Modello di organizzazione, gestione e controllo

ex D.lgs. 231/2001

Approvato:	CDA 25/07/2019
Aggiornato (Rev. 01):	CDA 21/01/2022
Aggiornato (Rev. 02):	CDA 25/07/2023
Aggiornato (Rev. 03):	CDA 24/07/2025
Aggiornato (Rev. 04):	CDA 28/10/2026

ULTIMATE ACCESS TECHNOLOGIES

Sommario

DEFINIZIONI 6
Capitolo 1 - Il Regime di Responsabilità Amministrativa previsto a carico delle Persone Giuridiche, Società ed Associazioni 8
1.1. Il Decreto Legislativo n. 231/2001 e la normativa di riferimento 8
1.1.1 Sanzioni previste dal D.lgs. 231/2001 8
1.1.2 Tipologia di Reati Presupposto 9
1.2. L'adozione del Modello quale possibile esimente dalla responsabilità amministrativa 10
Capitolo 2 - Adozione del Modello da parte di Iseo Serrature S.P.A. 11
2.1. Adozione del Modello 11
2.2. Il Modello 231: funzione 11
2.3. La costruzione del Modello e la sua struttura 11
2.4. Le Linee Guida 12
2.5. Modifiche e integrazioni del Modello 14
2.6. Destinatari del Modello 14
Capitolo 3 - Regole Generali di Comportamento 15
3.1. Il sistema in linea generale 15
3.2 Le procedure aziendali 15
Capitolo 4 - L'Organismo di Vigilanza 16
4.1. Identificazione dell'Organismo di Vigilanza 16
4.2 Requisiti dell'Organismo di Vigilanza 16
4.3. Funzione, poteri e compiti dell'Organismo di Vigilanza 17
4.4. Reporting dell'ODV nei confronti degli Organi Sociali 18
4.5. Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza 19
4.6. Whistleblowing 19
4.7. Obblighi di riservatezza 19
4.8. Raccolta e conservazione delle informazioni 19
Capitolo 5 – La Società, il Sistema Organizzativo e di controllo interno 20
5.1 Presentazione della Società 20
5.2 Il Contesto 20
5.3 Ambiente di Controllo 20
5.4 La Struttura Organizzativa 20
5.5 Procedure Organizzative e Informatiche 20
5.6 Le Certificazioni 21
5.7 Il Codice Etico 21
5.8 Corporate Governance 21
5.9 Collegio Sindacale 22
5.10 Società di revisione 22
5.11 L'Organismo Di Vigilanza 22
Capitolo 6 - La Formazione e la diffusione del Modello 23
6.1. Formazione e informazione degli Esponenti Aziendali e dei dipendenti 23
6.2. Informazione ai Consulenti, Fornitori e Agenti 23
Capitolo 7 - Sistema Sanzionatorio 24

7.1. Funzione del sistema sanzionatorio 24
7.2. Misure nei confronti dei Dipendenti 24
7.3. Misure nei confronti degli Amministratori 25
7.4. Misure nei confronti dei Sindaci 25
7.5 Misure nei confronti dei Collaboratori Esterni 25
Parte Speciale - Reati contro la Pubblica Amministrazione 28
1. Le fattispecie di reato 28
2. Identificazione delle Attività Sensibili 28
3. Principi di comportamento 31
4. Protocolli a presidio del rischio reato 32
5. Flussi informativi in favore dell'Organismo di Vigilanza 48
Parte Speciale - Reati Informatici 49
1. Le fattispecie di reato 49
2. Identificazione delle Attività Sensibili 49
3. Principi di comportamento 49
4. Flussi informativi in favore dell'Organismo di Vigilanza 51
Parte Speciale - I Reati contro l'Industria e il Commercio 52
1. Le fattispecie di reato 52
2. Identificazione delle Attività Sensibili 52
3. Principi di comportamento 52
4. Protocolli a presidio del rischio reato 53
5. Flussi informativi in favore dell'Organismo di Vigilanza 54
Parte Speciale - Reati Societari 55
1. Le fattispecie di reato 55
2. Identificazione delle Attività Sensibili 55
3. Principi di comportamento 56
4. Protocolli a presidio del rischio reato 57
5. Flussi informativi in favore dell'Organismo di Vigilanza 59
Parte Speciale – Delitti contro la Personalità Individuale 60
1. Le fattispecie di reato 60
2. Identificazione delle Attività Sensibili 60
3. Principi di comportamento 61
4. Flussi informativi in favore dell'Organismo di Vigilanza 61
Parte Speciale - Reati di Omicidio Colposo e Lesioni Gravi o Gravissime commessi con violazione delle Norme sulla Tutela della Salute e Sicurezza sul Lavoro 62
1. Le fattispecie di reato 62
2. Identificazione delle Attività Sensibili 62
3. Destinatari 63
4. Principi generali di comportamento 64
5. Il Sistema di gestione e controllo 65
6. Politiche di sostenibilità, obiettivi e Piano di Miglioramento 65
7. Protocolli a presidio del rischio reato 65
8. Tracciabilità/Sistema di registrazione del compimento delle attività descritte dal comma 1 art. 30 D.lgs. 81/08 (art. 30 comma 2 T.U.81/08) 87

9. Articolazione di funzioni con competenze adeguate e poteri necessari alla verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio – Sistema disciplinare (art. 30 comma 3 D.lgs. 81/08) 87
10. Sistema di controllo sull'attuazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e mantenimento della conformità - Processi di Riesame e modifica (art. 30 comma 4 D.lgs. 81/08) 87
11. Flussi informativi in favore dell'Organismo di Vigilanza 88
Parte Speciale - Reati di Ricettazione, Riciclaggio, Impiego di Denaro, Beni o Utilità di provenienza illecita nonché Autoriciclaggio 89
1. Le fattispecie di reato 89
2. Identificazione delle Attività Sensibili 89
3. Principi di comportamento 90
4. Protocolli a presidio del rischio reato 91
5. Flussi informativi in favore dell'Organismo di Vigilanza 92
Parte Speciale - Reati in materia di Violazione del Diritto d'Autore 93
1. Le fattispecie di reato 93
2. Identificazione delle Attività Sensibili 93
3. Principi di comportamento 93
4. Flussi informativi in favore dell'Organismo di Vigilanza 94
Parte Speciale - Reato di Induzione a non rendere Dichiarazioni o a rendere Dichiarazioni Mendaci all'Autorità Giudiziaria 95
1. Le fattispecie di reato 95
2. Identificazione delle Attività Sensibili 95
3. Principi di comportamento 95
4. Flussi informativi in favore dell'Organismo di Vigilanza 96
Parte Speciale - Reati Ambientali 97
1. Le fattispecie di reato 97
2. Identificazione delle Attività Sensibili 98
3. Principi di comportamento 99
4. Sistema di Gestione e Controllo 100
5. Protocolli a presidio del rischio reato 100
6. Flussi informativi in favore dell'Organismo di Vigilanza 110
Parte Speciale - Reati Tributari 111
1. Le fattispecie di reato 111
2. Identificazione delle Attività Sensibili 111
3. Principi di comportamento 113
4. Protocolli a presidio del rischio reato 114
5. Flussi informativi in favore dell'Organismo di Vigilanza 119
Parte Speciale - Reati di Contrabbando 120
1. Le fattispecie di reato 120
2. Identificazione delle Attività Sensibili 120
3. Principi di comportamento 121
4. Protocolli a presidio del rischio reato 122
5. Flussi informativi in favore dell'Organismo di Vigilanza 123

Parte Generale

DEFINIZIONI

Per chiarezza espositiva, si fornisce la definizione di alcuni termini utilizzati nel presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato da ISEO Serrature S.p.A. (di seguito anche ISEO o la Società).

Le seguenti definizioni si riferiscono a tutte le parti del Modello di organizzazione, gestione e controllo, fatte salve ulteriori eventuali definizioni contenute nelle singole Parti Speciali.

- **"Agenti":** i soggetti, sia persone fisiche sia persone giuridiche, con cui ISEO ha instaurato un rapporto di agenzia per l'attività di vendita dei prodotti della Società.
- **"Attività Sensibili":** le attività svolte da ISEO nel cui ambito sussiste il rischio di commissione dei Reati.
- **"Attività Strumentali":** le attività non direttamente a rischio di Reato, ma strumentali e funzionali alla commissione degli stessi.
- **"CCNL":** i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro applicati.
- **"C.d.A." o "Consiglio di Amministrazione":** il Consiglio di Amministrazione di ISEO.
- **"Collaboratori Esterni":** gli Agenti, i Consulenti e i Fornitori complessivamente considerati.
- **"Consulenti":** coloro che agiscono in nome e/o per conto di ISEO sulla base di un mandato ovvero coloro che collaborano con la Società in forza di un contratto di consulenza di qualsiasi natura.
- **"Destinatari":** tutti i soggetti, destinatari dei contenuti del presente Modello, indicati al paragrafo 2.6.
- **"Dipendenti":** Quando non diversamente specificato, si intendono i soggetti che svolgono in favore della Società una prestazione lavorativa, alla dipendenza e sotto la direzione della Società con contratto a tempo indeterminato o determinato. Sono quindi inclusi anche i dirigenti, i quadri, gli impiegati e gli operai i cui rapporti di lavoro sono regolati da un Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL), nonché i lavoratori interinali e gli stagisti.
- **"D.lgs. 231/2001" o "Decreto 231" o "Decreto":** il Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001 "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300" e successive modifiche e integrazioni.
- **"Ente/Enti":** gli enti forniti di personalità giuridica e le società ed associazioni, anche prive di personalità giuridica.
- **"Esponenti Aziendali":** gli amministratori, e i componenti del Collegio Sindacale della Società.
- **"Fornitori":** fornitori di beni e servizi della Società.
- **"Gruppo ISEO" o il "Gruppo":** gruppo di società facente riferimento a ISEO Serrature S.p.A. ai sensi dell'art. 2359 cod. civ.
- **"Linee Guida":** le Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo *ex* D.lgs. 231/2001 approvate da Confindustria in data 7 marzo 2002 e successive integrazioni.
- **"Modello" o il "Modello 231":** il modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dal D.lgs. 231/2001.
- **"ODV":** l'organismo di controllo previsto dall'art. 6, comma 1, lettera b) del D.lgs. 231/2001, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello Organizzativo, nonché al relativo aggiornamento.
- **"Organi Sociali":** il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale di ISEO.
- **"P.A.":** la Pubblica Amministrazione, inclusi i relativi funzionari ed i soggetti incaricati di pubblico servizio.

- **“Principi di Comportamento”:** Principi generali di comportamento cui i destinatari devono attenersi con riferimento alle attività di cui al Modello Organizzativo.
- **“Prodotti” o “Prodotti ISEO”:** Progettazione, produzione e assistenza di tecnologie e soluzioni per il controllo accessi nonché lo sviluppo e la gestione delle infrastrutture tecnologiche e dei servizi informativi per supportare e proteggere le informazioni di accesso ai siti.
- **“Protocollo”:** Specifica procedura per la prevenzione dei reati e degli illeciti amministrativi e per l’individuazione dei soggetti coinvolti nelle fasi a rischio dei processi aziendali.
- **“Reati” o “Reati presupposto”:** le fattispecie di reato e gli illeciti amministrativi a cui si applica la disciplina prevista dal D.lgs. 231/2001 sulla responsabilità amministrativa degli enti, anche a seguito di sue successive modifiche e integrazioni.
- **“Sistema disciplinare”:** Insieme delle misure sanzionatorie nei confronti di coloro che non osservano il Modello Organizzativo.
- **“Soggetti Apicali”:** Soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione all’interno della Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché i soggetti che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo della Società stessa.
- “**Soggetti Esterni”:** Soggetti con cui la Società intrattiene rapporti inerenti alle proprie attività sociali e che sono coinvolti nei processi sensibili (a titolo esemplificativo si citano i collaboratori, gli agenti, i rappresentanti, i consulenti, i fornitori e i partner)
- **“Tracciabilità”:** Ricostruzione di un determinato processo decisionale attraverso tracce documentali.

Capitolo 1 - Il Regime di Responsabilità Amministrativa previsto a carico delle Persone Giuridiche, Società ed Associazioni

1.1. Il Decreto Legislativo n. 231/2001 e la normativa di riferimento

In data 4 luglio 2001 è entrato in vigore il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante la "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*".

Tale Decreto ha introdotto, per la prima volta nell'ordinamento giuridico nazionale, la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica.

Presupposto per configurare tale tipo di responsabilità è che sia stato commesso un reato (consumato o tentato) ritenuto dal legislatore idoneo a fondare la responsabilità dell'ente (c.d. Reato Presupposto).

L'art. 5 del D.lgs. 231/2001 sancisce infatti la responsabilità della società qualora sia stato commesso un Reato Presupposto nel suo interesse o a suo vantaggio:

1. da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale,
2. da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della stessa (ad esempio, amministratori e direttori generali);
3. da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti indicati alla lettera precedente (ad esempio, dipendenti non dirigenti).

Pertanto, nel caso in cui venga commesso uno dei Reati Presupposto individuati specificamente dal D.lgs. 231/2001, alla responsabilità penale della persona fisica che ha materialmente realizzato il fatto, si aggiunge - se ed in quanto siano integrati tutti gli altri presupposti normativi - anche la responsabilità "amministrativa" della società.

1.1.1 Sanzioni previste dal D.lgs. 231/2001

Sotto il profilo sanzionatorio, nel caso di commissione di un Reato Presupposto, l'ente può subire delle sanzioni, che, ai sensi dell'art. 9 del D.lgs. 231/2001, si distinguono in:

- sanzioni pecuniarie,
- sanzioni interdittive (quali l'interdizione dall'esercizio dell'attività, la sospensione o la revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni, il divieto di contrarre con la P.A., l'esclusione da finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi),
- confisca,
- pubblicazione della sentenza.

Mentre le sanzioni pecuniarie sono sempre previste in caso di commissione di reato, le sanzioni interdittive si applicano unicamente in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste e quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

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

La confisca del prezzo o del profitto del reato è invece una sanzione obbligatoria che consegue alla eventuale sentenza di condanna. Nel caso in cui non sia possibile eseguire la confisca del prezzo o del profitto del reato, la medesima può avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente (c.d. confisca per equivalente).

La pubblicazione della sentenza è una sanzione eventuale e presuppone l'applicazione di una sanzione interdittiva.

La responsabilità prevista dal Decreto 231 si configura anche in relazione ai reati commessi all'estero, purché per gli stessi non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato medesimo.

Ancor prima che sia accertata la responsabilità dell'ente, il Pubblico Ministero può in via preventiva richiedere al giudice, 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 cui si procede, l'applicazione di misure cautelari che, in attesa che vengano accertati i fatti, possono produrre gli stessi effetti di una sentenza di condanna.

L'ambito di applicazione dell'impianto sanzionatorio previsto dal D.lgs. 231/2001 opera anche nel caso in cui il reato sia rimasto a livello di tentativo (art. 26).

L'impianto sanzionatorio previsto dal D.lgs. 231/2001 opera anche nel caso siano intervenute operazioni straordinarie, quali trasformazione, fusione, scissione, cessione o conferimento di azienda o ramo d'azienda, sulla base della regola dell'inerenza e permanenza dell'eventuale sanzione interdittiva con il ramo di attività nel cui contesto sia stato commesso il reato.

Per quanto concerne la sanzione pecuniaria, in caso siano intervenute operazioni straordinarie quali scissioni, cessioni e conferimenti di ramo d'azienda, gli enti beneficiari della scissione (totale o parziale), il cessionario e il conferitario sono solidalmente obbligati al pagamento della sanzione nei limiti del valore effettivo del patrimonio netto scisso o dell'azienda trasferita/conferita, salvo il caso di scissione di ramo di attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato, che determina una responsabilità esclusiva in capo allo specifico ramo d'azienda scisso.

Per gli altri casi di operazioni straordinarie, quali trasformazioni e fusioni (propria e per incorporazione), la responsabilità patrimoniale permane in capo all'ente risultante (o incorporante) dall'operazione straordinaria.

1.1.2 Tipologia di Reati Presupposto

Al momento della pubblicazione del presente documento i reati previsti dal D.lgs. 231/01 riguardano le seguenti tipologie:

- Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione Europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture (Art. 24, D.lgs. n. 231/2001);
- Delitti informatici e trattamento illecito di dati (Art. 24-bis, D.lgs. n. 231/2001);
- Delitti di criminalità organizzata (Art. 24-ter, D.lgs. n. 231/2001);
- Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio (Art. 25, D.lgs. n. 231/2001);
- Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (Art. 25-bis, D.lgs. n. 231/2001);
- Delitti contro l'industria e il commercio (Art. 25-bis.1, D.lgs. n. 231/2001);
- Reati societari (Art. 25-ter, D.lgs. n. 231/2001);
- Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali (Art. 25-quater, D.lgs. n. 231/2001);
- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (Art. 25-quater.1, D.lgs. n. 231/2001);
- Delitti contro la personalità individuale (Art. 25-quinquies, D.lgs. n. 231/2001);
- Reati di abuso di mercato (Art. 25-sexies, D.lgs. n. 231/2001);
- Altre fattispecie in materia di abusi di mercato (Art. 187-quinquies TUF);
- Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (Art. 25-septies, D.lgs. n. 231/2001);
- Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (Art. 25-octies, D.lgs. n. 231/2001);
- Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (Art. 25-octies.1, D.lgs. n. 231/2001);
- Altre fattispecie in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (Art. 25-octies.1 comma 2, D.lgs. n. 231/2001);
- Reati in materia di Violazione di Misure Restrittive dell'Unione Europea (Art. 25 octies.2 D.lgs. 231/2001);
- Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (Art. 25-novies, D.lgs. n. 231/2001);
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (Art. 25-decies, D.lgs. n. 231/2001);
- Reati ambientali (Art. 25-undecies, D.lgs. n. 231/2001);
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (Art. 25-duodecies, D.lgs. n. 231/2001);
- Razzismo e xenofobia (Art. 25-terdecies, D.lgs. n. 231/2001);
- Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (Art. 25-quaterdecies, D.lgs. n. 231/2001);
- Reati Tributari (Art. 25-quinquesdecies, D.lgs. n. 231/2001);
- Contrabbando (Art. 25-sexiesdecies, D.lgs. n. 231/2001);
- Delitti contro il patrimonio culturale (Art. 25-septiesdecies, D.lgs. n. 231/2001);
- Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (Art. 25-duodevicies, D.lgs. n. 231/2001);
- Reati contro gli animali (Art. 25-undevicies, D.lgs. n. 231/2001);
- Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato (Art. 12, L. n. 9/2013);
- Reati transnazionali (L. n. 146/2006).

Si precisa, inoltre, che in forza dell'art. 4 del Decreto, la Società può essere chiamata a rispondere in Italia, anche, in relazione a reati commessi all'estero, sempre che siano soddisfatti i criteri di imputazione oggettivi e soggettivi stabiliti dal Decreto.

