ma comunque espressione di notevoli inadempimenti da parte del dipendente;
- b. adozione, nello svolgimento delle attività classificate a rischio ai sensi del Decreto 231, di comportamenti non conformi alle norme del Modello e dirette univocamente al compimento di uno o più tra i reati previsti dal Decreto 231;
- c. omissione dolosa nell'assolvimento degli adempimenti previsti dal Modello ai fini della gestione del rischio;
- d. reiterata inosservanza delle prescrizioni contenute nel Codice Etico;
- e. omessa comunicazione all'Organismo di Vigilanza di informazioni rilevanti dovute ai sensi del Modello.

E) Licenziamento per una mancanza così grave da non consentire la prosecuzione, anche provvisoria del rapporto (licenziamento senza preavviso per giusta causa)

Costituisce presupposto per l'adozione della misura in commento ogni mancanza di gravità tale (per la dolosità del fatto, per la gravità della negligenza, per i riflessi penali o pecuniari, per la sua recidività) da pregiudicare irreparabilmente il rapporto di fiducia tra la Società e il lavoratore e da non consentire comunque la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto di lavoro stesso.

È consequenziale sottolineare che fonte di giusta causa di licenziamento dovranno intendersi tutte le infrazioni non colpose interessanti i rapporti con i terzi, sia in quanto direttamente suscettibili di far incorrere l'azienda nella responsabilità di cui al Decreto 231, sia in quanto chiaramente lesive del rapporto di fiducia tra Società e dipendente.

Appare evidente che il licenziamento disciplinare per giusta causa si dovrà ritenere non solo opportuno, ma anche necessario, in tutti gli eventi direttamente richiamati dalla legislazione sulla

responsabilità penale delle imprese e, in ogni caso, quando si riscontrino violazioni ai “principi etici di comportamento” poste in essere con intento doloso.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, può dar luogo a licenziamento senza preavviso:

- (i) la violazione dolosa di procedure aventi rilevanza esterna e/o la relativa elusione;
- (ii) la fraudolenza realizzata attraverso un comportamento inequivocabilmente diretto alla commissione di un reato ricompreso fra quelli previsti dal Decreto 231 tale da far venir meno il rapporto fiduciario con il datore di lavoro;
- (iii) la violazione e/o elusione del sistema di controllo, poste in essere con dolo mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dalla procedura, ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza;
- (iv) la mancata, incompleta o non veritiera documentazione dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione e di conservazione degli atti e delle procedure, dolosamente diretta ad impedire la trasparenza e verificabilità delle stesse.

5.2.2 Sanzioni per i dirigenti

In caso di rilevante inosservanza, da parte dei dirigenti, delle norme previste dal Modello o di comportamenti, durante lo svolgimento di attività a rischio ai sensi del Decreto 231, non conformi a quanto prescritto nel Modello stesso, nonché di negligenza o imperizia nell'individuare e conseguentemente eliminare violazioni del Modello e, nei casi più gravi, perpetrazione di reati, saranno applicate, nei confronti dei responsabili, le misure previste nella lettera di assunzione o nell'integrazione dell'originaria lettera-contratto.

Nella valutazione delle più opportune iniziative da assumersi dovranno considerarsi le particolari circostanze, condizioni e modalità in cui si è verificata la condotta in violazione del Modello e/o del Codice Etico: qualora, a seguito di tale valutazione, risulti irrimediabilmente leso il vincolo fiduciario tra la Società e il dirigente sarà assunta la misura del licenziamento.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, commette una violazione sanzionabile con la misura del licenziamento il dirigente che:

