

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001 E  
SUCCESSIVE INTEGRAZIONI**

---

**MOG - 01**

---

**MOG-01 ETI MANUALE ORGANIZZATIVO**  
**Parte Generale****Lista di distribuzione**

TUTTO IL PERSONALE	
A TUTTI GLI STAKEHOLDER	

03	2023-11-10	
Rev.	Data	Approvazione DIR

**REVISIONI**

Revisioni			Modifiche apportate
Rev.	Data	Autore	
00	2018-02-01	Qualità Aziendale	PRIMA EMISSIONE
01	2019-01-10	Qualità Aziendale	Revisione per MOG report di notifica a ODV
02	2020-01-01	Qualità Aziendale	Introdotta articolo 25 quinquiesdecies
03	2023-11-10	ERSG	Aggiornamento MOG per Whistleblowing dlgs 24/2023 e Adozione Procedura Whistleblowing

**1) INDICE**

<b>1) INDICE .....</b>	<b>3</b>
<b>2) PREMESSA .....</b>	<b>4</b>
2.1 Generalità .....	4
<b>3) IL DECRETO LEGISLATIVO 231 DELL'8 GIUGNO 2001 .....</b>	<b>5</b>
3.1 Generalità .....	5
3.2 La Responsabilità Amministrativa.....	7
3.3 Il soggetto autore del reato presupposto .....	7
3.4 L'Adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo quale strumento di prevenzione ed esimente della responsabilità in capo all'ente .....	7
3.5 Il Sistema Sanzionatorio.....	9
<b>4) CARATTERI E STRUTTURA DEL MODELLO ORGANIZZATIVO.....</b>	<b>11</b>
4.1 Finalità del Modello.....	11
4.2 Obiettivi del Modello.....	12
4.3 Sistema di controllo preventivo.....	13
4.4 Verifica ed Aggiornamento del Modello .....	14
4.5 Aspetti generali del Modello .....	14
4.6 Elementi caratteristici del Modello.....	16
4.7 Diffusione del Modello e formazione al personale di Elettrotecnica Imolese s.r.l. Unipersonale ....	18
<b>5) GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI DI CONDOTTE ILLECITE E FORME DI TUTELA DEL SEGNALANTE (WHISTLEBLOWER).....</b>	<b>20</b>
5.1 Presupposto normativo e generalità.....	20
<b>6) IL SISTEMA SANZIONATORIO/DISCIPLINARE .....</b>	<b>20</b>
6.1 Finalità e generalità .....	20
6.2 Regolamento disciplinare nei confronti dei Dipendenti .....	23
6.3 Regolamento disciplinare nei confronti dei Dirigenti .....	24
6.4 Regolamento disciplinare nei confronti della Direzione.....	25
6.5 Regolamento disciplinare nei confronti dei Soggetti terzi .....	26
6.6 Regolamento disciplinare nei confronti dell'Organismo di Vigilanza .....	26
6.7 Regolamento disciplinare nei confronti del Sindaco Unico.....	26
<b>7) VERIFICHE PERIODICHE .....</b>	<b>26</b>
<b>8) IL CODICE ETICO .....</b>	<b>27</b>
<b>9) Documenti di riferimento richiamati .....</b>	<b>27</b>
<b>ALLEGATO 1 Disciplina Whistleblowing .....</b>	<b>30</b>
<b>ALLEGATO 2 PROCEDURA Whistleblowing.....</b>	<b>35</b>
<b>ALLEGATO 3: Modulo per la segnalazione .....</b>	<b>36</b>

## 2) PREMESSA

### 2.1 Generalità

*Elettrotecnica Imolese s.r.l. Unipersonale* ha provveduto ad elaborare il presente Documento Illustrativo del Modello di Organizzazione (da ora in poi anche MOG o Modello), Gestione e Controllo con riferimento alle Linee Guida ad oggi disponibili, al Dlgs n. 24/2023 relativo al Whistleblowing, alle Linee Guida Anac e alla Guida Operativa di Confindustria relativa al Whistleblowing.

Il presente documento contiene pertanto la descrizione del Modello in ogni sua parte e riferisce dei documenti utilizzati per la sua costruzione.

Il Modello è composto da due Parti:

**Parte Generale**, trattata in questo documento, descrive lo scenario normativo di riferimento, le informazioni generali relative al profilo organizzativo della società Elettrotecnica Imolese s.r.l. Unipersonale, il processo di definizione, i principi di attuazione e funzionamento del Modello, la Disciplina Whistleblowing per come da Dlgs n. 24/2023 in **Allegato 1** e la relativa Procedura (che costituisce parte integrante del presente Modello in **Allegato 2**), il sistema sanzionatorio nonché il sistema disciplinare riconducibile alle tematiche Whistleblowing.

**Parte Speciale** - esterna a questo documento ma costituente parte integrante al Modello Organizzativo – che contiene la descrizione normativa dei reati presupposto contemplati nel d.lgs. 231/2001, la mappatura delle attività sensibili alla commissione dei reati, le misure preventive adottate ed il sistema dei controlli avviati attraverso l'adozione del Modello.

La Parte Speciale si articola nei seguenti documenti:

- MOG 02 ETI Codice Etico<sup>1</sup>;
- MOG 02.1 ETI Estratto codice etico;
- MOG 03 ETI Tabella Reati Processo;
- MOG 04 ETI Tabella Reati;
- MOG 05 ETI Analisi del Rischio;

---

<sup>1</sup> Con ordinanza n. 23427/2023 del 1° agosto 2023, la Corte di Cassazione Sez. II Civile ha affermato che il Codice Etico aziendale assume la funzione di completamento del Modello Organizzativo adottato ai sensi del D. Lgs. 231/01.

- MOG 06.01 Protocollo Art. 24 (REATI PA);
- MOG 06.02 Protocollo Art. 24 Bis (DELITTI INFORMATICI);
- MOG 06.03 Protocollo Art. 24 Ter (CRIMINALITA' ORGANIZZATA);
- MOG 06.04 Protocollo Art. 25 (REATI PA);
- MOG 06.05 Protocollo Art. 25 bis-1 (INDUSTRIA E COMMERCIO);
- MOG 06.06 Protocollo Art. 25 Ter (REATI SOCIETARI);
- MOG 06.07 Protocollo Art. 25 Quinquies (PERSONALITA' INDIVIDUALE);
- MOG 06.08 Protocollo Art. 25 Sexies (ABUSI DI MERCATO);
- MOG 06.09 Protocollo Art. 25 Septies (OMICIDIO COLPOSO);
- MOG 06.10 Protocollo Art. 25 Octies (RICETTAZIONE E RECICLAGGIO);
- MOG 06.11 Protocollo Art. 25 Undecies (REATI AMBIENTALI);
- MOG 06.12 Protocollo Art. 25 Duodecies (CITTADINI IRREGOLARI);
- MOG 06.13 Protocollo Art. 25 Terdecies (RAZZISMO E XENOFOBIA);
- *MOG 06.14 Protocollo Art. 25 Quinquiesdecies (REATI TRIBUTARI);*
- MOG 07 Gestione Organismo di vigilanza;
- MOG 08 Regolamento Organismo di Vigilanza.
- MOG 09 Modello Reporting Trimestrale all'ODV

I **destinatari**<sup>2</sup> del Modello sono tenuti alla conoscenza ed osservanza dei principi contenuti nel presente documento, la cui **diffusione viene assicurata** nei confronti dei lavoratori subordinati, responsabili di funzione, amministratori, sindaci ed altri destinatari **attraverso la pubblicazione sulla rete intranet aziendale e attraverso sessioni di formazione specifiche**, e nei confronti dei soci e partner che interagiscono in maniera continuativa e strutturata con la Società, attraverso la pubblicazione sul sito internet aziendale.

### 3) IL DECRETO LEGISLATIVO 231 DELL'8 GIUGNO 2001

#### 3.1 Generalità

Il D. Lgs. 231/2001 ha introdotto, per la prima volta in Italia, la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, come conseguenza della commissione di alcuni predeterminati reati (cd. reati presupposto).

La responsabilità dell'ente – da ora in poi anche Azienda -, che si aggiunge e non si sostituisce a quella della persona fisica che commette il reato, sorge qualora il reato sia

<sup>2</sup> Destinatari: - Apicali e subordinati, Soggetti terzi.

commesso da determinati soggetti, apicali e subordinati, **nell'interesse o a vantaggio dell'ente** stesso, anche nella forma del tentativo o del concorso; tale responsabilità è invece esclusa quando il reato sia stato posto in essere nell'esclusivo interesse del soggetto agente.

Il concetto innovativo introdotto dal D.Lgs. 231/2001 è rappresentato dall'introduzione di una **responsabilità a carico degli enti** come diretta conseguenza della commissione di reati (innovazione che ha determinato il tramonto del tradizionale principio secondo cui "*societas delinquere non potest*" – la società non può commettere reati - a favore del nuovo "*societas puniri potest*" – la società può essere punita).

Agli enti sono quindi ora applicabili sanzioni, in via diretta ed autonoma, in relazione a reati, commessi nel loro interesse o nel loro vantaggio, da soggetti ad essi funzionalmente legati ai sensi dell'art. 5 del Decreto.

La finalità che il legislatore ha voluto perseguire è quella di coinvolgere il patrimonio dell'ente nella punizione di alcuni illeciti penali, posti in essere da determinati soggetti, nell'interesse o a vantaggio dell'ente stesso, in modo tale da richiamare i soggetti interessati a un maggiore autocontrollo della regolarità e della legalità dell'operato, anche in funzione preventiva.

**La responsabilità degli enti e delle società è indipendente da quella delle persone fisiche** che hanno realizzato materialmente il fatto nell'interesse o a vantaggio della società stessa e si aggiunge alla responsabilità della persona fisica.

Essa sussiste anche quando l'autore del reato non sia stato identificato, o non sia imputabile, e quando il reato si estingue per una causa diversa dall'ammnistia.

I "**reati presupposto**", alla data del presente documento, sono descritti in maniera dettagliata nella **Mod 4.1-2 Tabella Reati** (esterna a questo documento) nella quale sono riportati e sommariamente descritti i reati richiamati dal D.Lgs. 231/2001.

Secondo il principio di legalità (*Nullum crimen, nulla poena sine praevia lege poenali*), solo i reati espressamente richiamati nel D.Lgs. 231/2001 possono generare una responsabilità degli enti. A partire dall'entrata in vigore del decreto, il Legislatore è intervenuto a più riprese per ampliare il campo di applicazione della normativa, introducendo sempre nuovi "reati presupposto".

La responsabilità amministrativa degli enti è, tuttavia, esclusa se questi hanno adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione dei reati, Modelli di Organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati stessi; tali modelli

possono essere adottati sulla base di linee guida e codici di comportamento specifici di settore.

### ***3.2 La Responsabilità Amministrativa***

---

Con riferimento alla natura della responsabilità amministrativa ex d.lgs. n. 231/2001, la Relazione illustrativa al decreto sottolinea la *“nascita di un tertium genus che coniuga i tratti essenziali del sistema penale e di quello amministrativo nel tentativo di contemperare le ragioni dell’efficacia preventiva con quelle, ancor più ineludibili, della massima garanzia”*.

Il d.lgs. n. 231/2001 ha, infatti, introdotto nel nostro ordinamento una forma di responsabilità delle società di tipo amministrativo, in ossequio al dettato dell’art. 27 della nostra Costituzione secondo cui *“la responsabilità penale è personale”*, anche se con numerosi punti di contatto con una responsabilità di tipo penale.

### ***3.3 Il soggetto autore del reato presupposto***

---

Il soggetto identificato dal D.Lgs. 231/2001 quale autore del reato presupposto può essere:

- un *“apicale”*, intendendosi con tale definizione le 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”*, oppure
- un *“subordinato”*, intendendosi con tale definizione i dipendenti, i collaboratori, il personale di segreteria, etc., ossia le persone sottoposte all’altrui vigilanza e direzione, avendo un rapporto di stretta dipendenza con i soggetti posti in posizione apicale; tali soggetti sono privi di autonomia decisionale ed organizzativa. Secondo la dottrina devono considerarsi sottoposti anche i terzi in rapporto funzionale con l’Ente, purché sottoposti alla direzione e vigilanza degli apici aziendali.

### ***3.4 L’Adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo quale strumento di prevenzione ed esimente della responsabilità in capo all’ente***

---

Il D.Lgs. 231/2001 esonera dalla responsabilità l’ente che dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, Modelli di Organizzazione,

gestione e controllo idonei a prevenire la realizzazione degli illeciti penali considerati; tale esimente opera diversamente a seconda che i reati siano commessi da soggetti in posizione apicale o soggetti sottoposti alla direzione di questi ultimi.

Circa l'ipotesi di **reati commessi da soggetti in posizione "apicale"**, l'esclusione della responsabilità postula essenzialmente tre condizioni:

- che sia stato formalmente adottato quel sistema di regole procedurali interne costituenti il modello;
- che il modello risulti astrattamente idoneo a *"prevenire reati della specie di quello verificatosi"*;
- che tale modello sia stato attuato *"efficacemente prima della commissione del reato"*.

Le ulteriori condizioni legali possono essere considerate specificazioni dei requisiti di idoneità e di efficace attuazione o rappresentare una loro conferma. Si richiede infatti:

- che sia stato affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (Organismo di Vigilanza che in Elettrotecnica Imolese s.r.l. Unipersonale è in composizione Collegiale);
- che le persone abbiano commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e gestione;
- che non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di controllo (Organismo di Vigilanza);

Nel caso di **reati commessi da soggetti sottoposti**, la responsabilità dell'ente scatta se vi è stata inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza; tale inosservanza è esclusa dalla legge se l'ente ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati.

Il Modello deve rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della società in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;



- prevedere attività di informazione e formazione, dirette anche a nuove figure nell'organizzazione, come ad esempio l'**Ufficio Whistleblowing**;
- prevedere attività di indagine della gestione delle segnalazioni sulla base delle segnalazioni da "**Whistleblowing**";
- verificare periodicamente ed eventualmente modificare il Modello quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività o quando dovessero essere introdotti nuovi reati presupposto nell'elenco previsto dal D.Lgs.231/01;
- prevedere
- mettere a disposizione all'Organismo di Vigilanza, risorse adeguate a supportarlo nei compiti affidatigli, nell'ambito di un **budget** prestabilito;
- definire i poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;
- introdurre il sistema disciplinare riconducibile alle tematiche **Whistleblowing**.

In conclusione, l'adozione e la efficace attuazione del Modello Organizzativo, gestionale e di controllo è condizione essenziale, anche se non sempre sufficiente, per evitare la responsabilità da reato dell'ente.

### **3.5 Il Sistema Sanzionatorio**

---

Sotto il profilo sanzionatorio ed in relazione all'Ente, per l'illecito amministrativo dipendente da reato si applica sempre la sanzione pecuniaria.

Per le ipotesi di maggiore gravità è prevista anche l'applicazione di misure interdittive, quali l'interdizione dall'esercizio dell'attività, la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni, il divieto di contrarre con la pubblica amministrazione, l'esclusione o la revoca di finanziamenti, contributi e sussidi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

Sono previste quattro tipologie di sanzioni, per tutto quanto non scritto si rinvia alla norma:

#### **Sanzioni pecuniarie**

Le sanzioni pecuniarie si applicano sempre, anche nel caso in cui la società ripari alle conseguenze del reato stesso. La sanzione pecuniaria ha natura esclusivamente

afflittiva e non risarcitoria, dunque è diretta a punire la società e non a risarcire il danno. La **sanzione** pecuniaria è determinata dal giudice penale attraverso un **sistema basato su “quote”** in numero non inferiore a cento e non superiore a mille e di importo variabile fra un minimo di € 258,22 ad un massimo di € 1.549,37. Nella commisurazione della sanzione pecuniaria il giudice determina:

- il numero delle quote, tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità della società 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, sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali della società.