Il Decreto, tuttavia, condiziona la possibilità di perseguire la Società per reati commessi all'estero all'esistenza di ulteriori presupposti:

- non procede lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato;
- l'ente ha la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- il reato è commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'Ente;
- sussistono le condizioni di procedibilità previste dagli articoli 7, 8, 9, 10 del codice penale.

Si rinvia alle Parti Speciali del presente Modello per la descrizione analitica delle singole fattispecie di Reato.

1.2. L'adozione del Modello quale possibile esimente dalla responsabilità amministrativa

L'articolo 6 del Decreto 231 introduce una particolare forma di esonero dalla responsabilità in oggetto qualora la società dimostri:

- di aver adottato ed efficacemente attuato attraverso il suo organo dirigente, prima della commissione del fatto, un modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- di aver affidato ad un organismo interno, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curare il loro aggiornamento;
- che le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente il suddetto modello;
- che non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla precedente lett. b).

Il Decreto 231 prevede, inoltre, che il Modello debba rispondere alle seguenti esigenze:

- Individuare le Attività Sensibili di commissione dei Reati Presupposto;
- Prevedere o fare rinvio a specifici protocolli che regolino la formazione e l'attuazione delle decisioni aziendali in relazione ai reati da prevenire;
- Individuare le risorse finanziarie idonee ad implementare un sistema di organizzazione tale da prevenire la commissione dei Reati Presupposto;
- Prescrivere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello;
- Configurare un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Capitolo 2 - Adozione del Modello da parte di Iseo Serrature S.P.A.

2.1. Adozione del Modello

La Società, al fine di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione della propria attività, a tutela della propria responsabilità, della propria immagine e dei propri azionisti, ha ritenuto opportuno procedere all'adozione del presente Modello, aggiornato alla normativa vigente, alla giurisprudenza e alle buone prassi aziendali in materia di Decreto 231.

In attuazione a quanto previsto dal Decreto, la Società ha affidato all'Organismo di Vigilanza il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza del Modello stesso, nonché di curarne l'aggiornamento.

Tutte le Attività Sensibili devono pertanto essere svolte conformandosi alle leggi vigenti, alle procedure e *policy* aziendali e alle regole contenute nel Codice Etico ISEO a cui il presente Modello fa rinvio o riferimento.

Essendo il Modello un atto di emanazione dell'organo dirigente (in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, comma 1, lettera a) del D.lgs. 231/2001) le modifiche e integrazioni sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione, sentito l'Organismo di Vigilanza.

2.2. Il Modello 231: funzione

Scopo del presente Modello è la costruzione di un sistema strutturato e organico di procedure e flussi informativi, nonché di attività di controllo, da svolgersi anche in via preventiva, volto a prevenire la commissione delle diverse tipologie di Reato contemplate dal Decreto 231.

In linea generale, il sistema organizzativo della Società si attiene ai requisiti essenziali di chiarezza, formalizzazione, comunicazione e separazione dei ruoli in particolare per ciò che concerne l'attribuzione di responsabilità, rappresentanza, definizione delle linee gerarchiche e delle attività operative.

Nella predisposizione del presente Modello si è tenuto conto delle procedure e dei sistemi di controllo esistenti e già ampiamente operanti in azienda, rilevati in fase di "as-is analysis", in quanto idonei a valere anche come misure di prevenzione dei Reati e di controllo sui processi coinvolti nelle Attività Sensibili.

Per ciò che concerne specificamente il presente Modello, una volta individuate le Attività Sensibili della Società attraverso la preliminare analisi dei rischi aziendali, lo stesso si propone come finalità quelle di:

- sensibilizzare tutti i Destinatari del Modello (così come indicati nel capitolo 2, par. 2.6) e diffondere a tutti i livelli della Società le regole comportamentali e le procedure istituite;
- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto della Società nelle Attività Sensibili, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni *ivi* riportate, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale ed amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti della Società stessa;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate dalla Società in quanto (anche nel caso in cui la stessa fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etico-sociali cui la Società intende attenersi nell'espletamento della propria attività;
- consentire alla Società, grazie ad un'azione di monitoraggio sulle Attività Sensibili, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei Reati stessi.

2.3. La costruzione del Modello e la sua struttura

La predisposizione del presente Modello è stata preceduta da una serie di attività propedeutiche, suddivise in differenti fasi qui di seguito descritte, tutte finalizzate alla costruzione di un sistema di prevenzione e gestione dei rischi adeguato e ispirato, oltre che alle norme contenute nel D.lgs. 231/2001, anche ai contenuti e suggerimenti dettati dalle Linee Guida e alle buone prassi aziendali.

A. *Identificazione delle Attività Sensibili attraverso l'esame documentale e le interviste*

- Esame preliminare della documentazione aziendale, tra cui a titolo esemplificativo: visura camerale, procedure operative, *policy* aziendali, ecc.
- Interviste ai soggetti chiave della struttura aziendale mirate all'approfondimento delle Attività Sensibili e del controllo sulle stesse (es. Ufficio Amministrazione e Finanza, Ufficio Controllo di Gestione, Ufficio Legale, Ufficio Risorse Umane, Ufficio Commerciale, Ufficio Ricerca e Sviluppo, ecc.)

B. *Definizione del documento di As is e Gap Analysis*

- Sulla base dell'analisi sopra descritta, la Società ha individuato le proprie Attività Sensibili relativamente alla situazione aziendale esistente (*as-is analysis*), nonché le azioni di miglioramento (*gap analysis*) da attuare nell'ambito delle stesse al fine di pervenire alla definizione del Modello.

C. Predisposizione del Modello

Il presente Modello è così composto:

- Una "Parte Generale", contenente l'insieme delle regole e dei principi generali dettati dal Modello;
- Le "Parti Speciali" contenenti regole e principi di comportamento finalizzati a prevenire le singole fattispecie di reato in esse considerate:
  1. Reati contro la Pubblica Amministrazione (di cui agli artt. 24 e 25 del D.lgs. 231/2001), inclusi i reati di corruzione tra privati e istigazione alla corruzione tra privati (di cui all'art. 25 ter del D.lgs. 231/2001)
  2. Reati informatici (di cui all'art. 24-bis del D.lgs. 231/2001);
  3. Reati contro l'industria e il commercio (di cui all'art. 25-bis1 del D.lgs. 231/2001), incluso il reato di Contraffazione, alterazione o uso di segni distintivi di opere dell'ingegno o di prodotti industriali e contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (di cui all'art. 25-bis del D.lgs. 231/2001);
  4. Reati Societari (di cui all'art. 25-ter del D.lgs. 231/2001, con l'esclusione del reato di corruzione tra privati);
  5. Delitti contro la personalità individuale (di cui all'art. 25-quinquies del D.lgs. 231/2001);
  6. Reati in tema di salute e sicurezza sul luogo di lavoro (di cui all'art. 25-septies del D.lgs. 231/2001);
  7. Reati di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio (di cui all'art. 25-octies del D.lgs. 231/2001);
  8. Reati in materia di violazione del diritto d'autore (di cui all'art. 25 novies del D.lgs. 231/2001);
  9. Reati di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (di cui all'art.25 decies del D.lgs. 231/2001);
  10. Reati ambientali (di cui all'art. 25-undecies del D.lgs. 231/2001);
  11. Reati tributari (di cui all'art. 25-quinquiesdecies del D.lgs. 231/2001);
  12. Reati di contrabbando (di cui all'art. 25-sexiesdecies del D.lgs. 231/2001);
  13. Reati in materia di Violazione di Misure Restrittive dell'Unione Europea.

Le singole Parti Speciali hanno l'obiettivo di garantire che tutti i Destinatari, per quanto di loro competenza, adottino le regole di condotta *ivi* previste al fine di impedire il verificarsi dei reati nelle stesse considerati.

In particolare, le singole Parti Speciali hanno la funzione di:

- Dettagliare i principi procedurali che i Destinatari, per quanto di loro competenza sono chiamati ad osservare ai fini della corretta applicazione del Modello;
- Fornire all'Organismo di Vigilanza e ai responsabili delle diverse funzioni aziendali che con lo stesso cooperano, gli strumenti esecutivi per esercitare le attività di controllo, monitoraggio e verifica previste dal Modello.

Allegato al presente Modello vi è il documento "Struttura Organizzativa" (All. 1) che descrive la struttura organizzativa della Società.

2.4. Le Linee Guida

Nella predisposizione del presente Modello, ISEO si è ispirata alle Linee Guida elaborate da Confindustria (nella loro versione aggiornata). In particolare, per adempiere alla previsione di cui all'art. 6 **Confindustria** aveva inizialmente costituito a giugno 2001 un gruppo di lavoro che, dopo un'analisi sia delle prassi diffuse seguite negli ordinamenti in cui era diffusa l'adozione di codici di comportamento sia di quelle adottate dalle realtà aziendali italiane più importanti, aveva predisposto le Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.lgs. 231/01.

La Giunta di Confindustria aveva approvato le Linee Guida, in data 7 marzo 2002 (aggiornate il 18 maggio 2004, e riviste in data 31 marzo 2008), volte a definire i punti fondamentali per l'individuazione delle aree a rischio di commissione reato e la predisposizione del sistema di controllo adeguato a prevenire la commissione di tali reati, seguendo la previsione di legge richiamata al paragrafo precedente (art. 6).

Successivamente, nel giugno del 2021, a distanza di 20 anni dalla prima pubblicazione del D.lgs.231/2001, Confindustria ha presentato una nuova versione delle Linee Guida per la costruzione e l'attuazione dei Modelli di Organizzazione Gestione e Controllo, evidenziando le evoluzioni legislative e giurisprudenziali intervenute nel corso del ventennio.

Le Linee Guida hanno quale finalità principale l'obiettivo di orientare le imprese nella costruzione di modelli organizzativi idonei a prevenire la commissione di reati presupposto, riducendo il rischio a un livello "accettabile".

Gli ambiti principali in cui operano le Linee Guida sono l'analisi e la gestione del rischio reato. Questo comprende la definizione dei processi aziendali a rischio, l'adozione di misure preventive, e la regolamentazione dei flussi finanziari, appalti, gestione di rifiuti e salute e sicurezza sul lavoro.

I principi sui quali si fonda il sistema di controllo preventivo delineato da Confindustria sono i seguenti:

(i) ogni operazione deve essere verificabile, documentata, coerente e congrua;

(ii) è fondamentale la separazione delle funzioni, evitando che una sola persona gestisca interamente un processo;

(iii) deve essere garantita la trasparenza dei poteri autorizzativi e la documentazione dei controlli.

Le Linee Guida sono indicazioni metodologiche, che non hanno carattere vincolante, ma costituiscono un supporto per le imprese nell'adozione di modelli organizzativi conformi al D.lgs. 231/2001. La loro adozione non garantisce automaticamente l'esonero dalla responsabilità, poiché l'ente giudicante competente valuta, caso per caso, l'effettiva implementazione del Modello.

Il presente Modello è altresì redatto in ossequio alle Linee Guida di cui alla **norma internazionale ISO 31000.**

La norma UNI ISO 31000 fornisce un quadro di riferimento per la gestione del rischio all'interno delle organizzazioni, garantendo che i rischi siano identificati, valutati e gestiti in modo efficace. Applicabile a qualsiasi tipo di organizzazione e settore, la norma stabilisce principi e linee guida per integrare la gestione del rischio nei processi decisionali e operativi.

Principi Fondamentali:

1. Integrazione nella Governance: La gestione del rischio deve essere integrata nella governance e nei processi decisionali dell'organizzazione, supportando gli obiettivi strategici e operativi;

2. Approccio Strutturato e Flessibile: Deve essere adottato un approccio sistematico, ma adattabile alle specificità dell'organizzazione e ai contesti di rischio variabili;

3. Coinvolgimento e Responsabilità: Tutti i livelli dell'organizzazione devono essere coinvolti, con chiarezza sui ruoli e le responsabilità nella gestione del rischio;

4. Orientamento al Valore: La gestione del rischio deve essere orientata a creare e proteggere valore per gli stakeholder, prevenendo e rispondendo ai rischi in modo da migliorare la resilienza dell'organizzazione.

Processo di Gestione del Rischio:

1. Definizione del Contesto: Identificare e comprendere l'ambiente interno ed esterno in cui opera l'organizzazione, inclusi obiettivi, risorse e vincoli;

2. Identificazione dei Rischi: Rilevare e documentare i rischi potenziali che potrebbero influire sugli obiettivi dell'organizzazione;

3. Valutazione dei Rischi: Analizzare la probabilità e l'impatto dei rischi identificati, determinando il loro livello e priorità;

4. Trattamento dei Rischi: Sviluppare e implementare strategie e piani di azione per mitigare, trasferire, accettare o evitare i rischi;

5. Monitoraggio e Riesame: Monitorare costantemente i rischi e le misure adottate, e riesaminare il processo di gestione del rischio per garantire l'efficacia e l'adeguatezza continua;

Comunicazione e Consultazione: Un'efficace comunicazione e consultazione con gli stakeholder è essenziale per garantire una gestione del rischio informata e partecipativa, migliorando la trasparenza e l'accettazione delle strategie di rischio.

Miglioramento Continuo: Il sistema di gestione del rischio deve essere oggetto di un processo di miglioramento continuo, assicurando l'adeguamento alle nuove sfide e alle evoluzioni del contesto operativo.

L'adozione delle linee guida UNI ISO 31000 consente alle organizzazioni di gestire i rischi in modo proattivo e integrato, rafforzando la loro capacità di raggiungere gli obiettivi e di rispondere efficacemente alle incertezze.

Il Modello, infine, si ispira alla norma UNI 11961 che definisce le linee guida per mettere in relazione il sistema della gestione per la *compliance* 37301:2021 e i Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo conformi al D.lgs. 231/01 al fine di agevolare gli Enti nello sviluppo di Modelli efficaci sulla base dei principi e requisiti espressi da

norme tecniche nazionali ed internazionali UNI ISO. In particolare, la predetta norma funge da strumento sistemico e guida gli Organismi di Vigilanza nello svolgimento del proprio compito di sorveglianza e controllo.

Pertanto, sebbene la Società non abbia aderito alla certificazione 37301, le attività dell'Organismo di Vigilanza sono programmate ed eseguite ispirandosi ai principi contenuti nella norma UNI 11961.

2.5. Modifiche e integrazioni del Modello

Le modifiche e integrazioni del Modello sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione della Società anche su proposta dell'Organismo di Vigilanza. In ogni caso va acquisito il parere dell'Organismo di Vigilanza prima dell'approvazione della modifica.

Le proposte di modifica e integrazione del Modello potranno essere presentate dall'ODV anche sulla base delle indicazioni provenienti dai responsabili delle singole aree aziendali.

È riconosciuta all'Amministratore Delegato della Società la facoltà di poter operare modifiche formali – vale a dire correzioni relative ad errori materiali o modifiche minori - al Modello, informando debitamente l'Organismo di Vigilanza e il Consiglio di Amministrazione.

2.6. Destinatari del Modello

Le regole contenute nel presente Modello si rivolgono ai seguenti soggetti:

a. tutti gli Esponenti Aziendali e/o ogni altra persona che rivesta funzioni di rappresentanza, amministrazione, direzione e controllo della Società;
b. tutte le persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della Società stessa;
c. tutti i Dipendenti della Società sottoposti alla direzione o alla vigilanza dei soggetti di cui sopra, inclusi gli stagisti;
d. limitatamente a quanto specificamente indicato nei relativi accordi contrattuali, ai Collaboratori Esterni e, in genere, a tutti coloro che operano in nome o per conto o comunque nell'interesse della Società.

I soggetti sopra indicati sono definiti collettivamente i "Destinatari".

I contenuti del Modello sono comunicati ai Destinatari con modalità idonee ad assicurarne l'effettiva conoscenza, secondo quanto indicato al successivo Capitolo 5 della presente Parte Generale. I Destinatari sono tenuti a rispettarne puntualmente tutte le disposizioni, anche in adempimento dei doveri di correttezza e diligenza derivanti dal rapporto giuridico da essi instaurato con la Società.

Capitolo 3 - Regole Generali di Comportamento

3.1. Il sistema in linea generale

Nell'espletamento delle Attività Sensibili i Destinatari devono rispettare le regole di comportamento previste dal presente Modello e quelle indicate nelle singole Parti Speciali.

Oltre al presente Modello, i Destinatari - ciascuno nella misura al medesimo applicabile commisurata all'attività svolta - devono in primo luogo conoscere e rispettare:

- Lo Statuto sociale;
- Ogni altra normativa interna relativa al sistema di Corporate Governance, al sistema di controllo interno e di reporting adottato dalla Società (es. policy e procedure aziendali, flussi informativi, ecc.);
- Il Codice Etico della Società;

Le regole, le policy, le procedure e i principi di cui agli strumenti sopra elencati fanno parte del più ampio sistema di organizzazione e controllo che il Modello intende integrare e che tutti i Destinatari, in relazione al tipo di rapporto in essere con la Società, sono tenuti a conoscere e rispettare.

Tali regole, policy, procedure e principi qualora abbiano un'attinenza diretta o anche indiretta con la disciplina delle Attività Sensibili (o siano in qualsiasi modo collegati alle aree a rischio) si intendono qui richiamati a far parte del Modello della Società.

Gli Esponenti Aziendali e i Dipendenti devono essere periodicamente aggiornati sulle procedure operative adottate per la prevenzione dei Reati, così come ai Collaboratori Esterni della Società dovrà essere resa nota l'adozione del Modello nella sua versione sempre aggiornata i cui principi, tramite apposite clausole contrattuali, dovranno essere rispettati quali obblighi contrattuali.

3.2 Le procedure aziendali

La Società deve essere dotata di strumenti organizzativi (organigrammi, comunicazioni organizzative, procedure, ecc.) improntati a principi generali di conoscibilità all'interno della Società e di chiara e formale delimitazione dei ruoli, con una completa descrizione dei compiti di ciascuna funzione e dei relativi poteri. Nelle aree di attività della Società nelle quali sia stato ritenuto opportuno procedere all'implementazione di procedure interne formalizzate, le stesse devono quindi rispettare le seguenti regole di carattere generale:

- Adeguato livello di formalizzazione, mantenendo traccia scritta di ciascun passaggio rilevante del processo;
- Separatezza, all'interno di ciascun processo, tra il soggetto che lo inizia (impulso decisionale), il soggetto che lo esegue e lo conclude, e il soggetto che lo controlla;
- Evitare che i sistemi premianti dei soggetti con poteri di spesa o facoltà decisionali a rilevanza esterna siano basati su target di performance sostanzialmente irraggiungibili.

In particolare, in conformità all'art. 6 del Decreto, il sistema di organizzazione, gestione e controllo della Società deve prevedere, in relazione ai reati da prevenire:

- Principi procedurali specifici (formalizzati eventualmente attraverso apposite procedure) finalizzati a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società;
- L'individuazione di modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati.

Detti principi procedurali specifici sono costantemente aggiornati, anche su proposta o segnalazione dell'ODV.

L'ODV verifica che le procedure eventualmente adottate siano idonee al rispetto dei principi contenuti nel Modello, segnalando, ove necessario, le possibili modifiche o integrazioni che si rendessero opportune per garantire l'efficace attuazione del Modello.

Capitolo 4 - L'Organismo di Vigilanza

4.1. Identificazione dell'Organismo di Vigilanza

Ai sensi dell'art. 6, comma 1 lett. b del Decreto 231, condizione indispensabile per la concessione dell'esimente dalla responsabilità amministrativa è l'attribuzione ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo del compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento.

In ottemperanza a quanto stabilito dal Decreto 231, la Società ha nominato l'Organismo di Vigilanza, optando per una composizione collegiale del medesimo.

Le regole circa il funzionamento, la nomina e la durata dell'ODV sono contenute nel Regolamento adottato dall'ODV nell'esercizio dei propri poteri di organizzazione.

4.2 Requisiti dell'Organismo di Vigilanza

I componenti dell'ODV devono possedere i requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità, continuità d'azione, oltre che di onorabilità e assenza di conflitti di interesse, che si richiedono per tale funzione.

Ciascun componente dell'Organismo di Vigilanza non deve avere un profilo professionale e personale che possa pregiudicare l'imparzialità di giudizio, l'autorevolezza e l'eticità della propria condotta.

La Società, pertanto, nella scelta dei membri dell'Organismo di Vigilanza deve valutare i seguenti elementi:

a. Autonomia e indipendenza. Il requisito di autonomia e indipendenza presuppone che l'ODV risponda, nello svolgimento di questa sua funzione, solo al massimo vertice gerarchico (*i.e.* il Consiglio di Amministrazione). In sede di nomina dell'ODV, la sua autonomia è assicurata tra l'altro dall'obbligo, in capo al Consiglio di Amministrazione di ISEO, di approvare una dotazione annua adeguata di risorse finanziarie, su proposta dell'ODV stesso, della quale quest'ultimo potrà disporre in totale autonomia per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento della propria funzione (es. consulenze specialistiche, ecc.).
L'indipendenza, infine, presuppone che i membri dell'ODV non si trovino in una posizione, neppure potenziale, di conflitto d'interessi con la Società, né siano titolari all'interno della stessa di funzioni di tipo operativo che ne minerebbero l'obiettività di giudizio nel momento delle verifiche sul rispetto del Modello.

b. Onorabilità e cause di ineleggibilità. Non possono essere eletti membri dell'ODV e, se lo sono, decadono necessariamente ed automaticamente dalla carica:
   - Coloro che si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 2382 codice civile, ovverosia gli inabilitati, interdetti, falliti o condannati ad una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, da uffici pubblici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi;
   - Coloro che siano stati sottoposti a misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria ai sensi del D.lgs. 6 settembre 2011, n. 159 *"Codice delle leggi antimafia e delle misure di prevenzione, nonché nuove disposizioni in materia di documentazione antimafia"*;
   - Coloro che sono stati condannati a seguito di sentenza ancorché non ancora definitiva o emessa *ex* artt. 444 e ss. codice procedura penale o, anche se con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione:
     - Per uno dei delitti previsti nel titolo XI del libro V del Codice Civile (Disposizioni penali in materia di società e consorzi) e nel Regio Decreto 16 marzo 1942, n. 267, e sue successive modifiche od integrazioni (disciplina del fallimento, del concordato preventivo e della liquidazione coatta amministrativa);
     - A pena detentiva, non inferiore ad un anno, per uno dei reati previsti dalle norme che disciplinano l'attività bancaria, finanziaria, mobiliare, assicurativa e dalle norme in materia di mercati e valori mobiliari, di strumenti di pagamento (tra questi si segnalano, a titolo esemplificativo e non esaustivo, i reati di abusivismo bancario e finanziario di cui agli artt. 130 e seguenti del Testo Unico Bancario, i reati di falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate di cui all'art. 453 codice penale, i reati di fraudolento danneggiamento dei beni assicurati e mutilazione fraudolenta della propria persona di cui all'art. 642 codice penale);
     - Per un delitto contro la pubblica amministrazione, o alla reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per un delitto contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'ordine pubblico, contro l'economia pubblica ovvero per un delitto in materia tributaria;
     - Alla reclusione per un tempo non inferiore a due anni per un qualunque delitto non colposo;

- In ogni caso e a prescindere dall'entità della pena per uno o più illeciti tra quelli tassativamente previsti dal D.lgs. 231/01;

- Coloro nei cui confronti siano state applicate le sanzioni amministrative accessorie previste dall'art. 187-*quater* TUF (D.lgs. n. 58/1998).

c. Comprovata professionalità, capacità specifiche in tema di attività ispettiva e consulenziale. L'Organismo di Vigilanza deve possedere, al suo interno, competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere. Tali caratteristiche, unite alla sua indipendenza, ne garantiscono l'obiettività di giudizio. È necessario, pertanto, che all'interno dell'ODV siano presenti soggetti cumulativamente in possesso di professionalità adeguate in materia legale, economica e di controllo e gestione dei rischi aziendali.
L'ODV potrà, inoltre, anche avvalendosi di professionisti esterni, dotarsi di risorse competenti in specifiche materie giuridico-legali (come, ad esempio, quelle penalistiche), di organizzazione aziendale e finanza.
In particolare, l'ODV sarà in possesso di adeguate competenze specialistiche quali:
   - Conoscenza dell'organizzazione e dei principali processi aziendali tipici del settore in cui la Società opera;
   - Conoscenze giuridiche tali da consentire l'identificazione delle condotte suscettibili di configurare ipotesi di reato;
   - Capacità di individuazione e valutazione degli impatti, discendenti dal contesto normativo di riferimento, sulla realtà aziendale;
   - Conoscenza delle tecniche specialistiche proprie di chi svolge attività "ispettiva".

d. Continuità d'azione. L'Organismo di Vigilanza svolge in modo continuativo le attività necessarie per la vigilanza in merito alla corretta applicazione del Modello con adeguato impegno e con i necessari poteri di indagine. Ne cura inoltre l'attuazione assicurandone il costante aggiornamento. L'ODV non svolge mansioni operative che possano condizionare e contaminare quella visione d'insieme sull'attività aziendale che ad esso si richiede.

   A tal riguardo:
   - Le attività poste in essere dall'ODV non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale, fermo restando che l'organo dirigente vigila sull'adeguatezza del suo intervento, poiché ad esso compete la responsabilità ultima del funzionamento e dell'efficacia del Modello;
   - L'ODV ha libero accesso presso tutte le funzioni di ISEO - senza necessità di alcun consenso preventivo - al fine di ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal Decreto 231;
   - L'ODV si può avvalere - sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità - dell'ausilio di tutte le strutture della Società ovvero, come sopra indicato, di consulenti esterni.

Il C.d.A. valuta, prima dell'insediamento dell'ODV e, successivamente a tale insediamento, con cadenza periodica, la sussistenza dei menzionati requisiti professionali e personali in capo ai suoi componenti. A tal riguardo, al momento della nomina dovranno essere forniti - nel corso della relativa riunione del Consiglio di Amministrazione - adeguate informazioni in merito alla presenza dei requisiti sopra indicati, anche allegando il *curriculum vitae* di ciascun componente al relativo verbale.

4.3. Funzione, poteri e compiti dell'Organismo di Vigilanza

All'ODV della Società è affidato il compito di:

- Vigilare sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte dei Destinatari;
- Verificare l'idoneità e l'efficacia del Modello in relazione alla struttura della Società ed ai suoi eventuali mutamenti;
- Curare l'aggiornamento del Modello, in relazione alle mutate condizioni strutturali e alle novità legislative e giurisprudenziali.

Su un piano più operativo è affidato all'ODV della Società il compito di:

- Verificare l'efficienza ed efficacia del Modello organizzativo adottato ai sensi del D.lgs. n. 231/2001;
- Sviluppare sistemi di controllo e monitoraggio tesi alla ragionevole prevenzione delle irregolarità ai sensi del D.lgs. n. 231/2001;
- Verificare il rispetto degli *standard* di comportamento e delle procedure previste dal Modello e rilevare gli eventuali scostamenti comportamentali, mediante analisi dei flussi informativi e delle segnalazioni alle quali sono tenuti i responsabili delle varie funzioni aziendali;
- Riferire periodicamente al C.d.A. (con periodicità non superiore a sei mesi), circa lo stato di attuazione e l'operatività del Modello;

- Promuovere e/o sviluppare, di concerto con le funzioni aziendali a ciò preposte, programmi di informazione e comunicazione interna, con riferimento al Modello, agli *standard* di comportamento e alle procedure adottate ai sensi del D.lgs. n. 231/2001;
- Promuovere e/o sviluppare l'organizzazione, di concerto con le funzioni aziendali preposte, di corsi di formazione e la predisposizione di materiale informativo utili alla comunicazione e divulgazione dei principi etici e degli standard cui la Società si ispira nello svolgimento delle proprie attività;
- Fornire chiarimenti in merito al significato e all'applicazione delle previsioni contenute nel Modello; assicurare l'aggiornamento del sistema di identificazione, mappatura e classificazione delle Attività Sensibili;
- Raccogliere, elaborare e conservare le informazioni, comprese le segnalazioni, rilevanti in merito al rispetto del Modello;
- Effettuare periodicamente verifiche ed ispezioni (anche a sorpresa) mirate su determinate operazioni e atti specifici, posti in essere nell'ambito delle Attività Sensibili individuate; a tal proposito, l'ODV predispone semestralmente un piano della propria attività per il semestre successivo che sarà comunicato preventivamente al Consiglio di Amministrazione;
- Segnalare all'organo amministrativo, per gli opportuni provvedimenti, quelle violazioni accertate del Modello che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla Società;
- Formulare proposte all'organo amministrativo e/o alle funzioni interessate, di eventuali aggiornamenti e adeguamenti del Modello organizzativo adottato e dei suoi elementi costitutivi, in conseguenza di:
  - Significative violazioni delle prescrizioni del Modello;
  - Significative modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa;
  - Modifiche nello svolgimento delle attività aziendali;
  - Modifiche normative;
- Curare, in caso di controlli, ispezioni, richieste di informazioni da parte di autorità competenti finalizzati a verificare la rispondenza del Modello alle previsioni del D.lgs. n. 231/2001, il rapporto con i soggetti incaricati dell'attività ispettiva fornendo loro adeguato supporto informativo;
- Introdurre, se necessario e fermo restando quanto previsto nel presente documento, altre regole operative relative, ad esempio, alla cadenza delle proprie riunioni, alle eventuali specifiche mansioni affidate ai singoli componenti ovvero alla gestione delle informazioni acquisite nell'esercizio dell'incarico.

Tutte le attività poste in essere dall'ODV, nello svolgimento dei suoi compiti, non sono soggette al sindacato di alcun altro organismo o struttura della Società, fermo restando il potere di vigilanza sull'adeguatezza del suo operato affidato al C.d.A., cui risale la responsabilità ultima dell'osservanza degli obblighi derivanti dal D.lgs. n. 231/2001.

Per tutto ciò che attiene al funzionamento dell'ODV si fa rinvio al Regolamento.

Nello svolgimento della propria attività di verifica e controllo, l'Organismo di Vigilanza può avvalersi del supporto delle singole funzioni aziendali (ovvero di consulenti esterni) a seconda del settore di operatività di volta in volta sottoposto a controllo, avvalendosi delle rispettive competenze e professionalità.

Nel corso delle verifiche e ispezioni, all'Organismo di Vigilanza sono riconosciuti i più ampi poteri al fine di svolgere efficacemente i compiti affidatigli.

Con riguardo all'oggetto delle verifiche, le stesse potranno distinguersi in:
- Verifiche sugli atti: ossia sugli atti e contratti di maggior rilevanza conclusi dalla Società;
- Verifiche sulle procedure: ossia sull'effettivo funzionamento del presente Modello e delle procedure dallo stesso richiamate con le modalità stabilite dall'ODV, nonché il grado di consapevolezza del personale rispetto alle ipotesi di reato previste dal Decreto 231, con interviste a campione.

Tutte le verifiche effettuate sono verbalizzate ed entrano a far parte della relazione semestrale sottoposta al Consiglio di Amministrazione.

4.4. Reporting dell'ODV nei confronti degli Organi Sociali

L'Organismo di Vigilanza informerà il C.d.A. e il Collegio Sindacale in ordine all'attività svolta:
- mediante relazioni semestrali;
- ogni qual volta se ne presenti e ravvisi la necessità e/o opportunità.

Le suddette relazioni dovranno contenere il resoconto dell'attività svolta nel corso del semestre, l'indicazione delle eventuali criticità riscontrate, gli interventi correttivi e migliorativi pianificati, e il loro stato di realizzazione, il resoconto delle spese sostenute e la necessità di reintegro del budget per l'anno a venire, le segnalazioni pervenute e le eventuali sanzioni per inosservanza del Modello comminate, nonché il piano delle attività di verifica e controllo che l'Organismo di Vigilanza intende svolgere nel semestre successivo.

L'ODV potrà essere convocato in qualsiasi momento dal C.d.A. e potrà a sua volta fare richiesta in tal senso per riferire in merito al funzionamento del Modello.
Di ogni adunanza dell'ODV con il C.d.A. o singoli consiglieri dovrà rimanere evidenza scritta conservata tra gli atti della Società.

L'OdV, inoltre, si coordinerà con le altre funzioni aziendali per lo svolgimento di compiti che richiedono specifiche competenze e conoscenze del funzionamento dell'azienda e, altresì, con quegli organi/funzioni aziendali coinvolti nell'implementazione degli interventi eventualmente necessari per l'adeguamento alle disposizioni del D.lgs. 231/2001.

4.5. Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

L'art. 6, 2° comma, lett. d) del Decreto 231 impone la previsione nel Modello di obblighi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza. L'obbligo di un flusso informativo strutturato è concepito quale strumento per garantire l'attività di vigilanza sull'efficacia ed effettività del Modello, nonché per l'eventuale accertamento a posteriori delle cause che hanno reso possibile il verificarsi dei reati previsti dal Decreto 231.

Al termine di ogni Parte Speciale sono elencati dei flussi informativi *ad hoc* a carico di soggetti specificamente individuati. Tali informazioni devono essere trasmesse nei tempi e nei modi definiti nel dettaglio delle Parti Speciali del Modello Organizzativo o che saranno definiti dall'Organismo di Vigilanza. L'email dedicata alla trasmissione dei flussi informativi è la seguente:

odv.iseo@iseo.com

L'efficacia dell'attività di vigilanza trova fondamento in un sistema strutturato di segnalazioni ed informazioni provenienti dai Destinatari del Modello (come individuati nel capitolo 2 par. 6) e riguarda fatti o comportamenti di cui sono a diretta conoscenza o di cui sono venuti a conoscenza tramite comunicazione altrui. Pertanto, ogni comportamento o evento che possa integrare un reato presupposto ai sensi del Decreto 231 e ogni violazione del Modello o delle procedure stabilite per la sua attuazione deve essere immediatamente segnalato all'Organismo di Vigilanza utilizzando il canale Whistleblowing ai sensi del successivo paragrafo 4.6.

4.6. Whistleblowing

In adempimento al Decreto Legislativo n. 24 del 10 marzo 2023, nonché della Direttiva (UE) 2019/1937, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione, la Società ha istituito i canali interni per la ricezione delle c.d. "segnalazioni whistleblowing".

Per quanto riguarda il funzionamento dei predetti canali interni, il divieto di ritorsioni e le sanzioni disciplinari applicabili si rimanda alla specifica **Procedura Whistleblowing** adottata da Iseo Serrature S.p.A. - disponibile sul sito web, nelle bacheche fisiche e nel sistema intranet aziendale - che qui si intende integralmente richiamata.

4.7. Obblighi di riservatezza

I componenti dell'Organismo di Vigilanza assicurano la riservatezza delle informazioni di cui vengano in possesso, in particolare se relative a operazioni strategiche della Società o del Gruppo o a presunte violazioni del Modello.

I componenti dell'ODV si astengono altresì dall'utilizzare informazioni riservate per fini diversi da quelli di cui ai precedenti paragrafi e comunque per scopi non conformi alle funzioni di vigilanza, fatto salvo il caso di espressa e consapevole autorizzazione.

4.8. Raccolta e conservazione delle informazioni.

Ogni informazione raccolta e ogni *report* ricevuto o preparato dall'ODV è conservato in un apposito archivio tenuto dall'ODV in formato cartaceo e/o elettronico per un periodo da considerarsi congruo in relazione alle attività da svolgere

Capitolo 5 – La Società, il Sistema Organizzativo e di controllo interno

5.1 Presentazione della Società

Iseo Serrature S.p.A. è una società fondata nel 1969 dall'imprenditore Giuseppe Facchinetti attiva nella produzione e commercializzazione di prodotti per la sicurezza attiva e passiva caratterizzati da un elevato contenuto tecnologico e innovativo. La sede amministrativa della Società è situata a Pisogne (Brescia). Iseo Serrature S.p.A., insieme a tutte le controllate e partecipate, costituisce il GRUPPO ISEO.

5.2 Il Contesto

L'analisi del contesto consiste nello studio dei fattori interni ed esterni all'organizzazione che hanno un'influenza sul raggiungimento degli obiettivi aziendali, con lo scopo di conseguire il miglioramento continuo e prevenire o ridurre effetti indesiderati.

In questo processo vengono coinvolte le parti interessate – anch'esse sia interne che esterne – delle quali è necessario comprendere le esigenze e aspettative.

L'analisi del contesto prevede inoltre di individuare punti di forza, debolezze, opportunità e minacce presenti nell'ambiente in cui si colloca l'Ente.

La Società ha provveduto nell'ambito dei propri sistemi di gestione a individuare il contesto inteso come l'ambiente generale all'interno del quale essa è chiamata a svolgere le sue funzioni. Al contesto così individuato nei sistemi di gestione di Iseo Serrature S.p.A., si fa espresso rinvio.

5.3 Ambiente di Controllo

Il sistema organizzativo e di controllo interno di un'azienda è strettamente legato ai suoi processi, al modo con cui vengono governati e alla loro integrazione. Nella progettazione e implementazione di un adeguato sistema di controllo occorre tenere in considerazione una serie di fattori tra loro strettamente legati, quali:

- struttura organizzativa ed ambiente;
- valutazione dei rischi;
- controlli e loro efficacia/efficienza;
- sistema delle comunicazioni;
- sistema di monitoraggio.

In questo contesto intenderemo per "ambiente di controllo" l'insieme degli individui costituenti l'azienda, con le proprie qualità, i propri valori etici e le proprie competenze, e dell'ambiente nel quale essi operano.

I fattori che influenzano l'ambiente di controllo sono:

- integrità, valori etici e competenza del personale;
- filosofia e stile gestionale del management;
- modalità di delega delle responsabilità;
- organizzazione e sviluppo professionale del personale;
- capacità di indirizzo e guida del Consiglio di Amministrazione;
- organi di controllo interni ed esterni.

5.4 La Struttura Organizzativa

La Società si impegna a dotarsi, mantenere e comunicare un sistema organizzativo che definisca in modo formalizzato e chiaro l'attribuzione delle responsabilità di gestione, coordinamento e controllo all'interno dell'azienda, nonché i livelli di dipendenza gerarchica e la descrizione delle mansioni e dei compiti di ciascun dipendente (ad esempio attraverso organigrammi, job description, etc.) con specifica previsione di principi di controllo.

5.5 Procedure Organizzative e Informatiche

La Società, allo scopo di garantire la correttezza, l'efficacia e l'efficienza delle attività aziendali, per la gestione dei processi aziendali dispone di un insieme di procedure volte a regolamentare anche attraverso l'utilizzo di strumenti informatici lo svolgimento delle attività aziendali, nel rispetto dei principi indicati dalla legge, dalle norme applicabili e da quelle di settore.

I processi aziendali sono strutturati in modo da poter garantire:

- separazione dei compiti e segregazione delle funzioni;
- tracciabilità delle transazioni: ogni operazione, transazione, azione deve essere verificabile, documentata, coerente e congrua.

5.6 Le Certificazioni

La Società, allo scopo di garantire la qualità globale, l'ottimizzazione di tutti i processi, la formazione e la crescita del proprio personale e il miglioramento sia dei prodotti che dei processi produttivi, presta attenzione all'efficienza produttiva.

Inoltre, la Società lavora costantemente per limitare gli impatti ambientali e favorire un ambiente di lavoro salubre e sicuro.

Ai fini sopra illustrati, pertanto, la Società ha ottenuto e mantiene le seguenti certificazioni:

- la certificazione alla norma UNI EN ISO 9001;
- la certificazione alla norma UNI/PdR 125;
- la certificazione alla norma UNI EN ISO 14001;
- la certificazione alla norma UNI EN ISO 45001;
- la certificazione alla norma ISO/IEC 27001;
- la certificazione alla norma ISO 50001.

5.7 Il Codice Etico

La Società ha adottato come proprio il Codice Etico di Gruppo per evidenziare i valori etici fondamentali ai quali si ispira e ai quali tutti i dipendenti e collaboratori esterni (consulenti, agenti, prestatori di servizi) si attengono nello svolgimento dei compiti e funzioni loro affidate.

I principi contenuti nel Codice Etico si applicano a tutti i dipendenti e ai collaboratori esterni.

La molteplicità di interessi e contesti socio-economici con cui ISEO interagisce, unitamente alle modalità di organizzazione, impone l'impegno di tutti per assicurare che le attività di ISEO vengano svolte nell'osservanza della legge, in un quadro di concorrenza leale, con onestà, integrità, correttezza e buona fede, nel rispetto degli interessi legittimi dei clienti, dipendenti, partner commerciali e finanziari e delle collettività in cui ISEO è presente con le proprie attività. È stato pertanto opportuno ribadire, con la stesura del Codice Etico, a tutti coloro che lavorano in ISEO o che operano per il conseguimento dei suoi obiettivi l'importanza di osservare e di fare osservare questi principi nell'ambito delle proprie funzioni e responsabilità.

In nessun modo la convinzione di agire per il bene di ISEO può giustificare l'adozione di comportamenti in contrasto con questi principi.

L'osservanza delle norme del Codice Etico deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei dipendenti e collaboratori esterni di ISEO ai sensi e per gli effetti di legge.

Il Codice Etico è disponibile a tutti i dipendenti a mezzo della consultazione del sito internet della Società.

5.8 Corporate Governance

Sono organi di governo della Società:

- il Consiglio di Amministrazione,
- l'Amministratore Delegato/CEO,
- l'Assemblea dei Soci.

Al Consiglio d'Amministrazione spetta il potere di amministrare la Società per il raggiungimento dello scopo sociale.

Oltre al Presidente (ove non vi abbia già provveduto l'Assemblea) ed eventualmente un Vice-presidente, il C.d.A. può nominare un Amministratore Delegato, determinando – nel rispetto dei limiti previsti dalla legge e dallo Statuto – il contenuto, i limiti e le eventuali modalità di esercizio della delega.

Il C.d.A. è investito di tutti i poteri per l'Amministrazione della Società e può altresì investire gli amministratori di particolari cariche, nominare uno o più direttori generali determinandone le funzioni, le attribuzioni e le facoltà nonché nominare institori, procuratori e mandatari per il compimento di determinati atti o categorie di atti.

Alla data di adozione del presente Modello il Consiglio è composto da 8 membri, di cui:

- il Presidente, con tutti i poteri di ordinaria amministrazione e taluni poteri di straordinaria amministrazione, nonché la rappresentanza legale della Società;
- l'Amministratore Delegato, con poteri di ordinaria amministrazione, nonché la rappresentanza legale della Società nell'ambito e per l'esercizio dei poteri attribuiti nell'atto di nomina;
- 6 Consiglieri non esecutivi.

Gli amministratori durano in carica per il periodo stabilito all'atto della loro nomina e, comunque, per un periodo non superiore a tre esercizi sociali. Lo Statuto regola le modalità della loro nomina.

Inoltre, sono state conferite talune procure, tra cui quella conferita al Datore di Lavoro.

5.9 Collegio Sindacale

Il Collegio Sindacale vigila sull'osservanza della legge e dello statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione ed in particolare sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dalla società e sul suo concreto funzionamento.

Il Collegio Sindacale è composto da tre membri effettivi e due supplenti che durano in carica tre anni e sono rieleggibili secondo le disposizioni di legge.

5.10 Società di revisione

Iseo Serrature S.p.A. ha affidato l'incarico di controllo in materia di contabilità e bilancio a una società di revisione legale iscritta nell'apposito Registro dei revisori legali.

5.11 L'Organismo Di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza è istituito ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. b), del Decreto, con il precipuo scopo di vigilare sul rispetto delle disposizioni contenute nel Modello, allo scopo di prevenire i reati che possano originare un profilo di responsabilità amministrativa/penale in capo alla Società.

Il citato art. 6 del Decreto prevede che l'ente possa essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione dei reati indicati se l'organo dirigente ha, fra l'altro: adottato modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati considerati; affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello Organizzativo e di curarne l'aggiornamento ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo (l'Organismo di Vigilanza). L'affidamento di detti compiti all'Organismo e, ovviamente, il corretto ed efficace svolgimento degli stessi sono, dunque, presupposti indispensabili per l'esonero dalla responsabilità.

Si rimanda al capitolo "Organismo di Vigilanza", capitolo 4, del presente documento per i dettagli relativi all'istituzione e al funzionamento del predetto Organismo.

Capitolo 6 - La Formazione e la diffusione del Modello

6.1. Formazione e informazione degli Esponenti Aziendali e dei dipendenti

Ai fini dell'efficacia del presente Modello, è obiettivo di ISEO garantire una corretta conoscenza e divulgazione delle regole di condotta *ivi* contenute nei confronti degli Esponenti Aziendali e di tutti i Dipendenti. Tale obiettivo riguarda tutte le risorse aziendali che rientrano nelle due categorie anzidette, sia che si tratti di risorse già presenti in azienda, sia che si tratti di quelle da inserire. Il livello di formazione e informazione è attuato con un differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nelle Attività Sensibili.

Il sistema di informazione e formazione è supervisionato e integrato dall'attività realizzata in questo ambito dall'Organismo di Vigilanza in collaborazione con l'Ufficio Risorse Umane e con i responsabili delle altre funzioni di volta in volta coinvolte nell'applicazione del Modello.

La comunicazione iniziale: l'adozione del presente Modello è comunicata a tutti gli Esponenti Aziendali e Dipendenti al momento della sua adozione.
Ai nuovi assunti, invece, viene consegnato un "documento informativo", con il quale assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza. Tale "documento informativo" dovrà contenere, oltre ai documenti di regola consegnati al neoassunto, un estratto del Modello e del D.lgs. 231/2001 nonché il Codice Etico.

La formazione: finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al D.lgs. 231/2001 è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei Dipendenti ed Esponenti Aziendali, del livello di rischio dell'attività in cui operano e dell'avere o meno funzioni di rappresentanza della Società.
Tutti i programmi di formazione avranno un contenuto minimo comune consistente nell'illustrazione dei principi del D.lgs. 231/2001, degli elementi costitutivi il Modello, delle singole fattispecie di reato e dei comportamenti considerati sensibili in relazione al compimento dei sopraccitati reati. In aggiunta a questa matrice comune ogni programma di formazione sarà modulato, ove necessario, al fine di fornire ai suoi fruitori gli strumenti adeguati per il pieno rispetto del dettato del Decreto 231 in relazione all'ambito di operatività e alle mansioni dei soggetti destinatari del programma stesso. La partecipazione ai programmi di formazione sopra descritti è obbligatoria e il controllo circa l'effettiva frequenza è demandata all'Ufficio Risorse Umane, che ne relaziona all'ODV.
La mancata partecipazione non giustificata ai programmi di formazione comporterà l'irrogazione di una sanzione disciplinare che sarà comminata secondo le regole indicate nel Capitolo 7 del presente Modello.

6.2. Informazione ai Consulenti, Fornitori e Agenti

I Consulenti, Fornitori e Agenti devono essere informati del contenuto del Modello e dell'esigenza di ISEO che il loro comportamento sia conforme alle disposizioni di cui al D.lgs. 231/2001.

In occasione dell'instaurarsi di un nuovo rapporto con Consulenti, Agenti e Fornitori, la Società:

1. Informerà la controparte in merito al proprio impegno a svolgere la propria attività aziendale in modo lecito e nel pieno rispetto dei principi previsti dal D.lgs. 231/2001;
2. Chiederà alla controparte di tenere, a sua volta, condotte conformi ai principi previsti dal D.lgs. 231/2001 e dal Modello;
3. Prevedrà l'obbligo di informare la Società di qualsiasi atto o fatto, verificatosi nell'ambito delle attività aziendali compiute nell'interesse o vantaggio di ISEO, che possa configurare un reato di cui al D.lgs. 231/2001, nonché l'obbligo di comunicare qualsiasi coinvolgimento in procedimenti *ex* D.lgs. 231/2001 o la condanna per reati di cui al medesimo Decreto 231;
4. Si riserverà il diritto di risolvere il rapporto nel caso in cui la controparte sia indagata o condannata ai sensi del D.lgs. 231/2001 per il compimento di Reati presupposto o comunque nel caso in cui vi sia una accertata violazione delle disposizioni contrattuali previste in tal senso.

Capitolo 7 - Sistema Sanzionatorio

7.1. Funzione del sistema sanzionatorio

La definizione di un sistema di sanzioni (commisurate alla violazione e dotate di deterrenza) applicabili in caso di violazione delle regole di cui al presente Modello, rende efficiente l'azione di vigilanza dell'ODV e ha lo scopo di garantire l'effettività del Modello stesso. La definizione di tale sistema sanzionatorio costituisce, infatti, ai sensi dell'art. 6, primo comma, lettera e) del D.lgs. 231/2001, un requisito essenziale del Modello medesimo ai fini dell'esimente rispetto alla responsabilità dell'ente.
Il presupposto ulteriore per l'effettività del Modello è che ogni ipotesi di violazione sia portata all'attenzione dell'ODV e riceva un adeguato seguito.

L'applicazione del sistema sanzionatorio presuppone la semplice violazione delle disposizioni del Modello; pertanto essa verrà attivata indipendentemente dallo svolgimento e dall'esito di un procedimento penale, eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria, nel caso in cui il comportamento da censurare valga anche ad integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del D.lgs. 231/2001.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde quindi del tutto dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte dall'azienda in piena autonomia indipendentemente dall'illecito che eventuali condotte possano determinare. Il sistema disciplinare non solo è autonomo rispetto all'eventuale azione penale, ma anzi deve rimanere su un piano nettamente distinto e separato dal sistema normativo del diritto penale ed amministrativo. Nel caso in cui la Società preferisca comunque attendere l'esito del giudizio penale, essa potrà ricorrere all'istituto dell'allontanamento temporaneo dal servizio del Dipendente e rinviare alle risultanze anche non definitive del giudizio penale l'eventuale avvio di un procedimento disciplinare.

L'applicazione delle misure sanzionatorie non pregiudica né modifica ulteriori, eventuali conseguenze civilistiche o di altra natura (penale, amministrativa, tributaria), che possano derivare dal medesimo fatto. Ogni violazione o elusione del Modello o delle procedure di attuazione dello stesso, da chiunque commessa, deve essere immediatamente comunicata, per iscritto, all'ODV, ferme restando le procedure e i provvedimenti disciplinari che restano di esclusiva competenza del titolare del potere disciplinare.

Tutti i Destinatari del Modello hanno il dovere di effettuare le segnalazioni di cui al paragrafo precedente.
L'Organismo di Vigilanza deve essere immediatamente informato dell'applicazione di una sanzione, per violazione del Modello o delle procedure stabilite per la sua attuazione, disposta nei confronti di qualsivoglia soggetto tenuto all'osservanza del Modello e delle procedure prima richiamate.

7.2. Misure nei confronti dei Dipendenti

La violazione da parte dei Dipendenti (soggetti al CCNL applicato da ISEO) delle singole regole comportamentali di cui al presente Modello costituisce illecito disciplinare.

A. Dipendenti che rivestono la qualifica di impiegati e operai

I provvedimenti sanzionatori irrogabili nei riguardi di detti lavoratori - nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) e delle eventuali normative speciali applicabili - sono quelli previsti dall'apparato sanzionatorio di cui al CCNL applicato da ISEO, ossia:

- Ammonizione verbale o scritta;
- Multa (nei limiti stabiliti dal CCNL e da eventuali accordi sindacali aziendali tempo per tempo vigenti);
- Sospensione dal servizio e dal trattamento economico (nei limiti stabiliti dal CCNL e da eventuali accordi sindacali aziendali tempo per tempo vigenti);
- Licenziamento (nei casi previsti dalla legge nonché in quelli previsti dal CCNL e da eventuali accordi sindacali aziendali tempo per tempo vigenti).

Restano ferme - e s'intendono qui richiamate - tutte le disposizioni, previste dalla legge e dal Contratto Collettivo applicato, relative alle procedure e agli obblighi da osservare nell'applicazione delle sanzioni.

Per quanto riguarda l'accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della rispettiva competenza, agli organi societari e funzioni aziendali competenti.

Fermi restando gli obblighi per la Società, nascenti dallo Statuto dei Lavoratori e dal Contratto Collettivo e dai regolamenti interni applicabili, i comportamenti sanzionabili che costituiscono violazione del presente del Modello sono i seguenti:

- Violazione, da parte del Dipendente, di procedure interne previste dal presente 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 alle Attività Sensibili, di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello;

- Violazione di procedure interne previste dal presente Modello o adozione, nell'espletamento di attività connesse alle Attività Sensibili, di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello stesso che espongano la società ad una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei Reati;
- Adozione, nell'espletamento di attività connesse alle Attività Sensibili di comportamenti non conformi alle prescrizioni del presente Modello e diretti in modo univoco al compimento di uno o più Reati anche se poi non effettivamente commessi;
- Adozione, nell'espletamento di attività connesse alle Attività Sensibili di comportamenti palesemente in violazione delle prescrizioni del presente Modello, tale da determinare la concreta applicazione a carico della società di sanzioni previste dal D.lgs. 231/2001.

B. Dipendenti che rivestono la qualifica di dirigenti

In caso di violazione, da parte di dirigenti, del presente Modello o di adozione, nell'espletamento delle Attività Sensibili, di un comportamento non conforme alle prescrizioni dello stesso, la Società provvede ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto dalla Legge nonché dal CCNL applicabile.

Più in particolare, in relazione alla gravità del comportamento commesso, potranno essere comminate le seguenti sanzioni:

- Richiamo verbale da parte del C.E.O., per le ipotesi in cui il dirigente non si sia attenuto scrupolosamente alle indicazioni contenute nel presente Modello;
- Richiamo scritto, per le ipotesi di maggior gravità rispetto a quelle di cui al punto precedente (quali, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, la mancata partecipazione alle/effettuazione delle – senza giustificazione – attività formative, mancato rispetto dei flussi informativi indicati nel presente Modello, ecc.) con comunicazione del C.E.O.;
- Licenziamento, per le ipotesi di gravità tale da non suggerire la prosecuzione del rapporto, con decisione assunta dal Consiglio di Amministrazione o da persona dallo stesso delegata.

7.3. Misure nei confronti degli Amministratori

In caso di violazione del Modello da parte di uno o più membri del Consiglio di Amministrazione, l'ODV, previa comunicazione da darsi al Collegio Sindacale e al Consiglio di Amministrazione, informa l'Assemblea dei Soci, la quale procederà come segue:

- Valuterà la problematica oggetto della segnalazione nell'ambito di una riunione dell'Assemblea dei Soci stessa che, in base alla gravità della violazione del Modello di cui sia stato informato, potrà essere convocata *ad hoc*;
- All'esito della valutazione, l'Assemblea dei Soci deciderà se non dar seguito alla segnalazione ovvero adottare gli opportuni provvedimenti;
-
- In ogni caso, i Sindaci, valutata la gravità della violazione, potranno comunicare le irregolarità verificatesi alle Autorità competenti.

È fatta salva, in ogni caso, la possibilità per la Società di rivalersi per ogni danno, anche di immagine, e/o responsabilità che alla stessa possa derivare da comportamenti in violazione del presente Modello.

7.4. Misure nei confronti dei Sindaci

In caso di violazione del presente Modello da parte di uno o più Sindaci ovvero uno qualsiasi tra i Sindaci o gli amministratori informa il Consiglio di Amministrazione, il quale prende gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'assemblea dei soci al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

7.5 Misure nei confronti dei Collaboratori Esterni

Ogni comportamento posto in essere dai Collaboratori Esterni in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente Modello e tale da comportare il rischio di commissione di un Reato sanzionato dal Decreto 231 potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti, la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Società.

Parti Speciali

Funzione delle Parti Speciali del Modello

Le presenti Parti Speciali del Modello contengono la trattazione dei reati che coinvolgono la responsabilità dell'ente inquadrandoli nell'ambito dei comportamenti che possono esser messi in atto dai "Destinatari", così come individuati nel capitolo 2, par. 2.6.

Obiettivo delle Parti Speciali è che tutti i Destinatari adottino regole di condotta conformi a quanto prescritto dalle stesse, al fine di prevenire il verificarsi delle fattispecie di reato ivi previste.

In particolare, ogni Parte Speciale ha lo scopo di:

- individuare, con riferimento al singolo reato, le Attività Sensibili;
- indicare e/o richiamare le regole di comportamento che i Destinatari sono chiamati ad osservare ai fini della corretta applicazione del Modello;
- fornire all'ODV ed eventualmente ai Responsabili delle Funzioni Aziendali che cooperano con l'ODV gli strumenti necessari per esercitare le attività di controllo, di monitoraggio e di verifica.

Tutte le Attività Sensibili devono essere svolte dai Destinatari in conformità a quanto previsto dalla legislazione vigente e dal Codice Etico adottato dalla Società, nonché dal Sistema di Gestione Integrato, dal Modello e dai Protocolli in esso contenuti.

In linea generale l'organizzazione interna di ISEO è improntata al rispetto dei criteri fondamentali della separazione dei ruoli e delle responsabilità, della formalizzazione dei compiti, della comunicazione e della definizione delle linee gerarchiche e funzionali.

(Omissis)