- a. commetta reiterate e gravi violazioni delle disposizioni del Modello e/o del Codice Etico;
- b. ometta la vigilanza sul comportamento del personale operante all'interno della propria sfera di responsabilità al fine di verificare le loro azioni nell'ambito delle aree a rischio reato e, comunque, nello svolgimento di attività strumentali a processi operativi a rischio reato;
- c. non provveda a segnalare tempestivamente eventuali situazioni di irregolarità o anomalie inerenti il corretto adempimento delle procedure di cui al Modello di cui abbia notizia, tali da compromettere l'efficacia del Modello medesimo o determinare un potenziale od attuale pericolo per la Società di irrogazione delle sanzioni di cui al Decreto 231;
- d. non provveda a segnalare con tempestività e completezza all'Organismo di Vigilanza eventuali criticità, afferenti aree nell'ambito di applicazione del Modello organizzativo, che fossero emerse a seguito di ispezioni, verifiche, comunicazioni, etc. delle autorità preposte;
- e. effettui elargizioni in denaro a pubblici funzionari;
- f. destini somme ricevute da organismi pubblici nazionali e non a titolo di erogazioni, contributi o finanziamenti per scopi diversi da quelli cui erano destinati;
- g. non rediga per iscritto gli incarichi conferiti ai collaboratori esterni o li sottoscriva in violazione delle deleghe ricevute;
- h. renda dichiarazioni non veritiere ad organismi pubblici nazionali e non ai fini dell'ottenimento di erogazioni, contributi o finanziamenti o, nel caso di ottenimento degli stessi, non rilasci un apposito rendiconto;

- i. assuma un comportamento scorretto, non trasparente, non collaborativo o irrispettoso delle norme di legge e delle procedure aziendali, in tutte le attività finalizzate alla formazione del bilancio e delle altre comunicazioni sociali e/o nell'acquisizione, elaborazione ed illustrazione dei dati e delle informazioni relative ai prodotti finanziari e agli emittenti;
- j. non effettui con tempestività, correttezza e buona fede tutte le comunicazioni previste dalla legge e dai regolamenti nei confronti delle autorità di vigilanza o ostacoli l'esercizio delle funzioni di vigilanza da queste intraprese;
- k. non mantenga riservata l'identità di chi ha effettuato una segnalazione, secondo la procedura di *whistleblowing*, essendone responsabile;
- l. attui o minacci forme di ritorsione, discriminazione o penalizzazione nei confronti di un altro dipendente o collaboratore, anche per motivi collegati, indirettamente o direttamente, ad una segnalazione da questi effettuata tramite il meccanismo del *whistleblowing*;
- m. effettui con dolo o colpa grave segnalazioni di possibili violazioni che si rivelino infondate, fatta salva l'eventuale accertamento di responsabilità civile (ex art. 2043 c.c.) o penale (per ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria).

Resta in ogni caso salvo il diritto della Società a richiedere il risarcimento del maggior danno subito a causa del comportamento del dirigente.

Ove il dirigente interessato sia munito di procura con potere di rappresentare all'esterno la Società, l'applicazione della misura più grave di un richiamo scritto comporterà anche la revoca automatica della procura stessa.

5.2.3 Misure da attuare nei confronti di collaboratori esterni alla Società

Ogni comportamento posto in essere da collaboratori, consulenti o altri terzi vincolati alla Società da un rapporto contrattuale (diverso dal lavoro subordinato) in contrasto con le linee di condotta individuate dal Modello e/o dal Codice Etico potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere d'incarico o negli accordi negoziali, l'applicazione di penali convenzionali o, in ragione della gravità della violazione, la risoluzione del rapporto contrattuale.

Resta salvo in ogni caso il diritto della Società ad agire per il risarcimento del maggior danno subito a causa del comportamento del collaboratore, consulente o terzo, anche indipendentemente dalla risoluzione del rapporto contrattuale.

Competerà all'Organismo di Vigilanza il monitoraggio della costante idoneità delle clausole contrattuali predisposte allo scopo di cui al presente paragrafo, nonché la valutazione dell'idoneità delle iniziative assunte dalla funzione aziendale di riferimento nei confronti dei predetti soggetti.

5.2.4 Misure da attuare nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

Nei casi in cui l'Organismo di Vigilanza, per negligenza ovvero imperizia, non abbia saputo individuare, e, conseguentemente, adoperarsi per eliminare, violazioni del Modello e, nei casi più gravi, perpetrazione di reati, il Consiglio di Amministrazione procederà agli accertamenti necessari e potrà assumere, a norma di legge e di statuto, gli opportuni provvedimenti - ivi inclusa la revoca dell'incarico per giusta causa.

Resta salvo in ogni caso il diritto della Società ad agire per il risarcimento del maggior danno subito a causa del comportamento dell'Organismo di Vigilanza.