### **Sanzioni interdittive**

Tali sanzioni, il cui effetto è quello di paralizzare o ridurre l'attività della società, di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni a loro volta, possono consistere in:

- interdizione all'esercizio dell'attività;
- sospensione o 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 e sussidi, ed eventuale revoca di quelli già concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi.

In luogo dell'irrogazione della sanzione interdittiva, il giudice può disporre la prosecuzione dell'attività della società da parte di un commissario nominato dal giudice (ai sensi e alle condizioni di cui all'art. 15 del d. lgs. n. 231/2001).

Le sanzioni interdittive possono applicarsi solo in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- la società 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 quando, in questo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- sono stati commessi altri precedenti illeciti ai sensi del d. lgs. n. 231/2001 dello stesso tipo di quelli accertati dal giudice.

### **Pubblicazione della sentenza**

Si tratta della pubblicazione della sentenza di condanna che può essere disposta quando nei confronti dell'Ente sia applicata una sanzione interdittiva.

### **Confisca**

E' la confisca del prezzo o del profitto del reato.

Il dettaglio relativo alle sanzioni previste dal D.Lgs. 231/2001 in corrispondenza di ogni singolo reato è riportato nella **Mod 4.1-2 Tabella Reati** esterna a questo documento.

### **In ambito Whistleblowing:**

Conformemente alle specificità previste per ciascuna categoria di Destinatari, la Società sottopone inoltre a sanzione disciplinare chiunque interferisca con, o utilizzi impropriamente, i canali di **Whistleblowing** approntati per la segnalazione di condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto 24/2023 (leggi nazionali ed europee ivi inserite) o di violazioni del Modello, in particolare:

- a) violando le misure a tutela del segnalante, segnalato e di ogni interessato;
- b) effettuando con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

La Società può porre inoltre in essere ogni opportuna azione disciplinare e/o legale nei confronti di chi ponga in essere azioni ritorsive o discriminatorie ai danni del segnalante in conseguenza della sua segnalazione.

Si rinvia agli **Allegati 1 e 2** del presente Modello Organizzativo per la parte specifica al **Whistleblowing**.

## **4) CARATTERI E STRUTTURA DEL MODELLO ORGANIZZATIVO**

### **4.1 Finalità del Modello**

Sebbene l'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo rappresenti una facoltà e non un obbligo, la Società, sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza, trasparenza e rispetto della legalità nella conduzione degli affari e delle proprie attività, ha ritenuto conforme alla propria policy procedere all'adozione ed attuazione del Modello. Ciò al duplice fine di adeguarsi alle finalità di prevenzione indicate dal Legislatore e di proteggere, dagli effetti negativi derivanti da una inopinata

applicazione di sanzioni, gli interessi della Società nel suo insieme.

Elettrotecnica Imolese s.r.l. Unipersonale ritiene, inoltre, che l'adozione del Modello costituisca un'opportunità importante di verifica, revisione ed integrazione dei processi decisionali ed applicativi aziendali, nonché dei sistemi di controllo dei medesimi, rafforzando l'immagine di correttezza e di trasparenza alla quale si è sempre orientata l'attività aziendale.

#### ***4.2 Obiettivi del Modello***

---

Con l'adozione del Modello, Elettrotecnica Imolese s.r.l. Unipersonale si è posta l'obiettivo principale di disporre di un sistema strutturato di procedure e controlli che riduca, tendenzialmente eliminandolo, il rischio di commissione dei reati rilevanti e degli illeciti previsti dal D.Lgs. 231/01, nei processi a rischio.

Tale iniziativa è stata assunta nella convinzione che l'adozione del Modello possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti coloro che operano in nome e per conto della Elettrotecnica Imolese s.r.l., affinché seguano, nell'espletamento delle proprie attività, dei comportamenti corretti e lineari, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati presupposto e degli illeciti.

La commissione dei reati presupposto rilevanti e dei comportamenti illeciti in genere è comunque contraria alla volontà della Società, come dichiarato nel Codice Etico e qui confermato, e comporta sempre un danno per la Società, anche se essa possa apparentemente ed erroneamente essere considerata nell'interesse o a vantaggio della medesima.

Il Modello, quindi, predispone gli strumenti per il monitoraggio dei processi a rischio, per un'efficace prevenzione dei comportamenti illeciti, per un tempestivo intervento nei confronti di atti posti in essere in violazione delle regole definite dall'Ente e per la adozione dei necessari provvedimenti disciplinari di sanzione e repressione.

Inoltre il sistema di controllo preventivo definito nel presente Modello è finalizzato a:

- escludere che un qualunque soggetto operante nell'ambito della Società possa giustificare la propria condotta adducendo l'ignoranza delle direttive aziendali;
- evitare che, nella normalità dei casi, il reato possa essere causato dall'errore umano (dovuto anche a negligenza o imperizia) nella valutazione delle direttive stesse.

### 4.3 Sistema di controllo preventivo

---

Il Modello è ispirato ai seguenti principi generali di controllo:

- separazione dei poteri e delle funzioni;
- a nessuno devono essere attribuiti poteri illimitati;
- i poteri autorizzativi e di firma devono essere assegnati in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali, definite prevedendo, quando opportuno, una puntuale indicazione delle soglie di approvazione delle spese;
- ogni operazione, transazione, azione deve essere verificabile ex post, documentata, coerente e congrua;
- il sistema organizzativo della Società deve essere sempre sufficientemente formalizzato, chiaramente definito e conosciuto all'interno dell'organizzazione, soprattutto per quanto attiene all'attribuzione di responsabilità, alle linee di dipendenza gerarchica ed alla descrizione dei compiti;
- evidenza oggettiva e documentata delle verifiche eseguite nelle attività di controllo (audit interni e attività di auditing dell'OdV);
- inserimento nei contratti con i terzi di una clausola di impegno della controparte al rispetto del Modello 231, del Codice Etico dell'organizzazione e degli ulteriori protocolli che saranno forniti, unitamente alla clausola risolutiva espressa;
- regole formalizzate nella gestione delle risorse finanziarie;
- direttiva aziendale in materia di antiriciclaggio;
- clausola l. 136/2010 nei contratti con i subappaltatori e i fornitori;
- procedura di nomina del responsabile interno, autorizzato a trattare con la PA.

---

#### **4.4 Verifica ed Aggiornamento del Modello**

---

Elettrotecnica Imolese s.r.l. Unipersonale ha costruito il Modello sulla base della configurazione attuale delle attività aziendali e dei processi operativi. Poiché il Modello è uno strumento finalizzato a rispondere alle esigenze di prevenzione e controllo aziendale, deve provvedersi alla periodica verifica della rispondenza dello stesso alle predette esigenze, provvedendo quindi alle integrazioni e modifiche che si rendessero di volta in volta necessarie.

La verifica si rende inoltre necessaria ogni qualvolta intervengano modifiche organizzative aziendali significative, particolarmente nelle aree già individuate come a rischio o qualora dovessero essere introdotti nuovi reati presupposto ai sensi del D.Lgs. 231/01. Le verifiche sono svolte dall'Organismo di Vigilanza che propone all'Organo Amministrativo, competente all'adozione delle integrazioni e modifiche al Modello, le integrazioni e modifiche che si rendessero di volta in volta necessarie o opportune.

---

#### **4.5 Aspetti generali del Modello**

---

Il Modello prevede come contenuto essenziale **l'individuazione dei processi e delle attività nel cui ambito possono essere commessi i reati** espressamente richiamati dal Decreto. Si tratta, in altri termini, di quelle attività e processi aziendali che comunemente vengono definite "attività sensibili".

L'individuazione delle attività sensibili prevede l'analisi documentale seguita da interviste dirette al personale, relativamente alla struttura societaria ed organizzativa, svolta al fine di meglio comprendere l'attività della stessa e di identificare gli ambiti aziendali oggetto dell'intervento.

La raccolta della documentazione rilevante e l'analisi della stessa da un punto di vista sia tecnico-organizzativo sia legale permette l'individuazione delle attività sensibili e una preliminare identificazione delle funzioni responsabili delle suddette attività, così come il confronto con le risorse dotate di una conoscenza approfondita di tali processi operativi e dei meccanismi di controllo in essere, in grado di fornire il supporto necessario a dettagliare le attività sensibili ed i relativi meccanismi di controllo.

In particolare, sono state identificate le persone di più alto livello organizzativo in grado di fornire le informazioni sui singoli processi aziendali e sulle attività delle singole funzioni.

L'individuazione delle attività sensibili, coinvolge l'intero perimetro aziendale ed è condotta tramite interviste dirette (**audit di General Survey**) che hanno interessato le persone identificate dall'Azienda come responsabili delle funzioni interessate. Tali interviste hanno avuto anche lo scopo di stabilire, per ogni attività sensibile individuata, i processi di gestione e gli strumenti di controllo, con particolare attenzione agli elementi di compliance e ai controlli preventivi esistenti.

Il D.Lgs. 231/2001 prevede che il Modello abbia determinate caratteristiche idonee a guidare l'implementazione del Modello stesso.

A tale scopo, la Direzione aziendale dovrà:


- effettuare una mappatura dei rischi: analisi del contesto aziendale, processi e prassi per evidenziare in quale area/settore di attività aziendale e secondo quali modalità si possono verificare gli eventi pregiudizievoli contemplati dal Decreto;
- procedere alla stesura del sistema di controllo interno (cd. protocolli interni): valutazione del "sistema di governo" esistente all'interno dell'azienda in termini di capacità di contrastare/ridurre efficacemente i rischi identificati, ed operare l'eventuale adeguamento del sistema stesso;
- individuare le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione di reati;
- prevedere obblighi di informazione verso l'Organo di vigilanza interno;
- attività di auditing sistematico e periodico: predisporre e/o adeguare i processi interni di auditing, per far sì che periodicamente il funzionamento del Modello venga opportunamente verificato;
- definire un appropriato sistema disciplinare e sanzionatorio anche in ambito Whistleblowing: nel caso di mancato rispetto delle disposizioni previste dal Modello e dal Codice Etico, nei confronti dell'eventuale autore del reato che abbia agito eludendo fraudolentemente le disposizioni;


Il Modello può quindi definirsi come un complesso organico di principi, regole, disposizioni, schemi organizzativi e connessi compiti e responsabilità funzionale alla realizzazione ed alla diligente gestione di un sistema di controllo e monitoraggio delle attività sensibili, al fine della prevenzione della commissione, anche tentata, dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001.

Il Modello è costituito da una **Parte Generale** e da una **Parte Speciale**.

Parte Generale	Parte Speciale
<ul style="list-style-type: none"> <li>- le regole e le considerazioni di carattere generale del Modello,</li> <li>- l'insieme delle informazioni generali riguardanti il profilo organizzativo e i principi etici,</li> <li>- il processo di definizione ed i principi di funzionamento del Modello, nonché i meccanismi di concreta attuazione dello stesso,</li> <li>- Disciplina <b>Whistleblowing (Allegato 1)</b></li> <li>- Procedura <b>Whistleblowing (Allegato 2)</b></li> <li>- Modulo di segnalazione (<b>Allegato 3</b>)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Protocolli operativi relativi alle diverse categorie di reato contemplate nel Decreto, l'identificazione delle attività sensibili e dei presidi di controllo da adottare a fini preventivi.</li> <li>- Codice Etico</li> <li>- Sistema sanzionatorio e Regolamento disciplinare rispettivamente inseriti nel presente manuale ai paragrafi 2.4, 3.5 e nella Mod 4.1-2 Tabella Reati.</li> <li>- Composizione e regolamento dell'Organismo di Vigilanza</li> </ul>

La **Mod 4.1-1 Tabella Reati Processo** richiamata in questo documento, consente di correlare le aree aziendali ai reati/gruppi di reato presupposto, identificando la casella di intersezione tra le due categorie secondo il seguente codice colore

 Giallo *reato avente potenzialità esecutiva sensibile*

 Bianco *reato avente poca o nulla probabilità di accadimento*

#### **4.6 Elementi caratteristici del Modello**

Il Modello di organizzazione adottato si fonda su un insieme integrato di metodologie e strumenti, composto principalmente dai seguenti elementi:

- **Codice Etico**, che è portato a conoscenza anche dei soggetti esterni sui quali la società esercita un potere di direzione o di vigilanza e di coloro che intrattengono rapporti stabili con la società stessa, nonché, più in generale, di quanti siano portatori di interessi nei suoi confronti;



- **Organigramma**, complessivo e dettagliato, per una chiara individuazione della struttura gerarchica e funzionale;
- principi e logiche di **attribuzione delle deleghe** di poteri per governare il conferimento delle facoltà di compiere atti attinenti l'esercizio;
- procedure interne per la **regolamentazione delle attività operative**, la definizione dei livelli di controllo e degli iter autorizzativi; tali procedure sono inserite nel sistema di gestione per la qualità in conformità alla norma UNI EN ISO 9001:2015;
- **Procedura Whistleblowing con relativo** meccanismo di segnalazione per assicurare che i soggetti legittimati possano segnalare violazioni (si rinvia alla Procedura per completezza) senza pericoli di ritorsione;
- **sistema disciplinare** interno che definisce il procedimento e i provvedimenti disciplinari volti a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello e nelle procedure (compresa quella sul **Whistleblowing**) ad esso correlate;
- programma di sensibilizzazione, **formazione** e informazione sui contenuti del Modello, compresa quella sul **Whistleblowing**;
- flussi di **comunicazione da e verso l'Organismo di Vigilanza** compreso quanto **previsto nella Procedura Whistleblowing**;
- documentazione e **verbalizzazione delle attività di verifica**, di controllo e di intervento svolte dall'Organismo di Vigilanza.

In fase di analisi iniziale dell'organizzazione (check up iniziale ai sensi del D.lgs. 231) si sono identificate **possibili aree di rischio /attività connesse ai processi Elettrotecnica Imolese s.r.l. Unipersonale** che fanno specifico riferimento ai reati presupposto di cui al D.Lgs. 231/2001:

E' stata fatta una mappatura dei processi e dei reati (Mod 4.1-1 Tabella Reati\_Processo) e una valutazione del rischio che tali reati possano concretizzarsi da parte della struttura (Mod 6.1-1 Analisi del rischio). L'analisi del rischio riporta anche le contromisure implementate per rendere i rischi accettabili.

#### ***4.7 Diffusione del Modello e formazione al personale di Elettrotecnica Imolese s.r.l. Unipersonale***

---

Al fine di dare efficace attuazione al Modello adottato, lo stesso è comunicato ai dipendenti e a quanti, pur non rivestendo la qualifica formale di dipendenti, operano per il conseguimento degli obiettivi aziendali, svolgendo attività nelle aree definite come sensibili.

L'attività di informazione e formazione concernente i contenuti ed i principi del Modello nonché delle tematiche relative al Whistleblowing, diversamente caratterizzata a seconda dei destinatari cui essa si rivolge, è improntata a completezza, tempestività, accuratezza e continuità al fine di consentire la piena consapevolezza delle disposizioni aziendali che sono tenuti a rispettare.

Gli strumenti adottati per effettuare una comunicazione efficace sono i seguenti:

- il Modello è disponibile e visionabile nella sua interezza presso la sede dell'Azienda ed è a disposizione di chiunque abbia titolo a consultarlo;
- **la Procedura Whistleblowing è pubblicata sul sito aziendale con le modalità ivi previste;**
- i contenuti ed i principi del Modello che essi sono tenuti a conoscere sono portati a conoscenza tramite percorsi formativi, in relazione al ruolo ed alle responsabilità rivestite;
- verrà fornita idonea informazione del Modello, del Codice Etico e delle procedure di interesse ai soggetti che operano per conto dell'azienda (consulenti, collaboratori esterni) sotto la vigilanza ed il coordinamento degli apici aziendali.

Inoltre nei rapporti contrattuali con tali soggetti sono inserite apposite clausole di tutela dell'azienda, che consentono la risoluzione del rapporto in caso di contravvenzione alle predette regole comportamentali e procedurali.

E' data facoltà ai Dipendenti di contattare l'Organismo di Vigilanza per eventuali chiarimenti sui comportamenti da adottare al fine di rispettare i principi enunciati nel Modello adottato.

Il livello di formazione ed informazione è attuato con un differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nelle Aree di Rischio.

L'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al Decreto è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei destinatari e dell'esistenza o meno in capo ad essi di funzioni di rappresentanza di Elettrotecnica Imolese s.r.l. Unipersonale.

La formazione del personale, al fine della corretta applicazione del Modello, viene gestita dalla Direzione e dal Responsabile della Formazione del Personale, in collaborazione con i responsabili delle altre Direzioni/Servizi di volta in volta coinvolti nell'applicazione del Modello e con l'Organismo di Vigilanza, che ha anche funzioni di supervisione.

Per quanto concerne il **Whistleblowing** (per come da dlgs 24/2023), rinviando **agli Allegati 1 e 2** la trattazione più nel dettaglio, di seguito si sottolineano, a mero titolo indicativo e non esaustivo, i compiti dell'ODV:

- **vigilare** sulla tempestiva adozione dei **canali di segnalazione** interna predisposti dall'azienda e sulla loro rispondenza, nonché sul conseguente aggiornamento del Modello Organizzativo;
- **vigilare** sull'avvenuta adozione delle **Procedure interne** sul Whistleblowing;
- **vigilare** sulla **formazione, informazione e diffusione** di quanto previsto nell'aggiornato Modello Organizzativo e nelle Procedure interne sul Whistleblowing (in particolare ex art. 5, lett. e) D.Lgs. 24/2023);
- **vigilare sull'effettività e sull'accessibilità dei canali di segnalazione;**

- **vigilare sull’effettivo funzionamento e sull’osservanza** di quanto previsto nell’aggiornato Modello Organizzativo e nelle Procedure interne sul Whistleblowing (a titolo esemplificativo: verificare il rispetto dell’art. 4, comma 2 D.Lgs. 24/2023 quanto al soggetto individuato come Gestore, compiere verifiche periodiche a campione sul rispetto delle tempistiche previste dal D.Lgs. 24/2023 in tema di avviso di ricevimento e di riscontro, sull’eventuale applicazione del sistema disciplinare, sulle misure adottate per garantire il rispetto degli obblighi di riservatezza e dei divieti di ritorsione);
- **ricepire le segnalazioni Whistleblowing ricevute dall’UW di esclusivo ambito dlgs 231/01** ed avviare, se ritenuto necessario, le relative investigazioni nonché la gestione delle stesse, per come da Procedura a cui si fa rimando per completamento;
- **ricevuti, dall’UW i flussi informativi su tutte le segnalazioni Whistleblowing**, anche se non di esclusiva materia 231/01, considerarli al fine del monitoraggio del MOG e buon andamento complessivo;

## 5) GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI DI CONDOTTE ILLECITE E FORME DI TUTELA DEL SEGNALANTE (WHISTLEBLOWER)

### 5.1 Presupposto normativo e generalità

La trattazione specifica del “Sistema whistleblowing” per come da Dlgs n. 24/2023 è affidata agli **Allegati 1 e 2** del presente Manuale Organizzativo, a cui si fa completo rinvio.

## 6) IL SISTEMA SANZIONATORIO/DISCIPLINARE

### 6.1 Finalità e generalità

La Società con l’adozione del Modello, deve garantire condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione delle attività aziendali, a tutela del patrimonio aziendale e della propria immagine nel mercato.

E’ richiesto dalla legge, un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del Codice Etico, e delle procedure previste dal Modello Organizzativo nella sua interezza e, quindi, anche in relazione al “Sistema Whistleblowing”, con gli effetti previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva ed aziendale applicabile.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'avvio stesso o dall'esito di un procedimento penale in capo ai soggetti, in quanto tali violazioni ledono il rapporto di fiducia instaurato con la società stessa.

La decisione di applicare una sanzione, soprattutto se espulsiva, senza attendere il giudizio penale, comporta un rigoroso accertamento dei fatti, ferma restando la possibilità di ricorrere all'istituto della sospensione cautelare quando tale accertamento sia particolarmente complesso.

L'esercizio del potere disciplinare si conforma ai principi di proporzione (commisurare la sanzione irrogata all'entità dell'atto contestato) e contraddittorio (assicurare il coinvolgimento del soggetto interessato: formulata la contestazione dell'addebito, tempestiva e specifica, occorre dargli la possibilità di addurre giustificazioni a difesa del suo comportamento).

La definizione di un sistema disciplinare è un elemento fondamentale del Modello, prevedendo l'esistenza di adeguate sanzioni per la violazione delle regole al fine della prevenzione dei reati presupposto.

Infatti la previsione di sanzioni, debitamente comminate alla violazione e dotate di "meccanismi di deterrenza", ha lo scopo di contribuire da un lato all'efficacia del Modello e dall'altro all'efficacia dell'azione di controllo effettuata dall'Organismo di vigilanza.

Le violazioni incrinano il rapporto improntato in termini di trasparenza, correttezza, lealtà ed integrità instaurato tra Elettrotecnica Imolese s.r.l. Unipersonale ed i propri collaboratori (dipendenti, agenti, consulenti e parti terze in generale); di conseguenza saranno poste in essere opportune azioni disciplinari a carico dei soggetti interessati, nonché di eventuale richiesta di risarcimento del danno.

Costituisce ad esempio violazione del Modello (a titolo esemplificativo e non esaustivo):

- la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello inteso nella interezza ed alle leggi da esso richiamate;
- l'omissione di azioni o comportamenti prescritti nel Modello;
- la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi ai principi riferiti al Codice Etico di Elettrotecnica Imolese s.r.l. Unipersonale;
- l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Codice Etico di Elettrotecnica

Imolese s.r.l. Unipersonale;

- la messa in atto in generale di azioni o comportamenti contrari alle leggi e regolamenti, sia nazionali sia esteri impattanti sul Modello Organizzativo.

Le violazioni disciplinarmente rilevanti sono di seguito catalogate in cinque diverse categorie secondo un ordine crescente di gravità:

- A) Violazione di procedure interne della Società o di procedure/protocolli previsti dal Modello (ad esempio non osservanza delle procedure prescritte, omissione di comunicazioni all'OdV in merito a informazioni prescritte, omissione di controlli, ecc.) o adozione, nell'espletamento di attività connesse ai Processi a rischio, di comportamenti non conformi alle procedure o alle istruzioni operative della Società o alle prescrizioni del Modello o del Codice di Condotta;
- B) Violazione di procedure interne della Società o di procedure/protocolli previsti dal Modello o adozione, nell'espletamento di attività connesse ai Processi a rischio, di comportamenti non conformi alle procedure o alle istruzioni operative della Società o alle prescrizioni del Modello stesso o del Codice di Condotta che esponano la Società a una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei Reati;
- C) Adozione, nell'espletamento di attività connesse ai Processi a rischio, di comportamenti non conformi alle procedure o alle istruzioni operative della Società o alle prescrizioni del presente Modello o del Codice di Condotta e diretti in modo univoco al compimento di uno o più Reati;
- D) Adozione, nell'espletamento di attività connesse ai Processi a rischio, di comportamenti palesemente in violazione delle procedure o alle istruzioni operative della Società o delle prescrizioni del presente Modello o del Codice di Condotta, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di sanzioni previste dal D.lgs. 231/2001;
- E) Commissione di uno dei Reati presupposto;
- F) Violazioni del “Sistema Whistleblowing”

Le violazioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro disciplinarmente rilevanti sono catalogate in quattro diverse categorie secondo un ordine crescente di gravità:

- G) mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini una situazione di concreto pericolo per l'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della

violazione, e sempre che non ricorra una delle condizioni previste nei successivi punti. G, H e I;

- H) mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini una lesione all'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione, e sempre che non ricorra una delle condizioni previste nei successivi nn. H e I;
- I) mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini una lesione, qualificabile come "grave" ai sensi dell'art. 583, comma 1, cod. pen., all'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione, e sempre che non ricorra una delle condizioni previste nel successivo n. I;
- J) mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini una lesione, qualificabile come "gravissima" ai sensi dell'art. 583, comma 1, cod. pen., all'integrità fisica ovvero la morte di una o più persone, incluso l'autore della violazione.

In ogni caso le sanzioni e l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni sono commisurate al livello di responsabilità e autonomia del destinatario, all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso, all'intenzionalità del suo comportamento nonché alla gravità del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio a cui la Società può ragionevolmente ritenersi esposta, ai sensi e per gli effetti del D.lgs. 231/2001, a seguito della condotta censurata.

L'Organismo di Vigilanza deve essere informato circa l'applicazione delle sanzioni disciplinari irrogate.

## ***6.2 Regolamento disciplinare nei confronti dei Dipendenti***

---

I provvedimenti disciplinari applicabili nei confronti dei Dipendenti, consistono, nel:

- richiamo verbale;
- ammonizione scritta;
- multa;
- sospensione del lavoro e dalla retribuzione fino a un massimo di tre giorni;
- licenziamento per mancanze.

Il tipo e la misura di ciascuna sanzione saranno applicate, nei singoli casi, tenendo conto, oltre che delle difese addotte dal dipendente, anche dei seguenti elementi:

- intenzionalità del comportamento illecito o non corretto,
- grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo alla prevedibilità dell'evento,
- condotta complessiva del dipendente (ad esempio: eventuali precedenti), oppure l'esistenza di circostanze attenuanti/aggravanti, tenendo in debito conto la professionalità e il suo passato lavorativo,
- il ruolo ed i compiti assegnati al dipendente,
- il livello di responsabilità/posizione gerarchica, funzionale e/o tecnica,
- eventuale ipotesi di condivisione di responsabilità con altri collaboratori che abbiano concorso al comportamento manchevole,
- ravvedimento.

I provvedimenti disciplinari sono irrogati, nel rispetto delle norme procedurali e sostanziali vigenti, dalla Direzione aziendale, anche su richiesta o segnalazione dell'Organismo di Vigilanza, sentita la funzione aziendale competente.

La contestazione deve essere effettuata per iscritto ed i provvedimenti disciplinari non possono essere avviati prima che siano trascorsi 5 giorni, nel corso dei quali il lavoratore può presentare le sue giustificazioni. Il provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore infatti può essere intrapreso solo avendo preventivamente contestato l'addebito e averlo sentito a sua difesa. Se trascorsi 6 giorni successivi alla presentazione di tali giustificazioni il provvedimento non viene avviato, le stesse si ritengono accolte.

Il lavoratore può presentare le proprie giustificazioni anche verbalmente, con l'eventuale assistenza di un rappresentante sindacale.

La comminazione del provvedimento deve essere motivata e comunicata per iscritto dall'Azienda.

Non si tiene conto a nessun effetto dei provvedimenti disciplinari decorsi due anni dalla loro comminazione.

L'Organo di Vigilanza deve essere tenuto debitamente aggiornato riguardo all'applicazione delle eventuali sanzioni irrogate.

### ***6.3 Regolamento disciplinare nei confronti dei Dirigenti***

---

La violazione delle singole regole comportamentali del Codice Etico e del Modello da parte dei dirigenti, il cui rapporto di lavoro sia regolato dal vigente C.C.N.L., determina l'applicazione delle misure sanzionatorie più idonee, ivi compreso, nei casi più gravi, il licenziamento nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 della Legge 300/1970;



resta ferma per la Società la possibilità di valutare e formulare ogni richiesta risarcitoria per il ristoro dei danni procurati in conseguenza di detti comportamenti, ivi inclusi i danni causati dall'applicazione da parte del giudice delle misure previste dal Decreto.

Le sanzioni disciplinari applicabili possono consistere in:

- ammonizione scritta;
- multa, nel massimo di una giornata di retribuzione;
- sospensione del lavoro e dalla retribuzione fino a un massimo di tre giorni;
- trasferimento ad altra attività/funzione che non comporti gestione di attività a rischio, compatibilmente con le esigenze della organizzazione aziendale e nel rispetto dell'art. 2103 c.c.;
- licenziamento per giusta causa.

La misura della sanzione sarà determinata in considerazione della natura ed intensità della violazione, dell'eventuale reiterazione della violazione medesima, nonché dell'attendibilità, pertinenza e veridicità delle giustificazioni presentate dall'interessato. Le stesse sanzioni si applicano se il dirigente abbia impedito o non agevolato la scoperta di violazioni del Modello o, nei casi più gravi, la commissione di reati rilevanti ai fini del Decreto, nonché abbia omesso di vigilare sul rispetto, da parte del personale da lui dipendente, delle norme di legge, del presente Modello e del Codice Etico.

L'Organo di Vigilanza deve essere tenuto debitamente aggiornato riguardo all'applicazione delle eventuali sanzioni irrogate.

#### ***6.4 Regolamento disciplinare nei confronti della Direzione***

---

In caso di violazione del Modello da parte della Direzione, l'Organismo di Vigilanza informa il Sindaco Unico. Le eventuali sanzioni applicabili possono consistere, in relazione alla gravità del comportamento, in:

- censura scritta a verbale;
- sospensione del compenso;
- sospensione/revoca dell'incarico.

Le stesse sanzioni si applicano se la Direzione abbia impedito o non agevolato la scoperta di violazioni del Modello o, nei casi più gravi, la commissione di reati rilevanti ai fini del Decreto, nonché abbiano omesso di vigilare sul rispetto, da parte del personale di Elettrotecnica Imolese s.r.l. Unipersonale, delle norme di legge, del

presente Modello e del Codice Etico.

L'Organo di Vigilanza deve essere tenuto debitamente aggiornato riguardo all'applicazione delle eventuali sanzioni irrogate.

#### ***6.5 Regolamento disciplinare nei confronti dei Soggetti terzi***

---

Le violazioni, da parte dei soggetti terzi Consulenti e Collaboratori esterni all'Ente, delle regole del Codice Etico e del presente Modello, comporta l'attivazione obbligatoria, su richiesta o iniziativa dell'Organismo di Vigilanza, delle clausole contrattuali sanzionatorie inserite nei relativi contratti ed il diritto della Società di chiedere il risarcimento dei danni.

L'Organismo di Vigilanza deve essere tenuto debitamente aggiornato riguardo all'applicazione delle eventuali misure sanzionatorie azionate.

#### ***6.6 Regolamento disciplinare nei confronti dell'Organismo di Vigilanza***

---

Qualora la Direzione fosse informata in merito a violazioni del presente Modello da parte di uno o più componenti dell'Organismo di Vigilanza, provvederà ad assumere le iniziative ritenute più idonee, dal richiamo scritto fino alla sostituzione dei componenti con le modalità previste nel Regolamento dell'OdV.

#### ***6.7 Regolamento disciplinare nei confronti del Sindaco Unico***

---

L'Organismo di vigilanza deve comunicare alla Direzione la violazione del Modello e del Codice Etico che procederà ad effettuare gli accertamenti opportuni e ad assumere i provvedimenti necessari.

L'Organismo di Vigilanza deve essere tenuto debitamente aggiornato riguardo all'applicazione delle eventuali sanzioni irrogate.

## **7) VERIFICHE PERIODICHE**

Il presente Modello sarà soggetto a due tipi di verifiche:

- verifiche sugli atti: annualmente l'Organismo di Vigilanza procederà ad una verifica dei principali atti societari e dei contratti di maggior rilevanza conclusi da Elettrotecnica Imolese s.r.l. Unipersonale in aree a rischio;
- verifiche sulle procedure (compreso il rispetto della Procedura Whistleblowing): con cadenza almeno annuale sarà verificato l'effettivo funzionamento del presente Modello con le modalità stabilite nel proprio Regolamento dall'Organismo di

Vigilanza di Elettrotecnica Imolese s.r.l. Unipersonale che si realizzeranno con **audit di General Survey (GS)**;

## 8) IL CODICE ETICO

L'adozione da parte della Società, attraverso il Codice Etico, di principi etici, rilevanti ai fini della trasparenza e correttezza dell'attività aziendale ed utili per la prevenzione dei reati ex d.lgs. 231/2001, costituisce un elemento essenziale del sistema di controllo preventivo.

Tali principi sono inseriti in un Codice Etico, che è parte integrante del presente Modello; si tratta di un documento adottato formalmente dalla Direzione della società, contenente l'insieme dei diritti, dei doveri e dei principi etici adottati dall'ente nei confronti dei "portatori d'interesse" (dipendenti, fornitori, clienti, Pubblica Amministrazione, azionisti, terzi).

Esso mira a raccomandare, promuovere o vietare determinati comportamenti, al di là ed indipendentemente da quanto previsto a livello normativo, definendo i principi di "deontologia aziendale" che l'azienda riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza di tutti i destinatari.

## 9) DOCUMENTI DI RIFERIMENTO RICHIAMATI

Questo documento è stato costruito sulla base delle linee guida disponibili e sui documenti di Elettrotecnica Imolese s.r.l. Unipersonale sotto elencati (lo stato di aggiornamento è contenuto nel modulo MOD 7.5-05 Elenco documenti qualità).

<b>Documento</b>
Organigramma Elettrotecnica Imolese s.r.l. Unipersonale e Mansionario
Statuto di Elettrotecnica Imolese s.r.l. Unipersonale
Manuale Qualità
SP 4.1-01 Scheda processi relativi al cliente
SP 4.1-02 Scheda processo progettazione
SP 4.1-03 Scheda Processo Produzione
SP 4.1-04 Scheda Processo Approvvigionamento
PQ01 Controllo dei documenti

PQ02 Controllo delle registrazioni
PQ03 Verifiche ispettive interne
PQ04 Controllo Non Conformità
PQ05 Azioni correttive e opportunità
PQ06 Gestione commesse
PQ07 Chiusura commesse
PQ08 Gestione PAE
PQ09 Gestione Ordini
PQ10 Gestione Conto Lavoro
PQ11 Addestramento e formazione
PQ12 Backup
PQ13 Gestione dichiarazioni di conformita'
PSA20 Valutazione della conformità legislativa
PSA21 Identificazione del pericolo, valutazione del rischio e definizione dei sistemi di controllo
PSA22 Identificazione aspetti e impatti ambientali e valutazione del rischio
PSA23 Risorse, ruoli, responsabilità responsabilità finanziaria e autorità
PSA24 Formazione, Consapevolezza e Competenza
PSA25 Comunicazione, Partecipazione Consultazione
PSA26 Gestione dei cambiamenti
PSA27 Manutenzione
PSA28 Gestione DPI
PSA29 Appalti di servizio
PSA30 Lavorazioni esterne
PSA31 Sorveglianza sanitaria
PSA32 Gestione dei rifiuti
PSA33 Gestione dei prodotti chimici
PSA35 Preparazione e risposta alle emergenze

PSA36 Gestione degli infortuni e incidenti
MOG 01 ETI MANUALE ORGANIZZATIVO
MOG 02 ETI Codice Etico
MOG 02.1 ETI Estratto codice etico
MOG 03 ETI Tabella Reati Processo
MOG 04 ETI Tabella Reati
MOG 05 ETI Analisi del Rischio
MOG 06.01 Protocollo Art. 24
MOG 06.02 Protocollo Art. 24 Bis
MOG 06.03 Protocollo Art. 24 Ter
MOG 06.04 Protocollo Art. 25
MOG 06.05 Protocollo Art. 25 bis-1
MOG 06.06 Protocollo Art. 25 Ter
MOG 06.07 Protocollo Art. 25 Quinquies
MOG 06.08 Protocollo Art. 25 Sexies
MOG 06.09 Protocollo Art. 25 Septies
MOG 06.10 Protocollo Art. 25 Octies
MOG 06.11 Protocollo Art. 25 Undecies
MOG 06.12 Protocollo Art. 25 Duodecies
MOG 06.13 Protocollo Art. 25 Terdecies
<i>MOG 06.14 Protocollo Art. 25 Quinquiesdecies</i>
MOG 07 Gestione Organismo di vigilanza
MOG 08 Regolamento Organismo di Vigilanza
MOG 09 Modello Reporting Trimestrale all'ODV
<b>Allegato 1.</b> Disciplina Whistleblowing
<b>Allegato 2.</b> Procedura Whistleblowing
<b>Allegato 3.</b> Modulo di segnalazione

## ALLEGATO 1 DISCIPLINA WHISTLEBLOWING

La disciplina regolante la segnalazione di illeciti dei quali si è appreso nello svolgimento della propria attività lavorativa (c.d. whistleblowing) e la tutela dei soggetti segnalanti (c.d. whistleblowers) da ritorsioni o discriminazioni derivanti dalle segnalazioni era già prevista nel nostro ordinamento: dapprima per i soli enti pubblici, poi estesa anche agli enti privati, ma solo per quelli che avessero adottato un Modello Organizzativo ex D. Lgs. 231/01.

Il 9 marzo 2023 è stato approvato dal Governo il Decreto Legislativo contenente le misure di attuazione della DIR UE 2019/1937 – riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione – che va a regolare la medesima materia introducendo alcune modifiche di ampia portata, alle quali l’Azienda si è adeguata.

L’Azienda, infatti, ha implementato i propri canali di segnalazione (**sentite le rappresentanze o le organizzazioni sindacali**) che garantiscono, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell’identità della persona segnalante, della persona segnalata e di tutte le altre persone segnalate, nonché del contenuto della segnalazione, quindi dell’intero processo.

### Le Figure chiave coinvolte nel processo

- **Segnalante (Whistleblower):** è il soggetto che effettua una segnalazione;
- **Segnalato o «persona coinvolta»:** è la persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione interna o esterna ovvero nella divulgazione pubblica come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata o divulgata pubblicamente;
- **Responsabile dell’investigazione: è l’Ufficio Whistleblowing (da ora in poi anche “UW”),** è il soggetto responsabile della decisione di avvio della fase di investigazione, della valutazione e dell’esito finale della segnalazione. In tal senso, il soggetto responsabile dell’avvio della fase di investigazione è l’UW, escluso l’ambito dei reati presupposto del DLGS 231/01 in cui l’ODV (Organismo di Vigilanza), a cui l’UW ha indirizzato l’informazione dopo una prima scrematura.

- **L'ODV**: una volta prese in carico le segnalazioni ricevute dall'UW per le aree di pertinenza 231/01, per come sopra.

Ove emergano disfunzionalità del Modello Organizzativo, l'UW deve immediatamente segnalarlo all'ODV.

In tutti gli altri casi, l'OdV deve ricevere flussi informativi periodici dall'UW (con periodicità da definire coerentemente con i termini stabiliti dal D.Lgs. 24/2023 per il riscontro alle segnalazioni) **in merito a tutte le segnalazioni (anche quelle non di rilevanza “231” o valutate come “non whistleblowing”)**, al fine di verificare il funzionamento del sistema e la qualità dello smistamento e al fine di intervenire a correttivo di eventuali errori di valutazione o, comunque, in ottica di costante miglioramento del Modello Organizzativo.

Le segnalazioni che l'UW invierà all'ODV dovranno, **in ogni caso**, anche nelle modalità di trasmissione, garantire la riservatezza dei soggetti coinvolti.

### **Perimetro soggettivo**

**I soggetti legittimati a presentare la segnalazione**, nell'ambito della disciplina in esame, sono:

- lavoratori subordinati;
- lavoratori autonomi;
- lavoratori o collaboratori, che svolgono la propria attività lavorativa presso l'Azienda o che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi;
- i liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività presso l'Azienda;
- gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, presso l'Azienda;
- volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso l'Azienda;

- persone il cui rapporto giuridico non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali o persone durante il periodo di prova.

La tutela e la protezione, riconosciute dalla Legge e garantite dall'Azienda, sono estese **anche** a tutti i soggetti collegati in senso ampio:

- colleghi del segnalante;
- tutti gli Stakeholders;
- ex dipendenti;
- facilitatori;
- parenti entro il 4° grado o persone con cui il segnalante ha legami affettivi.

Ed inoltre:

- enti presso i quali il segnalante lavora;
- enti di proprietà – in via esclusiva o in compartecipazione maggioritaria di terzi – del segnalante.

I destinatari della presente Procedura Operativa sono gli Amministratori, i Sindaci, i Dirigenti, gli Azionisti, e i dipendenti nonché tutti coloro che, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, instaurano con l'Azienda rapporti e relazioni, ciascuno nell'ambito delle proprie funzioni e responsabilità.

In linea generale, la Società esorta i propri dipendenti a risolvere eventuali controversie lavorative, ove possibile, attraverso il dialogo, anche informale, con i propri colleghi e/o con il proprio Responsabile diretto.

Resta ferma l'applicazione delle disposizioni in materia di esercizio del diritto dei dipendenti di consultare i propri Rappresentanti o i Sindacati, nonché di protezione contro le condotte o gli atti illeciti posti in essere in ragione di tali consultazioni.



## Perimetro oggettivo

La segnalazione può riguardare ogni notizia, **compresi i fondati sospetti**, di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo, inerente a:

- **illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;**
- **illeciti commessi in violazione della normativa dell'UE indicati nell'Allegato 1 al D.lgs. n.24/2023 e di tutte le disposizioni nazionali che ne danno attuazione;**
- **atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione, o riguardanti il mercato interno e leggi nazionali;**
- **reati D.Lgs. 231/01 oppure mancata osservanza dei presidi di controllo previsti dai Modelli 231 e violazioni del Modello Organizzativo;**
- **condotte volte ad occultare tali violazioni.**

**Non sono ricomprese**, diversamente, le notizie palesemente prive di fondamento, le informazioni già di dominio pubblico, nonché quelle acquisite sulla base di indiscrezioni o, comunque, poco attendibili.

## Come segnalare: <<i canali di segnalazione “interna”>>

L'Azienda ha implementato propri canali di segnalazione che garantiscano, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona segnalata e di tutte le altre persone segnalate, nonché del contenuto della segnalazione, quindi dell'intero processo.

La gestione è affidata all'UW interno ed autonomo con personale specificamente formato.

L'Azienda ha redatto e messo a disposizione di tutti **sul proprio Sito internet** una specifica Procedura con informazioni chiare sulle segnalazioni.

## **Modalità di segnalazione consentite ai segnalanti**

In relazione alle modalità di segnalazione nonché alla gestione delle stesse segnalazioni si rinvia a quanto previsto in Procedura (**Allegato specifico** del presente Modello di Organizzazione e gestione).

## **Sanzioni per il whistleblower in caso di segnalazioni false**

Resta inteso che, qualora, attraverso la falsa segnalazione, il whistleblower leda la reputazione del segnalato (attribuendogli falsamente un fatto che, pur non costituendo reato, è idoneo a gettare discredito sulla reputazione di quest'ultimo), può risultare integrare i reati di:

- ingiuria (art. 594 c.p.), commesso da chi offende l'onore o il decoro di una persona presente, è stato depenalizzato dal decreto legislativo n. 7 del 2016: oggi è prevista una pena pecuniaria a partire da € 100,00;
- diffamazione (art. 595 c.p.) chi offende l'altrui reputazione in assenza della persona offesa, ed in presenza di almeno due persone. La pena è della reclusione fino ad un anno e della multa fino a € 1032,91;
- calunnia (art. 368 c.p.) che si ha quando taluno, con denuncia, querela, richiesta o istanza, anche se anonima o sotto falso nome, diretta all'Autorità giudiziaria o ad altra Autorità che abbia l'obbligo di riferire all'Autorità giudiziaria, incolpa di un reato una persona che egli sa essere innocente, oppure simula a carico di una persona le tracce di un reato.

## **Entrata in vigore le disposizioni del Decreto**

Le disposizioni entreranno in vigore a partire dal 15 Luglio 2023, ad eccezione delle imprese che abbiano impiegato, nel corso dell'ultimo anno, un numero di lavoratori subordinati pari o inferiore a 249, per i quali le disposizioni si applicheranno a partire dal 17 Dicembre 2023.

## **ALLEGATO 2 PROCEDURA WHISTLEBLOWING**

**ALLEGATO 3: MODULO PER LA SEGNALAZIONE****(FONTE CONFINDUSTRIA BERGAMO) \* COMPRESO ANONIMO**

*\*Si raccomanda di allegare tutta la documentazione che si ritiene possa essere utile a corroborare la Segnalazione; qualora la Segnalazione avvenga verbalmente, tale documentazione può essere consegnata in forma analogica. Ove quanto segnalato non sia adeguatamente circostanziato, il Ufficio Whistleblowing potrà richiedere al segnalante eventuali integrazioni.*

- Dichiaro espressamente di voler beneficiare delle tutele in materia di *whistleblowing* e, di conseguenza, chiedo che la presente segnalazione, laddove ricevuta da un soggetto non competente (i) venga trasmessa, entro sette giorni dal suo ricevimento, al soggetto competente; (ii) che me ne sia data contestuale notizia di trasmissione

**1. Dati della persona segnalante**

Nome e Cognome (*dati non obbligatori - è possibile presentare la segnalazione in forma anonima*)

---

Struttura di appartenenza e qualifica (*dati non obbligatori*)

---

Canali di contatto prescelti (p.e. indirizzo mail privato, numero di telefono, ecc.)

---

La Persona segnalante ha un interesse privato collegato alla Segnalazione?  Sì  No

Specificare la natura dell'interesse privato collegato alla Segnalazione

La Persona segnalante è corresponsabile delle violazioni che segnala?  Sì  No

## 2. Illecito segnalato

Circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della Segnalazione

---

Area di operatività aziendale a cui può essere riferito il fatto

---

Soggetti coinvolti<sup>3</sup>

Interni	Esterni
---------	---------

Descrizione del fatto oggetto di Segnalazione<sup>4</sup>

Altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di Segnalazione

---

<sup>3</sup> È sufficiente indicare le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

<sup>4</sup> È possibile allegare qualsivoglia documento che possa fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione.

Interni	Esterni
---------	---------

Altri soggetti ai quali è stata inoltrata la Segnalazione del fatto? Si  No

Specificare quali soggetti e quando

Data e luogo

Firma

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

*(Dato non obbligatorio - è possibile  
presentare la segnalazione in forma  
anonima)*