

CARLO GAVAZZI IMPIANTI S.p.A.

MODELLO di ORGANIZZAZIONE, GESTIONE e CONTROLLO
ex D.Lgs. 231/2001

PARTE GENERALE

INDICE

1. **IL DECRETO LEGISLATIVO n° 231 DELL'8 GIUGNO 2001 E LE POSSIBILI SANZIONI**
2. **MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO E LE LINEE GUIDA ELABORATE DALLE ASSOCIAZIONI DI CATEGORIA**
 - 2.1 LE PREVISIONI DEL DECRETO
 - 2.2 LE LINEE GUIDA ELABORATE DALLE ASSOCIAZIONI DI CATEGORIA
3. **IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI CARLO GAVAZZI IMPIANTI SpA**
 - 3.1 L'ATTIVITA' DI CARLO GAVAZZI IMPIANTI SpA
 - 3.2 LE AZIONI PRELIMINARI ALL'ADOZIONE DEL MODELLO DELLA SOCIETA' ED AI SUCCESSIVI AGGIORNAMENTI
 - 3.3 LA STRUTTURA DEL MODELLO
4. **IL MODELLO DI GOVERNANCE E LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA DI CARLO GAVAZZI IMPIANTI SpA**
 - 4.1 IL MODELLO DI GOVERNANCE
 - 4.2 LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA
5. **ORGANISMO DI VIGILANZA**
 - 5.1 IDENTIFICAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA
 - 5.2 I CASI DI INELEGGIBILITA' E DECADENZA
 - 5.3 LA DURATA DELL'INCARICO E LE CAUSE DI CESSAZIONE
 - 5.4 LE RISORSE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA
 - 5.5 FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA
6. **FLUSSI INFORMATIVI INTERNI**
 - 6.1 OBBLIGHI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA
 - 6.2 OBBLIGHI INFORMATIVI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA NEI CONFRONTI DEGLI ORGANI SOCIETARI
 - 6.3 RACCOLTA E CONSERVAZIONE DELLE INFORMAZIONI
7. **SISTEMA DISCIPLINARE**
 - 7.1 PRINCIPI GENERALI
 - 7.2 SANZIONI DISCIPLINARI NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI
 - 7.3 MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI
 - 7.4 MISURE NEI CONFRONTI DI COLLABORATORI, PARTNER COMMERCIALI, FORNITORI E AGENTI
8. **CODICE ETICO**
9. **DIFFUSIONE E CONOSCENZA DEL MODELLO**
 - 9.1 FORMAZIONE DEL PERSONALE
 - 9.2 CLAUSOLE CONTRATTUALI
10. **AGGIORNAMENTO DEL MODELLO**

1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231 DELL'8 GIUGNO 2001 E LE POSSIBILI SANZIONI

Il Decreto Legislativo dell'8 giugno 2001 n. 231, recante la "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*" (di seguito, "**Decreto**"), in attuazione della delega legislativa contenuta nell'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300, ha introdotto a carico degli enti un regime di responsabilità amministrativa, assimilabile ad una responsabilità penale, nell'ipotesi in cui alcune specifiche fattispecie di reato vengano commesse nell'**interesse** o a **vantaggio** degli Enti stessi da parte di:

- a) persone che rivestono funzioni di rappresentanza, sia organica che volontaria, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa (dotata di autonomia finanziaria e funzionale) o che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente (soggetti c.d. "**apicali**");
- b) persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a (soggetti c.d. "**subordinati**").

E' stato così superato l'antico principio "*societas delinquere non potest*¹" ed enucleata una responsabilità autonoma della persona giuridica.

Quanto ai soggetti destinatari della nuova forma di responsabilità, il Decreto specifica che si tratta di "*enti forniti di personalità giuridica, società e associazioni anche prive di personalità giuridica*". Sono invece esclusi dal novero dei soggetti destinatari, lo Stato, gli enti pubblici territoriali (Regioni, Province, Comuni e Comunità montane), gli enti pubblici non economici e, in generale, tutti gli enti che svolgano funzioni di rilievo costituzionale (Camera dei deputati, Senato della Repubblica, Corte Costituzionale, Segretariato generale della Presidenza della Repubblica, C.S.M., CNEL).

Al fine di configurare la responsabilità amministrativa ex Decreto, nella Sezione III del Capo I del Decreto, sono individuate come rilevanti solo specifiche tipologie di reato (i c.d. reati presupposto).

Chiarito quanto sopra, ai sensi dell'art. 9 del Decreto le sanzioni applicabili agli enti, a seguito della commissione del reato sono:

- i. sanzioni pecuniarie: hanno natura afflittiva (sanzionatoria) e non risarcitoria e sono calcolate in base ad un sistema per quote (in un numero non inferiore a cento né superiore a mille), e viene determinata dal giudice sulla base della gravità del fatto e del grado di responsabilità dell'Ente, dall'attività svolta dall'Ente per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto illecito e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti. L'importo di ciascuna quota è stabilito per Legge e viene determinato dal giudice tenendo in considerazione le condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente. L'ammontare della sanzione pecuniaria, pertanto, viene determinato per effetto della moltiplicazione del primo fattore (numero di quote) per il secondo (importo della quota);
- ii. sanzioni interdittive: sono (art. 9, comma 2):
 - l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
 - la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
 - il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per l'ottenimento di un servizio pubblico; tale divieto può essere limitato anche a determinati tipi di contratto o a determinate amministrazioni;
 - l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi;
 - il divieto di pubblicizzare beni o servizi.
- iii. confisca (sanzione obbligatoria conseguente all'eventuale sentenza di condanna)
- iv. pubblicazione della sentenza

Le sanzioni interdittive hanno la caratteristica di limitare o condizionare l'attività sociale, e nei casi più gravi arrivano a paralizzare l'Ente (interdizione dall'esercizio dell'attività); esse hanno altresì la finalità di prevenire comportamenti connessi alla commissione di reati. Tali sanzioni si applicano, come detto, nei casi espressamente previsti dal Decreto quando ricorrono almeno una delle seguenti condizioni:

- a) 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 e, in questo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- b) reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive hanno una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni; nelle situazioni più gravi è possibile l'applicazione in via definitiva delle sanzioni interdittive (art. 16 del Decreto).

¹ Era escluso che una società potesse comparire nella veste di imputato nell'ambito di un processo penale.

Deve essere evidenziato che l'art. 15 del Decreto prevede che, in luogo dell'applicazione della sanzione interdittiva, il giudice possa nominare un commissario per la prosecuzione dell'attività dell'ente per un periodo pari alla durata della sanzione interdittiva.

Appare opportuno indicare che l'art. 45 del Decreto prevede l'applicazione delle sanzioni interdittive indicate nell'art. 9, comma 2, anche in via cautelare, quando sussistono gravi indizi per ritenere la sussistenza della responsabilità dell'ente per un illecito amministrativo dipendente da reato e vi sono fondati e specifici elementi che fanno ritenere concreto il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per il quale si procede.

Deve, infine, osservarsi che l'Autorità Giudiziaria può, altresì, disporre:

- il sequestro preventivo delle cose di cui è consentita la confisca (art. 53);
- il sequestro conservativo dei beni mobili e immobili dell'Ente qualora sia riscontrata la fondata ragione di ritenere che manchino o si disperdano le garanzie per il pagamento della sanzione pecuniaria, delle spese del procedimento o di altre somme dovute allo Stato (art. 54).

2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO E LE LINEE GUIDA ELABORATE DALLE ASSOCIAZIONI DI CATEGORIA

2.1. Le previsioni del Decreto

Il Legislatore riconosce, agli artt. 6 e 7 del Decreto, forme specifiche di esonero della responsabilità amministrativa dell'Ente. In particolare, l'art. 6, comma 1, prescrive che, nell'ipotesi in cui i fatti di reato siano ascrivibili a soggetti in posizione apicale, l'Ente non è ritenuto responsabile se prova che:

- a) ha adottato ed attuato, prima della commissione del fatto, un modello di gestione, organizzazione e controllo (di seguito anche solo "Modello") idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) ha nominato un organismo, indipendente e con poteri autonomi, che vigili sul funzionamento e l'osservanza del modello e ne curi l'aggiornamento (di seguito, anche "Organismo di Vigilanza" o "OdV" o anche solo "Organismo");
- c) il reato è stato commesso eludendo fraudolentemente le misure previste nel modello;
- d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'OdV.

Il contenuto del Modello è individuato dallo stesso art. 6, il quale, al comma 2, prevede che l'Ente debba:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati;
- prevedere specifici protocolli volti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a prevenire i reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'OdV;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate dal Modello.

Nel caso dei soggetti in posizione subordinata, l'adozione e l'efficace attuazione del modello importa che l'Ente sarà chiamato a rispondere solo nell'ipotesi in cui il reato sia stato reso possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza (combinato di cui ai commi 1 e 2 dell'art. 7).

I successivi commi 3 e 4 introducono due principi che, sebbene siano collocati nell'ambito della norma sopra rammentata, appaiono rilevanti e decisivi ai fini dell'esonero della responsabilità dell'Ente per entrambe le ipotesi di reato di cui all'art. 5, lett. a) e b).

Segnatamente, è previsto che:

- il Modello deve prevedere misure idonee sia a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge, sia a scoprire tempestivamente situazioni di rischio, tenendo in considerazione il tipo di attività svolta nonché la natura e la dimensione dell'organizzazione;
- l'efficace attuazione del Modello richiede una verifica periodica e la modifica dello stesso qualora siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni di legge o qualora intervengano significativi mutamenti organizzativi o normativi; assume rilevanza, altresì, l'esistenza di un idoneo sistema disciplinare (condizione, invero, già prevista dalla lett. e), sub art. 6, comma 2).

Deve aggiungersi, inoltre, che, con specifico riferimento alla efficacia preventiva del Modello rispetto ai reati (colposi) in materia di salute e sicurezza sul lavoro, l'**art. 30 del D.Lgs. n. 81/2008** stabilisce che:

«Il modello di organizzazione e di gestione idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica di cui al [Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231](#), deve essere adottato ed efficacemente attuato, assicurando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:

- a) al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;*
- b) alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;*
- c) alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;*
- d) alle attività di sorveglianza sanitaria;*
- e) alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;*
- f) alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;*
- g) alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;*

h) alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate»².

Alla luce di quanto sopra, dunque, emerge con evidenza che l'adozione ed efficace attuazione di un Modello idoneo è, per la Società, un presupposto irrinunciabile per poter beneficiare dell'esimente prevista dal Legislatore.

2.2. Le Linee Guida elaborate dalle Associazioni di categoria

L'art. 6, comma 3 del Decreto prevede che il Modello possa essere adottato sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni di categoria rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia, il quale può formulare osservazioni.

La prima Associazione a redigere un documento di indirizzo per la costruzione dei modelli è stata Confindustria che, nel marzo del 2002, ha emanato delle Linee Guida, poi parzialmente modificate e aggiornate prima nel maggio 2004, poi nel marzo 2008, ed infine nel marzo 2014 (di seguito, anche "**Linee Guida**")³.

Le Linee Guida di Confindustria costituiscono, dunque, l'imprescindibile punto di partenza per la costruzione del Modello.

In sintesi quelle Linee Guida suggeriscono di:

- mappare le aree aziendali a rischio e le attività nel cui ambito potenzialmente possono essere commessi i reati presupposto mediante specifiche modalità operative;
- individuare e predisporre specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della società in relazione ai reati da prevenire;
- individuare un Organismo di Vigilanza dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo e dotato di un adeguato budget;
- individuare specifici obblighi informativi nei confronti dell'OdV sui principali fatti aziendali e in particolare sulle attività ritenute a rischio e specifici obblighi informativi da parte dell'OdV verso i vertici aziendali e gli organi di controllo;
- adottare un codice etico che individui i principi dell'azienda e orienti i comportamenti dei destinatari del modello;
- adottare un sistema disciplinare, idoneo a sanzionare il mancato rispetto dei principi indicati nel Modello.

² Sempre secondo la lettera dell'art. 30: "Il modello organizzativo e gestionale deve prevedere idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle attività. Il modello organizzativo deve in ogni caso prevedere, per quanto richiesto dalla natura e dimensioni dell'organizzazione e dal tipo di attività svolta, un'articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio, nonché un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello. Il modello organizzativo deve altresì prevedere un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del medesimo modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate. Il riesame e l'eventuale modifica del modello organizzativo devono essere adottati, quando siano scoperte violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene sul lavoro, ovvero in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico. In sede di prima applicazione, i modelli di organizzazione aziendale definiti conformemente alle Linee guida UNI-INAIL per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) del 28 settembre 2001 o al British Standard OHSAS 18001:2007 si presumono conformi ai requisiti di cui al presente articolo per le parti corrispondenti. Agli stessi fini ulteriori modelli di organizzazione e gestione aziendale possono essere indicati dalla Commissione di cui all'articolo 6".

³ Tutte le versioni delle Linee Guida di Confindustria sono state poi giudicate adeguate dal Ministero di Giustizia (con riferimento alle Linee Guida del 2002, cfr. la "Nota del Ministero della Giustizia" del 4 dicembre 2003; con riferimento agli aggiornamenti del 2004 e del 2008, cfr. la "Nota del Ministero della Giustizia" del 28 giugno 2004 la "Nota del Ministero della Giustizia" del 2 aprile 2008 e, con riferimento all'aggiornamento del marzo 2014, cfr. la "Nota del Ministero della Giustizia" del 21 luglio 2014).

3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI CARLO GAVAZZI IMPIANTI SPA

3.1. L'attività di CARLO GAVAZZI IMPIANTI SPA

CARLO GAVAZZI IMPIANTI SPA (di seguito anche solo "**CARLO GAVAZZI IMPIANTI**" o la "**Società**") è una società il cui oggetto sociale consiste nello studio, la progettazione e la realizzazione, anche chiavi in mano, di impianti per la produzione e la distribuzione di energia.

CARLO GAVAZZI IMPIANTI è un contrattista internazionale, con un'esperienza pluridecennale nella realizzazione di progetti EPC (*Engineering, Procurement and Construction*) relativi a: *i.* Impianti "chiavi in mano" per la produzione di energia da fonti rinnovabili (biomasse, solare, ecc.) e tradizionali; *ii.* Stazioni elettriche per la trasmissione, distribuzione e/o trasformazione di energia elettrica; *iii.* Sistemi elettrici, di strumentazione e controllo per processi industriali quali: generazione di energia, estrazione e lavorazione di petrolio e gas, lavorazioni di materie prime; *iv.* Sistemi elettro-meccanici e correnti deboli (MEP) per grandi infrastrutture ed opere quali ospedali, centri sportivi, metropolitane/ferrovie, poli fieristici; *v.* Impianti realizzati in ambito nucleare, compreso il decommissioning (smantellamenti).

La cultura aziendale, fortemente orientata verso il *project management* e la competenza tecnica e tecnologica, garantisce una corretta esecuzione delle opere attraverso l'attenta gestione ed il coordinamento delle diverse fasi dei progetti.

CARLO GAVAZZI IMPIANTI SPA è interamente controllata da **BONATTI SPA**, *general contractor* al servizio dell'industria dell'Oil, Gas & Power, ed opera in diversi Paesi esteri – in particolare, in Nord Africa e in Medio Oriente – anche attraverso altre società costituenti localmente e/o filiali (branch) estere

La sede legale della Società è a Milano, Viale Lunigiana, n. 45.

La sede operativa della Società è ad Assago, **Comprensorio Milanofiori, Palazzo WTC, strada 1.**

La Società attribuisce una notevole considerazione agli aspetti etici dell'impresa e, al fine di ulteriormente migliorare il proprio apparato, ha deciso di ottemperare alle disposizioni di cui al Decreto al fine di implementare un sistema idoneo a mitigare il rischio del verificarsi di irregolarità o *malpractice* nello svolgimento della propria attività, e di conseguenza limitare il rischio della commissione di reati rilevanti ai sensi del Decreto.

3.2. Le azioni preliminari all'adozione del Modello della Società ed ai successivi aggiornamenti

Per procedere alla revisione ed all'aggiornamento del Modello, la Società ha programmato l'attuazione di un piano di intervento volto a sottoporre ad una approfondita analisi l'organizzazione e l'attività della Società.

Dal punto di vista metodologico, come suggerito dalle Linee Guida di Confindustria, l'analisi è partita con la inventariazione e la mappatura specifica delle attività aziendali.

L'analisi, è stata effettuata, sia attraverso un preliminare esame della documentazione aziendale disponibile, sia tramite lo svolgimento di alcune interviste ai referenti della Società anche al fine di verificare il rispetto di tali procedure.

In conclusione di questa attività:

- è stato messo a punto un dettagliato e completo elenco delle **aree "a rischio reato"** e/o delle **"attività sensibili"**, ossia dei settori della Società per i quali è stato ritenuto astrattamente sussistente, sulla base dei risultati dell'analisi, il rischio di commissione dei reati teoricamente riconducibili alla tipologia dei c.d. reati presupposto, previsti dal Decreto e rilevanti per la Società;
- per ciascuna "area a rischio reato" e/o "attività sensibile", inoltre, sono state individuate le **fattispecie di reato astrattamente ipotizzabili e/o alcune delle possibili modalità di commissione dei reati** presi in considerazione.

3.3. La struttura del Modello

Una volta concluse le attività preparatorie sopra indicate, si è provveduto alla progettazione e predisposizione dei documenti rappresentativi del Modello.

In particolare, il Modello della Società è costituito da una Parte Generale e da più Parti Speciali redatte in relazione alle tipologie dei reati presupposto per i quali **CARLO GAVAZZI IMPIANTI**, sulla base dell'analisi dei rischi condotta, ha ritenuto sussistere un rischio di commissione da parte dei soggetti apicali o di quelli a quest'ultimi subordinati.

Come noto, numerosi interventi legislativi hanno progressivamente ampliato il numero e la tipologia dei reati presupposto per i quali è configurabile una responsabilità amministrativa dell'Ente.

Il Modello di **CARLO GAVAZZI IMPIANTI** è stato quindi aggiornato in un primo momento mediante l'inserimento delle seguenti nuove fattispecie di reato:

- **corruzione tra privati** (art. 2635 c.c.), così come da ultimo modificato dal D.Lgs. n. 38/2017;
- **istigazione alla corruzione tra privati** (art. 2635 *bis* c.c.), introdotto dal D.Lgs. n. 38/2017;
- **intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro** (art. 603 *bis* c.p.), introdotto dalla Legge n. 199/2016;
- **trasporto di stranieri irregolari nel territorio dello Stato** (art. 12, commi 3, 3 *bis* e 3 *ter* D.Lgs. n. 286/1998), introdotto dalla Legge n. 161/2017 di riforma del Codice Antimafia (D.Lgs. n. 159/2011);
- **favoreggiamento della permanenza di stranieri irregolari nel territorio dello Stato** (art. 12, comma 5, D.Lgs. n. 286/1998), introdotto dalla Legge n. 161/2017 di riforma del Codice Antimafia (D.Lgs. n. 159/2011);
- **razzismo e xenofobia** (art. 3, comma 3 *bis* Legge n. 654/1975), introdotto dalla c.d. Legge Europea 2017 (Legge n. 167/2017).

Devono segnalarsi, poi, le innovazioni introdotte dai D.Lgs. n. 7 e n. 8 del 2016 (c.d. Decreti Depenalizzazione): questi ultimi, pur non introducendo, nel corpo del D.Lgs. n. 231/2001, nuovi reati presupposto, hanno indirettamente modificato il regime delle sanzioni applicabili, dal momento che hanno comportato la ridefinizione di alcune fattispecie di reato previste dall'art. 24 *bis* del Decreto in materia di **delitti informatici e trattamento illecito di dati**⁴.

In materia di **whistleblowing** (Legge n. 179/2017 recante disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato) è intervenuta sulla sezione "*Principi Generali*" inserendo i nuovi commi 2 *bis*, 2 *ter* e 2 *quater* nel corpo dell'art. 6 del Decreto, nel senso che segue:

«2 *bis*. I modelli di cui alla lettera a) del comma 1 prevedono:

- a) *uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b), di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;*
- b) *almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza del segnalante;*
- 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 adottato ai sensi del comma 2, lettera e), sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate».*

«2 *ter*. L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui al comma 2 *bis* 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».

«2 *quater*. 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. È 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».

Da ultimo, il Modello di **CARLO GAVAZZI IMPIANTI** è stato nuovamente aggiornato mediante l'inserimento di ulteriori fattispecie divenute reato presupposto in forza di ulteriori interventi normativi:

⁴ Più precisamente, i D.Lgs. n. 7 e 8 del 2016 sono intervenuti sui seguenti reati:

- Art. 491-*bis* c.p.: è stata eliminata la parte recante "*le scritture private*", quindi ora "*si applicano le disposizioni del capo stesso concernenti gli atti pubblici*";
- Art. 635-*bis* c.p.: il secondo comma è stato sostituito con "*se il fatto commesso con violenza alla persona o con minaccia ovvero con abuso della qualità di operatore del sistema, la pena è della reclusione da uno a quattro anni*";
- Art. 635-*ter* c.p.: il terzo comma è stato sostituito con "*se il fatto è commesso con violenza alla persona o con minaccia ovvero con abuso della qualità di operatore del sistema, la pena è aumentata*";
- Art. 635-*quater* c.p.: il terzo comma è stato sostituito con "*se il fatto è commesso con violenza alla persona o con minaccia ovvero con abuso della qualità di operatore del sistema, la pena è aumentata*";
- Art. 635-*quinqies* c.p.: il terzo comma è stato sostituito con "*se il fatto è commesso con violenza alla persona o con minaccia ovvero con abuso della qualità di operatore del sistema, la pena è aumentata*".

- **peculato, abuso d'ufficio e frode nelle pubbliche forniture** (artt. 314, 323 e 356 c.p.), introdotti dalla L. n. 3/2019;
- **reati tributari** (artt. 2, 3, 4, 5, 8, commi 1 e 2 bis, 10, 10 quater, 11 D.Lgs. n. 74/2000), introdotti dal D.L. n. 124/2019, convertito dalla L. 157/2019, e dal D.Lgs. n. 75/2020;
- **contrabbando** (artt. 282-292 D.P.R. n. 43/1973), introdotto dall'art. 5, comma 1, lett. d), D.Lgs. n. 75/2020.

PARTE GENERALE

Secondo quanto stabilito dall'art. 6 del Decreto (e secondo le menzionate Linee Guida), il Modello deve rappresentare tre distinti passaggi, necessari al fine dell'implementazione di un adeguato sistema di prevenzione e di controllo all'interno dell'Ente:

I. Individuazione delle Attività Aziendali nel cui ambito possano essere commessi i Reati: mappatura dei rischi.

L'art. 6, comma 2, lett. a) del Decreto richiede anzitutto che il Modello provveda alla cosiddetta mappatura dei rischi: è necessaria, pertanto, l'analisi della complessiva attività svolta da **CARLO GAVAZZI IMPIANTI** e l'individuazione delle fasi operative o decisionali che comportino il rischio di commissione dei reati presupposto.

Evidentemente l'attività di analisi dei rischi non può ritenersi definitiva ed immutabile: eventuali mutamenti che possono riguardare tanto l'organizzazione aziendale della Società, quanto l'Attività della stessa e le modalità con cui viene svolta, unitamente alla costante estensione dell'ambito dei Reati Presupposto confermano la necessità di sottoporre la mappatura dei rischi ad una continua attività di controllo, di verifica e di revisione ove necessario, e impongono quindi il suo costante aggiornamento.

CARLO GAVAZZI IMPIANTI e l'Organismo di Vigilanza provvederanno pertanto congiuntamente, per quanto di rispettiva competenza, ad integrare, ove occorra, la mappatura dei rischi ogniqualvolta ciò si renda necessario.

II. Articolazione di un sistema di controllo preventivo.

Ai sensi dello stesso art. 6, comma 2, lett. b) del Decreto, una volta compiuta la mappatura dei rischi, occorre prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente nelle individuate aree di rischio.

A tal fine, nelle singole Parti Speciali del Modello sono indicate dettagliatamente le specifiche misure e procedure vigenti in grado di prevenire o comunque ridurre fortemente il rischio di commissione dei reati.

In aggiunta a tali procedure, che hanno finalità preventiva, è espressamente riconosciuto all'Organismo di Vigilanza il potere/dovere di effettuare tutte le necessarie verifiche ed indagini su singole operazioni o singoli comportamenti aziendali.

Come la mappatura dei rischi, anche le procedure e i rimedi adottati non potranno mai dirsi definitivi: la loro efficacia e completezza devono, al contrario, essere oggetto di continuo esame e verifica da parte dell'Organismo di Vigilanza, che è proprio costituito e nominato con tale finalità di controllo, e ha altresì il compito precipuo di proporre al Consiglio di Amministrazione i miglioramenti, le integrazioni e le modifiche che riterrà di volta in volta necessari.

In caso di aggiornamento, o nuova implementazione di procedure interne, sarà obbligo della Società disporre la trasmissione all'Organismo di Vigilanza. Tale trasmissione, se ritenuto necessario, potrà avvenire anche preventivamente all'approvazione delle suddette modifiche procedurali, al fine di raccogliere un parere consultivo da parte dell'OdV in merito alla loro attuazione.

III. Designazione dell'Organismo di Vigilanza.

Terzo elemento imprescindibile del Modello – e del sistema preventivo e di controllo dallo stesso istituito e formalizzato – è l'individuazione di un Organismo di Vigilanza che provveda, in base al Decreto:

- al controllo costante del rispetto delle prescrizioni del Modello, nonché delle specifiche disposizioni e delle procedure predisposte dallo stesso, da parte di tutti i Destinatari;
- all'attività di valutazione costante e continuativa dell'adeguatezza della mappatura dei rischi e delle procedure descritte ai punti I) e II);
- alla proposta al Consiglio di Amministrazione di tutte le modifiche necessarie.

L'Organismo di Vigilanza è collegiale, interno alla Società, ma del tutto autonomo e indipendente.

La Parte Generale è quindi dedicata all'esame delle modalità con cui **CARLO GAVAZZI IMPIANTI** ha dato attuazione ai tre passaggi sopra descritti (I, II e III).

PARTE SPECIALE

Secondo l'orientamento più diffuso nella prassi applicativa del Decreto, e conformemente alle indicazioni delle Linee Guida, **CARLO GAVAZZI IMPIANTI** ha preferito dedicare all'esame di ciascuna categoria di Reati Presupposto singole Parti Speciali del Modello, ove verranno descritte analiticamente le singole fattispecie di reato, la mappatura dei rischi per la loro commissione all'interno della Società, le aree aziendali ritenute particolarmente a rischio, nonché le regole di condotta, i protocolli e le procedure in uso all'interno della Società al fine di prevenire la loro commissione.

Considerata l'eterogeneità delle varie categorie di reati presupposto, **CARLO GAVAZZI IMPIANTI**, pur adottando un principio generale di cautela e di massima prevenzione, ha deciso di predisporre singole Parti Speciali per le sole categorie di reati presupposto per i quali sussiste un rischio, anche minimo, di commissione. Sono state quindi volutamente tralasciate quelle fattispecie per le quali, all'interno della Società, e sulla base dell'analisi effettuate, è risultato che il rischio di commissione sia pressoché nullo.

Le singole Parti Speciali del Modello sono pertanto dedicate all'esame delle seguenti fattispecie di reato:

- **Parte Speciale A**, relativa ai reati contro la Pubblica amministrazione;
- **Parte Speciale B**, relativa ai reati societari;
- **Parte Speciale C**, relativa ai reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- **Parte Speciale D**, relativa ai reati di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita e autoriciclaggio;
- **Parte Speciale E**, relativa ai delitti informatici e al trattamento illecito di dati;
- **Parte Speciale F**, relativa ai delitti in materia di violazione del diritto d'autore, contro l'industria ed il commercio;
- **Parte Speciale G**, delitti contro l'Autorità Giudiziaria;
- **Parte Speciale H**, relativa ai delitti di criminalità organizzata;
- **Parte Speciale I**, relativa ai reati ambientali;
- **Parte Speciale L**, relativa allo sfruttamento di lavoratori il cui permesso di soggiorno è irregolare;
- **Parte Speciale M**, relativa ai reati tributari;
- **Parte Speciale N**, relativa al contrabbando.

Nell'ambito delle Parti Speciali, sono stati indicati, seguendo anche l'approccio metodologico già esposto:

- i) le aree ritenute "a rischio reato" e le attività "sensibili";
- ii) le funzioni e/o i servizi e/o gli uffici aziendali che operano nell'ambito delle aree "a rischio reato" o delle attività "sensibili";
- iii) i reati astrattamente perpetrabili;
- iv) la tipologia dei controlli in essere sulle singole aree a "rischio reato";
- v) i principi di comportamento da rispettare al fine di ridurre il rischio di commissione dei reati;
- vi) i compiti spettanti all'OdV al fine di ridurre il pericolo di commissione dei reati.

All'esito della mappatura dei rischi effettuata, **CARLO GAVAZZI IMPIANTI** ha quindi ritenuto di non ricomprendere nel Modello i reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico né quelli contro la personalità individuale, di razzismo e xenofobia – per i quali comunque è prevista la responsabilità amministrativa dell'Ente – in considerazione del fatto che non sussistono, per tali fattispecie, rischi di commissione di reati, tenuto conto delle specifiche attività aziendali svolte dalla Società.

CARLO GAVAZZI IMPIANTI ha inoltre ritenuto di non ricomprendere nel Modello le fattispecie in tema di abusi di mercato, dal momento che la Società, non essendo quotata sui mercati regolamentati e, più in generale, non facendo ricorso al pubblico risparmio, non è soggetta alle disposizioni del TUF (D.Lgs. n. 58/1998).

4. IL MODELLO DI GOVERNANCE E LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA DI CARLO GAVAZZI IMPIANTI SpA

4.1. Il modello di *governance*

CARLO GAVAZZI IMPIANTI è una società per azioni facente parte del Gruppo Bonatti, interamente controllata da **BONATTI SPA**. Alla luce della peculiarità della propria struttura organizzativa e delle attività svolte, la Società ha privilegiato il sistema di *governance* tradizionale. Il sistema di corporate *governance* di **CARLO GAVAZZI IMPIANTI**, pertanto, risulta attualmente così articolato:

Assemblea dei soci

A mente dello Statuto, l'assemblea dei soci è competente a deliberare sulle materie ad essa riservate dalla legge o dallo Statuto.

Amministrazione della Società

A far data dal 14 maggio 2018, la Società è amministrata da un Consiglio di Amministrazione composto da 6 membri (segnatamente: 1 Presidente e 5 Consiglieri).

Collegio Sindacale:

Il Collegio Sindacale è composto da tre sindaci effettivi e due supplenti, nominati ai sensi dell'art. 2400 del codice civile.

Al Collegio Sindacale è affidato il compito di vigilanza:

- a) sull'osservanza della legge e dell'atto costitutivo;
- b) sul rispetto dei principi di corretta amministrazione;
- c) sull'adeguatezza della struttura organizzativa della Società, del sistema di controllo interno e del sistema amministrativo contabile, anche in riferimento all'affidabilità di quest'ultimo a rappresentare correttamente i fatti di gestione.

Revisione legale dei conti

La revisione legale dei conti è esercitata, ai sensi degli artt. 2409 *bis* c.c. e ss., da una società di revisione legale dei conti.

4.2. La struttura organizzativa

Al fine di rendere immediatamente chiaro il ruolo e le responsabilità di ciascuno nell'ambito del processo decisionale aziendale, **CARLO GAVAZZI IMPIANTI** ha messo a punto un prospetto sintetico nel quale è schematizzata l'intera struttura organizzativa.

La *Governance* di **CARLO GAVAZZI IMPIANTI** è costituita da:

- **Presidente del Consiglio di Amministrazione:** coordinatore e garante del funzionamento del Consiglio di Amministrazione, con delega specifica sulla primaria Funzione Amministrazione, Finanza e Controllo (AFC);
- **Consiglio di Amministrazione:** straordinaria amministrazione (sia operativa che finanziaria) e competenza nelle materie aventi rilevanza strategica;
- **Amministratore Delegato:** ordinaria amministrazione e condivisione con il Presidente del CdA di specifici poteri inerenti la Funzione AFC;
- **Direzione Progetti (Italia; Estero):** presidio delle rimanenti Funzioni di linea.

CARLO GAVAZZI IMPIANTI si è dotata di un sistema di deleghe che prevede poteri a firma singola, poteri a firma congiunta e poteri che, invece, sono di competenza esclusiva del Consiglio di Amministrazione come organo collegiale.

La struttura organizzativa di **CARLO GAVAZZI IMPIANTI** è costituita da Funzioni che, secondo competenze, svolgono attività nelle seguenti "Aree":

- **Area Amministrativa e Finanziaria**

Attività e responsabilità:

contabilità generale; bilancio; bilancio consolidato; pianificazione della Tesoreria; attività di budgeting, di contabilità di Progetti (Commesse), di contabilità Clienti (fatturazione), di controllo gestione Aziendale e, per ogni Progetto, di controllo della congruenza dei Costi con il relativo Budget.

- **Area Commerciale**

Attività e responsabilità:

promozione dei prodotti/servizi dell'Azienda in accordo con le Politiche e gli indirizzi stabiliti da **CARLO GAVAZZI IMPIANTI**; ricerca e selezione delle opportunità offerte dal mercato; coordinamento della stesura

delle Offerte e verifica della loro completezza e del rispetto di tempistiche previste/strategie aziendali/requisiti richiesti dai Clienti, follow-up (inclusa la negoziazione) sino alla stipula del Contratto.

- **Area Ingegneria di Vendita (Preventivazione)**

Attività svolte e responsabilità:

elaborazione delle Offerte nel rispetto di tempistiche previste/strategie aziendali/requisiti richiesti dai Clienti; supporto all'area Commerciale.

- **Area Amministrazione Contratti**

Attività svolte e responsabilità:

esame delle clausole contrattuali sia in fase di offerta che in fase di esecuzione dei Contratti stipulati con i Clienti; supporto all'area Commerciale e all'area Ingegneria di Vendita in fase di offerta e stipula Contratti; supporto all'area Operativa nell'esecuzione dei Contratti.

- **Area Prevenzione della Corruzione**

Attività svolte e responsabilità:

gestione gli aspetti connessi con quanto predisposto dall'Azienda per assicurare i principi etici e morali di trasparenza e contrasto alla corruzione. In particolare: verifica della coerenza e dell'adeguatezza delle disposizioni di Sistema ai requisiti di Leggi/Norme vigenti ed alle direttive Aziendali; esecuzione Audit interni/esterni su aspetti prevenzione della corruzione; supporto nella divulgazione delle disposizioni di Sistema Anticorruzione.

- **Area Tecnica**

Attività e responsabilità:

progettazione nell'esecuzione dei Contratti e attività per le quali nel corso dello sviluppo dei Progetti (Commesse) viene richiesto l'intervento di suoi specialisti (Collaudi "in Fabbrica" e nei Siti di Lavoro; Assistenza Tecnica; supporto agli Approvvigionamenti; supporto all'Ingegneria di Vendita).

- **Area Operativa**

Attività e responsabilità:

gestione delle attività connesse con l'esecuzione dei Contratti (gestione realizzazione di prodotti; gestione erogazione di servizi) in accordo con le prescrizioni contrattuali e nel rispetto di tempi/costi/requisiti di qualità stabiliti; verifica dell'aderenza dello stato di avanzamento dei Progetti (Commesse) ai relativi Programmi Generali.

- **Area Risorse Umane**

Attività e responsabilità:

reclutamento, selezione, assunzione del personale; amministrazione del personale; politiche retributive e di incentivazione; sviluppo, in-formazione ed addestramento del personale.

- **Area assicurazione Qualità**

Attività e responsabilità:

gestione gli aspetti connessi con quanto predisposto dall'Azienda per assicurare la Qualità dei prodotti da realizzare e dei servizi da erogare. In particolare: verifica della coerenza e dell'adeguatezza delle disposizioni di Sistema ai requisiti di Leggi/Norme vigenti ed alle direttive Aziendali; esecuzione Audit interni/esterni su aspetti Qualità; supporto nella divulgazione delle disposizioni di Sistema.

- **Area Sicurezza, Igiene Industriale, Ambiente**

Attività e responsabilità:

gestione gli aspetti connessi con quanto predisposto dall'Azienda per la Sicurezza/Igiene Industriale delle Persone e per la protezione Ambientale. In particolare: verifica della coerenza e dell'adeguatezza delle disposizioni di Sistema ai requisiti di Leggi/Norme vigenti ed alle direttive Aziendali; esecuzione Audit interni/esterni su aspetti SIA; supporto nella divulgazione delle disposizioni di Sistema.

- **Area Costruzioni**

Attività e responsabilità:

esecuzione delle attività operative di Cantiere nell'esecuzione dei contratti; utilizzo di mezzi/attrezzature in Cantiere; utilizzo di apparecchiature per prove/controlli/collaudi in Cantiere; verifica dell'aderenza dello stato di avanzamento dei Progetti (Commesse) ai relativi Programmi Generali.

- **Area Approvvigionamenti**

Attività e responsabilità:

acquisto di materiali/componenti/servizi e gestione (logistica) di Trasporti di materiali/componenti nei Siti di destinazione in accordo con i budget (tempi e costi) previsti e le Politiche Aziendali per l'Approvvigionamento.

- **Area Servizi Generali (Sede)**

Attività e responsabilità:

gestione dei servizi centralizzati di Sede e delle manutenzioni di immobili/aree attigue/impianti di Sede; gestione di mezzi/attrezzature da utilizzare nei Cantieri; gestione di apparecchiature per prove/controlli/collaudi.

- **Area Information Communication Technology (ICT)**

Attività e responsabilità:

gestione delle attività volte ad assicurare efficienza ed affidabilità del Sistema Informativo Aziendale.

- **Social Performance Team (SPT)**

Attività e responsabilità:

gestione gli aspetti connessi con quanto predisposto dall'Azienda per assicurare la Responsabilità Sociale d'Impresa. In particolare: verifica della coerenza e dell'adeguatezza delle disposizioni di Sistema ai requisiti di Leggi/Norme vigenti ed alle direttive Aziendali; esecuzione Audit interni/esterni su aspetti di Responsabilità Sociale; supporto nella divulgazione delle disposizioni di Sistema.

A far data dal giugno 2018, è costituito un **Management Team (MT)**, un organo di *governance* esecutivo intermedio con il compito di massimizzare l'efficacia dell'assetto organizzativo della società e di migliorare i rapporti cross-funzionali attraverso la condivisione di obiettivi e informazioni.

Il *Management Team* è composto da 7 soggetti con funzioni di responsabilità aziendali, segnatamente da:

- Presidente del Consiglio di Amministrazione;
- Amministratore Delegato;
- Direttore Progetti (Italia; Estero);
- Responsabile dell'Area Tecnica;
- Responsabile dell'Area Commerciale;
- Responsabile dell'Area Acquisti.

5. ORGANISMO DI VIGILANZA

5.1. Identificazione dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza di **CARLO GAVAZZI IMPIANTI** è un organo interno dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, cui è attribuito il compito specifico di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e di verificare e di segnalare al Consiglio di Amministrazione la necessità, o anche solo l'opportunità, di un suo aggiornamento.

L'Organismo di Vigilanza è composto da tre membri, selezionati tra soggetti dotati di comprovata competenza e professionalità, di cui almeno due estranei alla struttura aziendale di **CARLO GAVAZZI IMPIANTI** e dotati dei richiesti requisiti di professionalità e di competenza, che, proprio nella loro qualità di professionisti esterni alla realtà societaria, tutelano l'indipendenza e l'autonomia dell'Organismo di Vigilanza; anche per questo motivo, il Presidente dell'Organismo di Vigilanza è nominato tra i componenti esterni all'azienda.

Laddove uno dei componenti dell'Organismo di Vigilanza sia scelto fra i dipendenti della **CARLO GAVAZZI IMPIANTI**, dovrà essere dotato delle necessarie competenze e professionalità, unitamente ad una significativa esperienza in materia di *policy* aziendale, in modo da fornire all'Organismo di Vigilanza il necessario bagaglio di conoscenza della realtà aziendale e del suo funzionamento.

Tale soluzione è ritenuta da **CARLO GAVAZZI IMPIANTI** la scelta ottimale, perché tale da consentire all'Organismo di Vigilanza di operare fin da subito in maniera efficace, in considerazione del fatto che è composto anche da membri che conoscono in maniera approfondita tanto la struttura societaria ed organizzativa della Società, quanto le modalità con cui la stessa svolge la propria attività.

Resta espressamente stabilito che, con riferimento all'eventuale componente interno, la vigenza del rapporto di lavoro subordinato o, comunque, di collaborazione con **CARLO GAVAZZI IMPIANTI** è presupposto della partecipazione quale componente dell'Organismo di Vigilanza e che pertanto, la cessazione, per qualsivoglia ragione o titolo, di tale rapporto di lavoro o di collaborazione determinerà automaticamente una causa di decadenza dalla carica di componente dell'Organismo di Vigilanza. In tal caso, il Presidente dell'Organismo di Vigilanza dovrà dare atto dell'avvenuta decadenza dalla carica del componente interessato e rivolgersi al Consiglio di Amministrazione, affinché quest'ultimo provveda alla nomina di un nuovo membro.

In ossequio a quanto previsto dalla Linee Guida di Confindustria, l'Organismo di Vigilanza di **CARLO GAVAZZI IMPIANTI** risponde ai seguenti requisiti:

- autonomia e indipendenza: è previsto che l'OdV sia privo di compiti operativi che potrebbero ledere l'obiettività di giudizio e che non sia soggetto al potere gerarchico e disciplinare di alcun altro organo o funzione societari;
- professionalità, intesa come insieme di strumenti e tecniche necessarie allo svolgimento dell'attività assegnata;
- continuità di azione: l'OdV è provvisto di un adeguato *budget* e di adeguate risorse ed è dedicato esclusivamente all'attività di vigilanza, in modo che sia garantita una efficace e costante attuazione del Modello;
- onorabilità ed assenza di conflitti di interessi, negli stessi termini previsti dalla legge con riferimento ad amministratori e membri del Collegio Sindacale.

5.2. I casi di ineleggibilità e decadenza

Costituiscono cause di ineleggibilità o di revoca quali componenti dell'Organismo di Vigilanza:

- i) l'interdizione, l'inabilitazione, il fallimento o, comunque, la condanna penale, anche non passata in giudicato, per uno dei reati previsti dal Decreto o, comunque, ad una delle pene di cui all'art. 2 D.M. 30 marzo 2000, n. 162, ovvero che importi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità di esercitare uffici direttivi;
- ii) l'esistenza di relazioni di parentela, coniugio o affinità entro il quarto grado con i membri del Consiglio di Amministrazione di **CARLO GAVAZZI IMPIANTI**, nonché con i medesimi membri del socio **BONATTI SPA**;
- iii) l'applicazione di una misura di sicurezza, personale o patrimoniale, l'applicazione di una misura di prevenzione personale o patrimoniale o l'applicazione di una misura di prevenzione antimafia personale o patrimoniale;
- iv) la dichiarazione di interdizione o di inabilità ai sensi del codice civile, come pure il conflitto di interessi con **CARLO GAVAZZI IMPIANTI**.

Costituisce inoltre causa di sospensione dalla carica, per tutta la durata della misura, l'applicazione di una misura cautelare personale (custodia cautelare in carcere o in luogo di cura, arresti domiciliari, divieto e obbligo di dimora, obbligo di presentarsi alla Polizia Giudiziaria, divieto di espatrio) e l'applicazione di una

misura interdittiva (sospensione dall'esercizio di un pubblico ufficio o servizio, divieto temporaneo di esercitare determinate attività professionali e imprenditoriali).

Qualora, nel corso dell'incarico, dovesse sopraggiungere una causa di decadenza, il componente è tenuto ad informare prontamente il Consiglio di Amministrazione.

I requisiti di eleggibilità e/o le ipotesi di decadenza sono estesi anche alle risorse di cui l'OdV si avvale direttamente nell'espletamento delle proprie funzioni.

5.3. La durata dell'incarico e le cause di cessazione

L'Organismo di Vigilanza è nominato dal Consiglio di Amministrazione di **CARLO GAVAZZI IMPIANTI** e resta in carica per la durata indicata all'atto della nomina. I componenti dell'Organismo di Vigilanza possono ricoprire la carica per più mandati.

Con la medesima delibera, il Consiglio di Amministrazione fissa il compenso spettante ai membri dell'Organismo di Vigilanza per l'incarico a ciascuno assegnato.

La cessazione dall'incarico dell'Organismo di Vigilanza, inteso come organo unitario, può avvenire per una delle seguenti cause:

- scadenza dell'incarico;
- revoca dell'OdV da parte del Consiglio di Amministrazione;
- rinuncia di tutti i componenti dell'OdV, formalizzata mediante apposita comunicazione scritta inviata al Consiglio di Amministrazione.

La revoca dell'OdV quale organo unitario può avvenire solo per giusta causa, anche al fine di garantirne l'assoluta indipendenza.

Per giusta causa di revoca possono intendersi, in via non esaustiva:

- i. una grave negligenza nell'espletamento dei compiti connessi all'incarico;
- ii. il possibile coinvolgimento della Società in un procedimento, penale o civile, che sia connesso ad una omessa o insufficiente vigilanza.

La revoca per giusta causa è disposta con delibera del Consiglio di Amministrazione.

In caso di scadenza, revoca o rinuncia, il Consiglio di Amministrazione nomina senza indugio il nuovo Organismo di Vigilanza.

Al di fuori delle ipotesi riguardanti l'Organismo di Vigilanza come organo unitario, la cessazione dall'incarico di un singolo componente, può avvenire per una delle seguenti cause:

- revoca per giusta causa dall'incarico da parte del Consiglio di Amministrazione;
- rinuncia all'incarico, formalizzata mediante apposita comunicazione scritta inviata al Consiglio di Amministrazione;
- una delle cause di decadenza di cui al successivo paragrafo.

Per giusta causa di revoca devono intendersi, oltre le ipotesi sopra previste per l'intero Organismo, a titolo esemplificativo, anche le seguenti ipotesi:

- il caso in cui il singolo componente sia coinvolto in un processo penale avente ad oggetto la commissione di un delitto doloso;
- il caso in cui sia riscontrata la violazione degli obblighi di riservatezza previsti in capo ai singoli componenti;
- il caso di assenza ingiustificata per più di tre volte consecutive alle riunioni dell'OdV.

In ogni caso, la revoca è disposta dal Consiglio di Amministrazione.

In caso di cessazione di un singolo componente, questi rimane in carica fino alla sua sostituzione, a cui provvede senza indugio il Consiglio di Amministrazione. Il membro nominato in sostituzione scade dall'incarico unitamente agli altri componenti dell'OdV.

5.4. Le risorse dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza potrà avvalersi della collaborazione di soggetti appartenenti alle diverse attività aziendali, qualora si rendano necessarie le loro conoscenze e competenze specifiche per particolari analisi, e per la valutazione di specifici passaggi operativi e decisionali dell'attività di **CARLO GAVAZZI IMPIANTI**.

In ogni caso, l'Organismo di Vigilanza avrà la facoltà, laddove si manifesti la necessità, di avvalersi di professionalità non presenti al proprio interno, o comunque nell'organigramma di **CARLO GAVAZZI IMPIANTI**, di utilizzare la consulenza di professionisti esterni.

L'Organismo di Vigilanza, all'inizio del proprio mandato, e successivamente con cadenza annuale, presenterà al Consiglio di Amministrazione di **CARLO GAVAZZI IMPIANTI** una richiesta di *budget* di spesa annuale da erogarsi da parte della stessa Società.

In particolare la richiesta e l'erogazione del *budget* di spesa annuale in favore dell'Organismo di Vigilanza avverranno secondo le seguenti modalità:

- l'Organismo di Vigilanza presenterà al Consiglio di Amministrazione la richiesta di erogazione dell'importo corrispondente al *budget* annuale con sufficiente dettaglio delle spese e dei costi da sostenere per il corretto adempimento del mandato;
- il Consiglio di Amministrazione non potrà ragionevolmente rifiutarsi di provvedere all'erogazione di tale importo, fermo restando che l'Organismo di Vigilanza lo potrà utilizzare, in via autonoma e senza obbligo di preventiva autorizzazione, per gli scopi previsti dal presente Modello;
- tale importo dovrà coprire le spese che, secondo le stime, l'Organismo di Vigilanza dovrà sostenere nell'esercizio delle proprie funzioni (fermo restando che gli eventuali costi relativi alle risorse umane o materiali messi a disposizione da **CARLO GAVAZZI IMPIANTI** non rientrano nel *budget*);
- tale importo sarà messo a disposizione dell'Organismo di Vigilanza che ne potrà disporre in via autonoma e senza alcun obbligo di autorizzazione preventiva.

Qualora, in ragione di eventi o circostanze straordinarie (cioè al di fuori dell'ordinario svolgimento dell'attività dell'Organismo di Vigilanza) si rendesse necessaria per l'Organismo di Vigilanza l'erogazione di somme ulteriori rispetto all'importo sopra indicato, il Presidente dell'Organismo di Vigilanza dovrà formulare richiesta motivata al Consiglio di Amministrazione di **CARLO GAVAZZI IMPIANTI** indicando con ragionevole dettaglio le ragioni ed i fatti posti a base di tale richiesta. La richiesta degli ulteriori fondi non potrà essere respinta dal Consiglio di Amministrazione senza fondato motivo.

5.5. Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

All'Organismo di Vigilanza è affidato il compito di:

- vigilare sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte dei Destinatari, assumendo ogni iniziativa necessaria;
- vigilare sull'effettività del Modello, ossia sulla sua reale capacità di prevenire la commissione dei Reati Presupposto;
- verificare il mantenimento nel tempo dei requisiti di efficacia e adeguatezza del Modello, segnalando al Consiglio di Amministrazione le opportune relative proposte;
- segnalare al Consiglio di Amministrazione le violazioni accertate del Modello perché possa assumere i provvedimenti conseguenti.

L'Organismo di Vigilanza si riunisce perlomeno ogni tre mesi e comunque ogni volta in cui uno dei componenti ne faccia richiesta scritta al Presidente. Delle riunioni dell'Organismo di Vigilanza viene sempre redatto verbale. I verbali delle riunioni vengono conservati presso l'Archivio dell'OdV.

All'Organismo di Vigilanza sono attribuiti tutti i poteri di iniziativa e di controllo funzionali all'espletamento dell'incarico conferito. In particolare, l'Organismo di Vigilanza ha libero accesso presso tutte le funzioni e gli organi della Società, con la finalità di reperire le informazioni ed i dati necessari o anche solo utili ai fini dell'espletamento dell'incarico ricevuto.

L'Organismo di Vigilanza riporta esclusivamente al Consiglio di Amministrazione.

Fermo restando l'obbligo di vigilanza sul rispetto del Modello e delle procedure ivi indicate attribuito all'Organismo di Vigilanza, il suo operato non è sindacabile da parte del Consiglio di Amministrazione, se non per motivi attinenti ad inadempimenti del mandato conferito.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza realizzerà le predette finalità attraverso:

- ricognizioni costanti delle attività aziendali, ai fini della verifica sul reale aggiornamento della mappatura delle aree di rischio nell'ambito del contesto aziendale;
- verifica circa l'adeguatezza delle procedure in essere in relazione ad eventuali trasformazioni e/o modifiche dell'attività aziendale, e conseguentemente;
- proposta al Consiglio di Amministrazione riguardo alle opportune modifiche ed integrazioni delle singole Parti Generale e/o Speciali;

- coordinamento con le altre funzioni aziendali per il migliore monitoraggio delle attività nelle aree individuate a rischio di commissione dei reati presupposto;
- controllo della regolare tenuta della documentazione richiesta in conformità a quanto previsto dal Modello per le diverse tipologie di reati;
- segnalazione al Consiglio di Amministrazione di eventuali carenze del Modello e delle relative proposte di modifica o miglioramento;
- coordinamento con i responsabili delle altre funzioni aziendali per i diversi aspetti attinenti all'attuazione del Modello e alla verifica della sua adeguatezza ed efficacia;
- ogni altro controllo, sia periodico che mirato, sul concreto svolgimento di singole operazioni, procedure o attività all'interno dell'azienda che si renda opportuno (controlli successivi);
- verifica della validità delle clausole standard finalizzate all'attuazione di meccanismi sanzionatori (ad es. quelle di risoluzione dei contratti nei riguardi di partner commerciali, collaboratori o fornitori), se si accertino violazioni delle prescrizioni di cui al Decreto.

L'Organismo di Vigilanza dovrà predisporre una relazione informativa destinata al Consiglio di Amministrazione, con cadenza perlomeno semestrale.

Per concludere e riassumendo le funzioni di vigilanza e controllo che il Decreto attribuisce all'Organismo di Vigilanza, quest'ultime si articolano su differenti tipologie di verifica:

- a. verifiche sugli atti: annualmente l'Organismo di Vigilanza procederà a una verifica dei principali atti societari e dei contratti di maggior rilevanza conclusi da **CARLO GAVAZZI IMPIANTI** nell'ambito delle aree di rischio;
- b. verifiche sulle procedure: periodicamente l'Organismo di Vigilanza verificherà l'effettivo funzionamento del presente Modello e delle procedure adottate da **CARLO GAVAZZI IMPIANTI** al suo interno, ai fini della prevenzione della commissione dei Reati Presupposto e valuterà in via preventiva l'adozione di revisioni e/o nuove procedure che dovessero avere impatto su Modello e sulla sua efficacia;
- c. verifiche sulle segnalazioni: l'Organismo di Vigilanza verificherà tutte le segnalazioni ricevute, indicando, dove necessario, le iniziative ritenute più opportune per porre rimedio alle situazioni segnalate;
- d. verifiche sulle attività svolte e sulle misure: annualmente l'Organismo di Vigilanza riesaminerà tutte le segnalazioni ricevute, le azioni intraprese in proposito, gli eventi e gli episodi considerati maggiormente rischiosi, nonché l'effettività della conoscenza tra tutti i Destinatari del contenuto del Modello e delle ipotesi di reato per le quali è prevista la responsabilità amministrativa dell'Ente.

L'Organismo di Vigilanza redige un piano di azione annuale, contenente la descrizione delle attività e dei controlli da intraprendere nel corso dell'anno. Il piano è sottoposto al Consiglio di Amministrazione per sua conoscenza.

Dei risultati dell'attività di verifica svolta, l'Organismo di Vigilanza dovrà dare conto, seppure sommariamente, nella relazione semestralmente predisposta per il Consiglio di Amministrazione.

6. FLUSSI INFORMATIVI INTERNI

6.1. Obblighi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

Il sistema preventivo ideato e descritto dal Modello può funzionare efficacemente solamente nella misura in cui l'Organismo di Vigilanza riceva tutte le informazioni relative all'applicazione e al rispetto, all'interno della Società, delle procedure che tale sistema compongono.

Consapevole quindi della necessità di assicurare all'Organismo di Vigilanza un'adeguata, costante e approfondita conoscenza delle modalità di attuazione e applicazione del Modello all'interno di **CARLO GAVAZZI IMPIANTI**, la Società oltre a garantire all'Organismo di Vigilanza il libero accesso a tutte le informazioni che ritenga utili per lo svolgimento del proprio incarico, garantisce anche all'Organismo di Vigilanza il costante apporto di informazioni e di segnalazioni.

Dovranno sempre essere comunicate all'Organismo di Vigilanza tutte le informazioni riguardanti:

- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti (ivi inclusi i dirigenti) nei confronti dei quali la magistratura proceda per taluno dei reati presupposto;
- i provvedimenti e/o le notizie provenienti dalla Magistratura e dagli organi di Polizia Giudiziaria o da qualsiasi altra autorità, dai quali risulti lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per fatti in cui siano potenzialmente interessate le attività aziendali;
- i risultati e le conclusioni di commissioni di inchiesta o altre relazioni interne dalle quali emergano ipotesi di responsabilità per i reati presupposto;
- notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello;
- procedimenti disciplinari svolti, eventuali sanzioni irrogate ovvero provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con relative motivazioni;
- prospetti riepilogativi degli appalti a seguito di gare pubbliche, anche all'estero, ovvero di trattative private.

In ogni caso, devono essere obbligatoriamente e immediatamente trasmesse all'OdV le informazioni:

1. che possono avere attinenza con violazioni, anche potenziali, del Modello, incluse, a titolo esemplificativo e non esaustivo:
 - a) eventuali ordini ricevuti dal superiore e ritenuti in contrasto con la legge, la normativa interna, o il Modello;
 - b) eventuali richieste od offerte di denaro, doni (eccedenti il valore modico) o di altre utilità provenienti da, o destinate a, pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio e/o privati;
 - c) eventuali scostamenti significativi dal *budget* o anomalie di spesa emersi dalle richieste di autorizzazione nella fase di consuntivazione del Controllo di Gestione;
 - d) i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità dai quali si evinca lo svolgimento di indagini che interessano, anche indirettamente, la Società, i dipendenti o i componenti degli organi sociali;
 - e) le richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti ai sensi del CCNL, in caso dell'avvio di un procedimento penale a carico degli stessi che abbia ad oggetto attività svolte nell'interesse di **CARLO GAVAZZI IMPIANTI**;
 - f) le notizie relative ai procedimenti disciplinari in corso e alle eventuali sanzioni irrogate ovvero la motivazione della loro archiviazione;
 - g) eventuali segnalazioni, non tempestivamente riscontrate dalle funzioni competenti, concernenti sia carenze o inadeguatezze dei luoghi, delle attrezzature di lavoro, ovvero dei dispositivi di protezione messi a disposizione della Società, sia ogni altra situazione di pericolo connesso alla salute ed alla sicurezza sul lavoro;
 - h) eventuali infortuni o malattie che causino un'incapacità di attendere alle ordinarie occupazioni almeno per un periodo di quaranta giorni;
 - i) qualsiasi violazione, anche potenziale, della normativa in materia ambientale;
 - j) eventuali comunicazioni della società di revisione riguardanti aspetti che possono indicare una carenza dei controlli interni;
 - k) le informazioni relative alla sussistenza di un conflitto di interessi effettivo o potenziale con la Società.
2. relative all'attività della Società, che possono assumere rilevanza quanto all'espletamento da parte dell'OdV dei compiti ad esso assegnati, incluse, senza che ciò costituisca limitazione:

- a) le notizie relative ai cambiamenti organizzativi o delle procedure aziendali vigenti e gli aggiornamenti del sistema dei poteri e delle deleghe;
- b) la reportistica in materia di salute e sicurezza sul lavoro, e segnatamente il verbale della riunione periodica di cui all'art. 35 del D. Lgs. n. 81/2008 (annuale), nonché tutti i dati relativi agli infortuni sul lavoro occorsi nei siti della Società; gli eventuali aggiornamenti del DVR, a segnalazione, da parte del Medico Competente, delle situazioni anomale riscontrate nell'ambito delle visite periodiche o programmate;
- c) il bilancio annuale, corredato della nota integrativa, nonché la situazione patrimoniale;
- d) la lista di eventuali sponsorizzazioni, donazioni ed iniziative liberali intraprese da parte della Società nei confronti di associazioni e/o enti, pubblici o privati, con l'indicazione del destinatario e della tipologia di erogazione liberale;
- e) le comunicazioni, da parte della Società di Revisione, relative ad ogni criticità emersa, anche se risolta;
- f) gli incarichi conferiti alla società di revisione diversi dall'incarico di revisione;
- g) verbali conseguenti alle ispezioni svolte dagli organi di controllo;
- h) risultanze di tutti gli Audit Interni.

Le **segnalazioni di violazioni del Modello e/o di condotte illecite**, rilevanti ai sensi del Decreto, di cui i segnalanti siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte, devono essere circostanziate e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti. L'effettuazione di segnalazioni che si rilevano infondate, effettuate con dolo o colpa grave da parte del segnalante è sanzionata secondo quanto previsto dal Sistema Disciplinare.

Il Consiglio di Amministrazione è tenuto a dare piena informazione all'Organismo di Vigilanza sulle questioni che rientrano nella competenza dell'Organismo di Vigilanza medesimo.

Al fine di consentire all'Organismo di Vigilanza l'efficace adempimento dei compiti che gli sono demandati, **CARLO GAVAZZI IMPIANTI** garantisce a tutti i Destinatari del Modello, nonché ad eventuali terzi, la facoltà di segnalare a tale organo qualsiasi illecito, anomalia o attività sospetta, in relazione alla commissione o al rischio di commissione di uno dei Reati Presupposto, di cui siano venuti a conoscenza per qualsivoglia ragione.

A tutti coloro che invieranno comunicazioni o segnalazioni all'Organismo di Vigilanza **CARLO GAVAZZI IMPIANTI** garantisce espressamente l'esclusione di qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, ed in ogni caso assicura la riservatezza sull'identità del segnalante, in ottemperanza alla nuova legge sul c.d. *whistleblowing* (Legge n. 179/2017).

Tutti i dipendenti di **CARLO GAVAZZI IMPIANTI** hanno quindi non solo la facoltà, ma anche il dovere di comunicare, in forma scritta, ogni informazione relativa a possibili anomalie interne od attività illecite.

L'Organismo di Vigilanza potrà anche ricevere e valutare segnalazioni e comunicazioni, allo stesso modo scritte, provenienti da estranei alla società.

L'Organismo di Vigilanza potrà richiedere ogni genere di informazione e/o documentazione, utile agli accertamenti e ai controlli ad esso demandati, al Consiglio di Amministrazione ed ai dipendenti, facendo obbligo ai soggetti indicati di ottemperare con la massima cura, completezza e sollecitudine ad ogni richiesta dell'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza di **CARLO GAVAZZI IMPIANTI** deve ricevere dal Consiglio di Amministrazione informazioni dettagliate circa il sistema di poteri adottato e le deleghe attribuite.

L'Organismo di Vigilanza verifica ed analizza le informazioni e le comunicazioni ricevute e i provvedimenti da attuare. Una volta attuati, i provvedimenti dovranno essere in linea e conformi alle previsioni dettate dal sistema disciplinare del presente Modello.

L'Organismo di Vigilanza può richiedere al Consiglio di Amministrazione l'emissione di sanzioni disciplinari a carico di coloro che si sottraggono agli obblighi di informazione.

L'Organismo di Vigilanza comunicherà al Consiglio d'Amministrazione per le proprie determinazioni se, all'esito degli accertamenti svolti sulle comunicazioni e segnalazioni pervenute, le stesse risultano essere state redatte con dolo o colpa grave al fine di recare nocimento alla società, dei propri amministratori, dirigenti e dipendenti.

6.2. Obblighi informativi dell'Organismo di Vigilanza nei confronti degli organi societari

L'Organismo di Vigilanza è tenuto a specifici obblighi informativi nei confronti del Consiglio di Amministrazione.

L'attività di *reporting* avrà ad oggetto, in particolare:

- l'attività svolta dall'OdV;
- eventuali problematiche o criticità che si siano evidenziate nel corso dell'attività di vigilanza;
- le azioni correttive, necessarie o eventuali, da apportare al fine di assicurare l'efficacia e l'effettività del Modello, nonché lo stato di attuazione delle azioni correttive deliberate dal Consiglio di Amministrazione;
- l'accertamento di comportamenti in violazione del Modello;
- l'eventuale mancata o carente collaborazione da parte delle funzioni aziendali nell'espletamento dei propri compiti di verifica;
- qualsiasi informazione ritenuta utile ai fini dell'assunzione di determinazioni urgenti da parte degli organi deputati.

In ogni caso, l'OdV può rivolgersi al Consiglio di Amministrazione ogni qualvolta lo ritenga opportuno ai fini dell'efficace ed efficiente adempimento dei compiti ad esso assegnati. Gli incontri devono essere verbalizzati e le copie dei verbali devono essere conservate presso gli uffici dell'OdV.

L'Organismo di Vigilanza avrà inoltre l'obbligo specifico di fornire tempestive informazioni su ogni modifica, integrazione o aggiornamento che possa interessare il Decreto.

L'Organismo di Vigilanza ha altresì il dovere di comunicare al Consiglio di Amministrazione ogni violazione accertata nell'ambito dello svolgimento della propria attività.

L'Organismo di Vigilanza potrà essere convocato in qualsiasi momento dal Consiglio di Amministrazione o potrà a sua volta richiedere di essere da questo sentito, per riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche.

Ogni semestre, inoltre, l'Organismo di Vigilanza trasmette al Consiglio di Amministrazione una relazione scritta sull'attuazione del Modello.

L'Organismo di Vigilanza si confronta anche con il Collegio Sindacale, con cui organizza incontri periodici.

6.3. Raccolta e conservazione delle informazioni

Le informazioni e i *report* predisposti o ricevuti in esecuzione del proprio incarico, così come il libro dei verbali delle adunanze, devono essere conservati a cura dell'Organismo di Vigilanza in un archivio apposito, informatico o cartaceo, che, previa autorizzazione scritta dello stesso Organismo di Vigilanza, potrà essere reso accessibile a soggetti esterni che vi abbiano titolo in base a procedure da delineare a cura dello stesso Organismo di Vigilanza.

In tale archivio, viene appositamente predisposta una specifica sezione che avrà la funzione di raccogliere ed archiviare tutta la documentazione relativa all'adozione e all'implementazione del presente Modello.

Tale documentazione sarà, ovviamente, a disposizione dell'Organismo di Vigilanza e di chiunque abbia titolo per prenderne visione.

7. SISTEMA DISCIPLINARE

7.1. Principi generali

L'art. 6, comma 2, lettera e), del Decreto stabilisce che deve essere introdotto un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

La definizione di un sistema disciplinare (che deve essere commisurato alla tipologia e alla gravità delle infrazioni commesse) da applicarsi in caso di violazione delle previsioni del Modello, rende efficace l'azione di vigilanza e prevenzione affidata all'Organismo di Vigilanza e ha lo scopo di garantire l'efficacia del Modello stesso.

Il sistema disciplinare è stato ideato anche sulla base dei seguenti principi:

- differenziazione in base ai Destinatari del Modello;
- individuazione delle sanzioni disciplinari da adottarsi nei confronti dei Destinatari nel rispetto delle disposizioni previste dai CCNL e delle prescrizioni legislative applicabili;
- individuazione di procedure di accertamento delle violazioni, infrazioni, elusioni, imperfette o parziali applicazioni, nonché di una apposita procedura di irrogazione delle sanzioni applicabili, individuando il soggetto preposto alla loro irrogazione ed in generale a vigilare sulla osservanza, applicazione ed aggiornamento del sistema disciplinare.

In particolare, il sistema disciplinare è rivolto:

- a tutti coloro che rivestono, anche di fatto, funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione (inclusi anche eventuali liquidatori) di **CARLO GAVAZZI IMPIANTI** o di una sua unità organizzata dotata di autonomia finanziaria e gestionale;
- alle persone sottoposte alla direzione o vigilanza di uno dei soggetti di cui sopra, ed in generale a tutti i dipendenti così come a tutti coloro che, a qualsiasi titolo ed ai vari livelli di responsabilità, operano nell'ambito di **CARLO GAVAZZI IMPIANTI** concorrendo, con i propri atti, allo svolgimento della complessiva attività aziendale, compresi i collaboratori, i partner commerciali, i fornitori, inclusa la società Appaltatrice e gli agenti.

Il presente sistema disciplinare è suddiviso in sezioni specifiche, ognuna riferita ad una categoria di Destinatari, tenuto conto dello *status* giuridico dei diversi soggetti. Il sistema disciplinare è reso pubblico e diffuso mediante affissione nei locali di **CARLO GAVAZZI IMPIANTI** e/o sul portale intranet della Società.

È affidato all'Organismo di Vigilanza il compito di vigilare sull'osservanza e sulla corretta applicazione del sistema disciplinare e sulla sua effettività, nonché di adottare gli opportuni provvedimenti affinché il Consiglio di Amministrazione di **CARLO GAVAZZI IMPIANTI** provveda ad aggiornare, modificare e/o integrare il sistema disciplinare stesso.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, poiché le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte dall'azienda in piena autonomia, indipendentemente dall'illecito penale che le stesse condotte possano integrare.

L'Organismo di Vigilanza potrà proporre al Consiglio di Amministrazione di **CARLO GAVAZZI IMPIANTI** l'adozione di misure disciplinari commisurate all'entità ed alla gravità delle violazioni accertate.

7.2. Sanzioni disciplinari nei confronti dei dipendenti

Le condotte tenute dai lavoratori dipendenti, in violazione delle singole regole di comportamento indicate nel presente Modello, costituiranno illeciti disciplinari.

Le sanzioni irrogabili nei riguardi dei lavoratori dipendenti rientrano tra quelle previste dal CCNL applicato in azienda, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (c.d. Statuto dei Lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili.

Le sanzioni saranno irrogate, nel rispetto delle procedure previste dal CCNL applicabile, dal Consiglio di Amministrazione, di propria iniziativa o su proposta dell'Organismo di Vigilanza.

7.3. Misure nei confronti degli amministratori

In caso di violazioni del Modello da parte degli amministratori di **CARLO GAVAZZI IMPIANTI**, l'Organismo di Vigilanza ne informerà l'intero Consiglio di Amministrazione, che provvederà ad assumere le opportune iniziative previste ai sensi della normativa vigente, se del caso promuovendo anche l'azione di responsabilità nei loro confronti.

7.4. Misure nei confronti di collaboratori, partner commerciali, fornitori e agenti

Ogni comportamento posto in essere da collaboratori, fornitori, incluse imprese appaltatrici, partner commerciali e/o dagli agenti, in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente Modello e tale da comportare il rischio di commissione di un reato presupposto, potrà determinare - secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico, negli accordi di *partnership* e, più in generale, nei contratti - l'applicazione di una penale, commisurata alla gravità della violazione accertata, ovvero, nei casi più gravi, la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva la richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni a **CARLO GAVAZZI IMPIANTI**, come nel caso di applicazione da parte del Giudice delle sanzioni previste dal Decreto.

8. CODICE ETICO

Il Codice Etico è uno dei protocolli fondamentali per la costruzione di un valido Modello, ai sensi del Decreto, idoneo a prevenire i reati presupposto indicati dallo stesso Decreto.

Per questa ragione **CARLO GAVAZZI IMPIANTI** ha predisposto un apposito Codice Etico che è parte integrante del Modello adottato dalla Società e indica i principi generali e le norme comportamentali cui la Società riconosce valore etico positivo.

Il Codice Etico, cui si rinvia per un'analisi approfondita, costituisce parte integrante del Modello e detta regole di comportamento per quel che riguarda:

- relazioni con l'esterno (rapporti con la concorrenza, con le pubbliche istituzioni, con i clienti, con i fornitori ed i subappaltatori, con i *partners* commerciali e con i collaboratori);
- relazioni con i dipendenti (ricerca, selezione, assunzione e gestione del personale);
- tutela dei beni aziendali e delle informazioni riservate;
- conflitti d'interesse, regali e benefici;
- trasparenza contabile;
- regole di gestione aziendale (gestione per la qualità, sicurezza, igiene industriale e ambiente, trattamento dei dati personali).

9. DIFFUSIONE E CONOSCENZA DEL MODELLO

Presupposto perché il Modello possa valere davvero da esimente della responsabilità della Società è la sua efficacia, che passa necessariamente attraverso la sua concreta ed effettiva applicazione all'interno di **CARLO GAVAZZI IMPIANTI**.

Il primo, necessario, passaggio perché il Modello sia concretamente ed efficacemente attuato è quindi la sua effettiva conoscenza da parte di tutti i Destinatari.

CARLO GAVAZZI IMPIANTI ha pertanto adottato le iniziative che verranno descritte qui di seguito al fine di assicurare una corretta divulgazione del Modello non soltanto all'interno ma anche all'esterno della propria realtà aziendale.

9.1 Formazione del personale

La Società promuove la conoscenza del Modello tra tutti i Destinatari, che sono pertanto tenuti a conoscerne il contenuto, ad osservarlo e a contribuire alla sua migliore attuazione.

Ai fini dell'attuazione del Modello la formazione del personale sarà articolata secondo le seguenti modalità:

- formazione iniziale attraverso riunioni specifiche nel periodo immediatamente successivo all'adozione del Modello, con diffusione di una nota informativa interna esplicativa del Modello stesso e delle sue funzioni;
- pubblicazione sul sito intranet di **CARLO GAVAZZI IMPIANTI** del Modello e di eventuali aggiornamenti e modifiche;
- informativa in sede di assunzione e formazione specifica per i neo assunti;
- ripetizione periodica degli incontri formativi, al fine di rinfrescare la conoscenza del Modello e delle sue disposizioni;
- incontri formativi ed informativa ad hoc nel caso di modifiche significative del Modello e/o delle sue disposizioni.

9.2 Clausole contrattuali

Al fine di assicurare il rispetto delle prescrizioni e delle procedure del Modello anche da parte di soggetti terzi che partecipano, anche in via indiretta, all'esercizio dell'attività di impresa di **CARLO GAVAZZI IMPIANTI**, la Società inserirà nei contratti e nelle lettere di incarico sottoscritti con i collaboratori, partner commerciali, fornitori e agenti apposite clausole contrattuali attraverso le quali i sottoscrittori si impegneranno al rispetto delle norme del Modello, accettando altresì che la loro violazione possa costituire motivo di risoluzione del relativo contratto da parte di **CARLO GAVAZZI IMPIANTI**.

La Società ritiene, infatti, che tale rimedio contrattuale costituisca uno strumento utile per favorire il rispetto delle procedure e dei principi elaborati dal Modello anche da parte di soggetti che, essendo terzi estranei alla Società, non sono, né possono essere esposti al rischio delle sanzioni disciplinari previste espressamente per i dipendenti.

10. AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

L'Organismo di Vigilanza ha il compito di monitorare il necessario e continuo aggiornamento ed adeguamento del Modello (ivi incluso il Codice Etico), eventualmente suggerendo mediante comunicazione scritta all'organo amministrativo, o alle funzioni aziendali di volta in volta competenti, le correzioni e gli adeguamenti necessari o opportuni.

Il Consiglio di Amministrazione è responsabile, unitamente alle funzioni aziendali eventualmente interessate, dell'aggiornamento del Modello e del suo adeguamento in conseguenza di un mutamento degli assetti organizzativi o dei processi operativi, di significative violazioni del Modello stesso, di integrazioni legislative.

Eventuali modifiche o integrazioni di carattere formale, anche proposte dall'Organismo di Vigilanza, possono essere intraprese e approvate dall'Amministratore Delegato della Società e, successivamente, oggetto di ratifica e approvazione da parte dello stesso Consiglio di Amministrazione nel corso della prima seduta utile