5.3 Accertamento delle violazioni e procedimento disciplinare

5.3.1 Regole generali

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, in presenza di una violazione del Modello da parte di qualsiasi tipo di destinatario (dirigenti, collaboratori, consulenti o altri terzi) l'Organismo di Vigilanza deve essere coinvolto nell'iter di valutazione, indagine e accertamento della violazione, nonché nel valutare in merito alla opportunità di un provvedimento sanzionatorio, che sarà definito e comminato dagli enti aziendali preposti.

Il processo di accertamento di una violazione:

- deve scaturire da una segnalazione ricevuta dall'Organismo di Vigilanza o da un altro "canale" previsto dal presente Modello;
- in assenza di segnalazioni ricevute, può scaturire anche da specifici elementi raccolti in occasione di verifiche effettuate dall'Organismo di Vigilanza, anche sulla base di elementi raccolti attraverso i "Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza ex D. Lgs. 231/01".

Con particolare riferimento al Testo Unico sulla Sicurezza (TUS), i seguenti soggetti sono responsabili di individuare e segnalare eventuali violazioni, ciascuno nell'ambito delle proprie funzioni e responsabilità connesse con la corretta applicazione della normativa, delle politiche, procedure, istruzioni e prescrizioni specifiche che compongono il Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza dei Lavoratori (SGS) e l'adozione di idonee misure di sicurezza:

- datore di lavoro (ai sensi del TUS);
- dirigente delegato (art. 18 TUS);
- preposti (art. 19 TUS);
- RSGS;
- RSPP;
- auditor della sicurezza (se diversi dai precedenti), nell'ambito di attività di audit sul SGS.

Qualora la situazione di presunta violazione scaturisca da una attività di audit, la documentazione di audit deve essere trasmessa all'Organismo di Vigilanza dal Datore di Lavoro.

5.3.2 Valutazione, indagine e accertamento della violazione

Le responsabilità e le modalità di valutazione, indagine e successivo accertamento della violazione sono definite nell'ambito della procedura "*whistleblowing*", cui si rimanda.

5.3.3 Irrogazione della sanzione a dipendenti (non dirigenti)

I soggetti interessati potranno essere convocati per chiarire i fatti e le situazioni contestate. In ogni caso l'addebito sarà formalizzato e comunicato al/agli interessati, garantendo ad essi la possibilità di opporsi e fornire la propria versione, con un congruo termine di replica in ordine alla propria difesa.

Resta inteso che saranno sempre rispettate le procedure, le disposizioni e le garanzie previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori.

Al Datore di lavoro spetta in ogni caso l'attuazione del procedimento disciplinare e l'irrogazione della sanzione, proporzionata alla gravità della violazione commessa ed all'eventuale recidiva, secondo quanto descritto al paragrafo 5.2.

Il Datore di lavoro agirà nel rispetto della valutazione di tutti gli aspetti rilevanti, delle circostanze specifiche, del parere espresso dall'Organismo di Vigilanza, nonché delle considerazioni del dipendente cui viene contestata l'inadempienza e delle procedure, disposizioni e garanzie previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori.

Nell'irrogazione della sanzione disciplinare sarà rispettato il principio della proporzionalità tra infrazione e sanzione e dovrà tenersi conto di eventuali circostanze attenuanti la gravità del comportamento (attività diretta a rimuovere o impedire le conseguenze dannose, entità del danno o delle conseguenze, etc.) e saranno valutate le circostanze specifiche.

L'esito di ogni procedimento disciplinare, derivante da inadempienze del Modello 231, è comunicato all'Organismo di Vigilanza.

Tutta la documentazione prodotta con riferimento alla rilevazione, accertamento e comunicazione di eventi potenzialmente oggetto di sanzione e alla relativa valutazione da parte del Responsabile di Funzione e del Datore di lavoro, nonché la notifica al dipendente della sanzione e l'eventuale contestazione, sono archiviate presso la sede della Società.

5.3.4 Accertamento della violazione e irrogazione della sanzione a dirigenti

Si applicano le medesime regole e procedure sopra menzionate per quanto riguarda i dipendenti non dirigenti, fatti salvi i richiami normativi non applicabili per legge ai dirigenti.

La sanzione sarà determinata e successivamente irrogata, previa contestazione formale dell'addebito all'interessato, dal Datore di lavoro.

5.3.5 Accertamento della violazione e provvedimenti nei confronti di collaboratori esterni alla Società

Comportamenti di collaboratori, consulenti o altri terzi vincolati alla Società da un rapporto contrattuale (diverso dal lavoro subordinato) in contrasto con la normativa vigente, le linee di condotta individuate dal Modello e/o dal Codice Etico potrà determinare la rescissione del contratto prevista da specifica clausola contrattuale.

Tali comportamenti devono essere segnalati dal Responsabile della Funzione che fruisce della prestazione contrattuale, o dagli altri soggetti elencati al paragrafo 5.3.1. Con particolare riferimento agli aspetti relativi la salute e la sicurezza, i soggetti elencati al paragrafo 5.3.1 sono responsabili della verifica del rispetto, da parte dei soggetti esterni, di tutti gli adempimenti e delle specifiche misure di sicurezza previste dalla normativa cogente (Testo Unico Sicurezza) e dalla normativa interna (SGS) di volta in volta applicabile, sia nell'ambito di appalti di lavori e cantieri, sia per le forniture diverse.

Qualora la violazione (o presunta violazione) derivi da una specifica segnalazione, la stessa deve pervenire tempestivamente all'Organismo di Vigilanza. Per gli aspetti di salute e sicurezza la segnalazione può pervenire:

- da un Preposto, nell'ambito delle responsabilità che gli sono attribuite dal TUS;
- da altro soggetto tra quelli elencati al paragrafo 5.3.1.

In entrambi i casi, le segnalazioni devono pervenire al Datore di Lavoro, il quale informa l'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza valuta la rilevanza, da un punto di vista '231', della violazione, anche in proporzione alla gravità della stessa ed all'eventuale recidiva. L'Organismo, previa diffida del soggetto terzo interessato, può riferire per iscritto al Consiglio di Amministrazione. In base all'esito di tali valutazioni, può essere deciso l'esercizio della clausola risolutiva.

Qualora la violazione (o presunta violazione) scaturisca da una attività di audit, la documentazione di audit deve essere trasmessa all'Organismo di Vigilanza dal Datore di Lavoro.

L'Organismo di Vigilanza darà avvio alla procedura di accertamento ed eventuale sanzione secondo le medesime modalità sopra descritte.

6. AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

Il Decreto 231 espressamente prevede la necessità di aggiornare il Modello d'organizzazione, gestione e controllo, al fine di rendere lo stesso costantemente adeguato alle specifiche esigenze dell'ente e della sua concreta operatività. Gli interventi di adeguamento e/o aggiornamento del Modello saranno realizzati essenzialmente in occasione di:

- innovazioni normative;
- violazioni del Modello e/o rilievi emersi nel corso di verifiche sull'efficacia del medesimo (che potranno anche essere desunti da esperienze riguardanti altre Società);
- modifiche della struttura organizzativa della Società, anche derivanti da operazioni di finanza straordinaria ovvero da mutamenti nella strategia d'impresa derivanti da nuovi campi di attività intrapresi.

Segnatamente, l'aggiornamento del Modello e, quindi, la sua integrazione e/o modifica, spetta al medesimo Consiglio di Amministrazione cui il legislatore ha demandato l'onere di adozione del Modello medesimo. La semplice "cura" dell'aggiornamento, ossia la mera sollecitazione in tal senso e non già la sua diretta attuazione spetta invece all'Organismo di Vigilanza.

7. CODICE ETICO E MODELLO 231

Il Codice Etico e il Modello sono due strumenti complementari e integrati.

Il Codice Etico è stato adottato in via autonoma da Ammann Italy S.r.l. sulla base delle linee guida fornite dal Gruppo e con lo scopo di definire i principi di condotta degli affari della Società, nonché gli impegni e le responsabilità dei propri collaboratori. Inoltre, tale strumento fornisce agli stessi soggetti informazioni in ordine alla soluzione di problemi di natura etica e commerciale.

Il Modello risponde, invece, a specifiche prescrizioni contenute nel D. Lgs. 231/2001 finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati.