MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231

A.L.M.A.G. S.p.A.

Anno di emissione 2026, Edizione n. 6

PARTE GENERALE

1 IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231, IN MATERIA DI RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE, DELLE SOCIETA' E DELLE ASSOCIAZIONI ANCHE PRIVE DI PERSONALITA' GIURIDICA 4

2 SANZIONI 11

3 CONDOTTE ESIMENTI LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA 15

4 A.L.M.A.G. S.P.A. 17

5 IL PRESENTE MODELLO 23

5.1 LA COSTITUZIONE DEL MODELLO 23
5.2 FINALITÀ E STRUTTURA DEL MODELLO 25
5.3 DESTINATARI DEL MODELLO 28
5.4 PRINCIPI ED ELEMENTI ISPIRATORI DEL MODELLO 28
5.5 DIFFUSIONE DEL MODELLO NELLA SOCIETÀ 30

6 ORGANISMO DI VIGILANZA 31

6.1 PRINCIPI GENERALI IN TEMA DI ISTITUZIONE, NOMINA, SOSTITUZIONE E FUNZIONAMENTO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA 33
6.2 COMPITI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA 34
6.3 INFORMATIVA DELL'ODV NEI CONFRONTI DEGLI ORGANI SOCIETARI 36
6.4 COMPITI ODV IN RELAZIONE A FORMAZIONE E INFORMAZIONE DEL PERSONALE 37
6.5 INFORMATIVA ALL'ODV DA PARTE DEI DESTINATARI DEL MODELLO 37

7 COMUNICAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO VERSO GLI ESTERNI 40

8 CODICE DI COMPORTAMENTO 231, PRINCIPI ETICI E NORME DI COMPORTAMENTO 41

9 SISTEMA DISCIPLINARE E MISURE IN CASO DI MANCATA OSSERVANZA DELLE PRESCRIZIONI DEL MODELLO 42

9.1 INTRODUZIONE 42
9.2 CRITERI DI VALUTAZIONE 43
9.3 ELEMENTI DESCRITTIVI DEL SISTEMA SANZIONATORIO EX D.LGS. 231/01 43
9.4 VIOLAZIONE DEL MODELLO 43
9.5 PROCEDURE APPLICATIVE PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE 46
9.6 SANZIONI 47
9.6.1 Dipendenti non dirigenti 47
9.6.2 Dirigenti 47
9.6.3 Amministratori e Sindaci e Direttori generali di nomina assembleare 48
9.6.4 Partner commerciali, consulenti e collaboratori esterni 49
9.6.5 Archivio delle sanzioni 50
9.7 MODIFICHE AL SISTEMA DISCIPLINARE 50

10 CONFERMA DELL'APPLICAZIONE E DELL'ADEGUATEZZA DEL MODELLO E VERIFICHE PERIODICHE 51

11 ADOZIONE, MODIFICHE ED INTEGRAZIONI DEL MODELLO 52

12 ALLEGATI AL MODELLO 53

PARTE GENERALE

1 IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231, IN MATERIA DI RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE, DELLE SOCIETA' E DELLE ASSOCIAZIONI ANCHE PRIVE DI PERSONALITA' GIURIDICA

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, che, in attuazione della Legge Delega 29 settembre 2000, n. 300, ha introdotto in Italia la "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*" (d'ora innanzi, per brevità, il "**D.Lgs. n. 231/2001**" o il "**Decreto**"), si inserisce in un ampio processo legislativo di lotta alla corruzione ed ha adeguato la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni Internazionali precedentemente sottoscritte dall'Italia (in particolare la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari della Comunità Europea, la Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione di funzionari pubblici sia delle Comunità Europee che degli Stati membri e la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali). Il Testo del Decreto Legislativo 231/2001 e successive modifiche è riportato nell'**Allegato 1**.

Il D.Lgs. n. 231/2001 stabilisce, pertanto, un regime di responsabilità amministrativa (equiparabile sostanzialmente alla responsabilità penale), a carico delle persone giuridiche (lo/gli "**Ente/Enti**"), che va ad aggiungersi alla responsabilità della persona fisica che ha realizzato materialmente il singolo reato e che mira a coinvolgere, nella punizione dello stesso, gli Enti nel cui interesse o vantaggio tale reato è stato compiuto.

L'art. 4 del D.Lgs. n. 231/2001 precisa, inoltre, che nei casi ed alle condizioni previsti dagli artt. 7, 8, 9 e 10[1] c.p., sussiste la responsabilità amministrativa degli Enti che

---

[1] Per maggiore chiarezza nell'esposizione si riportano di seguito gli artt. 7, 8, 9 e 10 c.p.:

Art. 7: Reati commessi all'estero

"*E' punito secondo la legge italiana il cittadino o lo straniero che commette in territorio estero taluno dei seguenti reati:*
1. delitti contro la personalità dello Stato italiano;
2. delitti di contraffazione del sigillo dello Stato e di uso di tale sigillo contraffatto;
3. delitti di falsità in monete aventi corso legale nel territorio dello Stato, o in valori di bollo o in carte di pubblico credito italiano;
4. delitti commessi da pubblici ufficiali a servizio dello Stato, abusando dei poteri o violando i doveri inerenti alle loro funzioni;
5. ogni altro reato per il quale speciali disposizioni di legge o convenzioni internazionali stabiliscono l'applicabilità della legge penale italiana".

Art. 8: Delitto politico commesso all'estero

"*Il cittadino o lo straniero, che commette in territorio estero un delitto politico non compreso tra quelli indicati nel n. 1 dell'articolo precedente, è punito secondo la legge italiana, a richiesta del ministro della giustizia.*
Se si tratta di delitto punibile a querela della persona offesa, occorre, oltre tale richiesta, anche la querela.
Agli effetti della legge penale, è delitto politico ogni delitto, che offende un interesse politico dello Stato, ovvero un diritto politico del cittadino. E' altresì considerato delitto politico il delitto comune determinato, in tutto o in parte, da motivi politici".

Art. 9: Delitto comune del cittadino all'estero

hanno sede principale nel territorio dello Stato per i reati commessi all'estero dalle persone fisiche a condizione che nei confronti di tali Enti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto criminoso.

I punti chiave del D.Lgs. n. 231/2001 riguardano:

A) l'individuazione delle persone che, commettendo un reato nell'interesse o a vantaggio dell'Ente, ne possono determinare la responsabilità. In particolare, possono essere:

(i) persone fisiche che rivestono posizioni di vertice (rappresentanza, amministrazione o direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale) o persone che esercitano, di fatto, la gestione ed il controllo (i "**Soggetti Apicali**");

(ii) persone fisiche sottoposte alla direzione o vigilanza di uno dei Soggetti Apicali (i "**Soggetti Sottoposti**").

Secondo gli orientamenti dottrinali e giurisprudenziali formatisi sull'argomento, non è necessario che i Soggetti Sottoposti abbiano con l'Ente un rapporto di lavoro subordinato, ma è sufficiente che tra tali soggetti e l'Ente vi sia un rapporto di collaborazione.

Appare, quindi, più opportuno fare riferimento alla nozione di "soggetti appartenenti all'Ente", dovendosi ricomprendere in tale nozione anche "*quei prestatori di lavoro che, pur non essendo "dipendenti" dell'ente, abbiano con esso un rapporto tale da far ritenere sussistere un obbligo di vigilanza da parte dei vertici dell'ente medesimo: si pensi ad esempio, agli agenti, ai partners in operazioni di joint-ventures, ai c.d. parasubordinati in genere, ai distributori, fornitori, consulenti, collaboratori*"[2].

"*Il cittadino, che, fuori dei casi indicati nei due articoli precedenti, commette in territorio estero un delitto per il quale la legge italiana stabilisce la pena di morte o l'ergastolo, o la reclusione non inferiore nel minimo a tre anni, è punito secondo la legge medesima, sempre che si trovi nel territorio dello Stato.*
Se si tratta di delitto per il quale è stabilita una pena restrittiva della libertà personale di minore durata, il colpevole è punito a richiesta del ministro della giustizia ovvero a istanza, o a querela della persona offesa.
Nei casi preveduti dalle disposizioni precedenti, qualora si tratti di delitto commesso a danno delle Comunità europee, di uno Stato estero o di uno straniero, il colpevole è punito a richiesta del ministro della giustizia, sempre che l'estradizione di lui non sia stata concessa, ovvero non sia stata accettata dal Governo dello Stato in cui egli ha commesso il delitto".

Articolo 10: Delitto comune dello straniero all'estero

"*Lo straniero, che, fuori dei casi indicati negli articoli 7 e 8, commette in territorio estero, a danno dello Stato o di un cittadino, un delitto per il quale la legge italiana stabilisce (…) l'ergastolo, o la reclusione non inferiore nel minimo a un anno, è punito secondo la legge medesima, sempre che si trovi nel territorio dello Stato, e vi sia richiesta del ministro della giustizia, ovvero istanza o querela della persona offesa.*
Se il delitto è commesso a danno delle Comunità europee, di uno Stato estero o di uno straniero, il colpevole è punito secondo la legge italiana, a richiesta del ministro della giustizia, sempre che:
1. si trovi nel territorio dello Stato;
2. si tratti di delitto per il quale è stabilita la pena di morte o dell'ergastolo, ovvero della reclusione non inferiore nel minimo a tre anni;
3. l'estradizione di lui non sia stata concessa, ovvero non sia stata accettata dal Governo dello Stato in cui egli ha commesso il delitto, o da quello dello Stato a cui egli appartiene".

[2] Così testualmente: Circolare Assonime, in data 19 novembre 2002, n. 68. In dottrina v. anche: Zanalda-Barcellona, *La responsabilità amministrativa delle società ed i modelli organizzativi*, Milano, 2002, pag. 12 e ss.; Santi, *La responsabilità delle Società e degli Enti*, Milano, 2004, pag. 212 e ss.

B) la tipologia dei reati previsti e, più precisamente:

a) delitti contro la pubblica amministrazione, con applicazione di sanzioni interdittive, con particolare riferimento a:

(i) peculato (articolo 314 c.p.);
(ii) indebita destinazione di denaro o cose mobili altrui (art. 314-bis c.p.);
(iii) peculato mediante profitto dell'errore altrui (articolo 316 c.p.);
(iv) malversazione di erogazioni pubbliche (articolo 316-bis c.p.);
(v) indebita percezione di erogazioni pubbliche (articolo 316-ter c.p.);
(vi) concussione (articolo 317 c.p.);
(vii) corruzione per l'esercizio della funzione (articolo 318 c.p.);
(viii) corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 c.p.);
(ix) corruzione in atti giudiziari (articolo 319-ter c.p.);
(x) induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater c.p.);
(xi) corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.)
(xii) pene per il corruttore (art. 321 bis c.p.)
(xiii) istigazione alla corruzione (articolo 322 c.p.);
(xiv) turbata libertà degli incanti (art. 353 c.p.)
(xv) turbata libertà del procedimento di scelta del contraente (art. 353 bis c.p.)
(xvi) frode nelle pubbliche forniture (articolo 356 c.p.);
(xvii) induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (articolo 377 bis c.p. e art. 25 decies D.Lgs. n. 231/2001 come da ultimo modificato dal D.Lgs. n. 121/2011);
(xviii) truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico (articolo 640, comma 2, n. 1, c.p.);
(xix) truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (articolo 640-bis c.p.);
(xx) frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (articolo 640-ter c.p.);
(xxi) traffico di influenze illecite (articolo 346-bis c.p.)

b) delitti di falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo, con applicazione di sanzioni interdittive, con particolare riferimento a:

(i) falsificazione di monete e spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (articolo 453 c.p.);
(ii) alterazione di monete (articolo 454 c.p.);
(iii) spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (articolo 455 c.p.);
(iv) spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (articolo 457 c.p.);
(v) falsificazione di valori di bollo e introduzione nello Stato, acquisto, detenzione, o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.);

(vi) contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito e di valori di bollo (articolo 460 c.p.);
(vii) fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (articolo 461 c.p.);
(viii) uso di valori di bollo contraffatti o alterati (articolo 464 c.p.);
(ix) articoli 473, 474 c.p.

c) reati in materia di società e di consorzi, **senza** applicazione di sanzioni interdittive, con particolare riferimento a:
(i) false comunicazioni sociali (articolo 2621 c.c., così come modificato dalla l. 69/2015);
(ii) false comunicazioni sociali in danno dei soci o dei creditori (articolo 2622 c.c., così come modificato dalla l. 69/2015);
(iii) fatti di lieve entità (art. 2621-bis c.c.)
(iv) falso in prospetto (articolo 173-bis decreto legislativo n. 58/98);
(v) falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni della società di revisione (articolo 2624 c.c.);
(vi) impedito controllo (articolo 2625 c.c.);
(vii) indebita restituzione dei conferimenti (articolo 2626 c.c.);
(viii) illegale ripartizione degli utili e delle riserve (articolo 2627 c.c.);
(ix) illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (articolo 2628 c.c.);
(x) operazioni in pregiudizio dei creditori (articolo 2629 c.c.);
(xi) omessa comunicazione del conflitto di interessi (articolo 2629 bis c.c.)
(xii) formazione fittizia del capitale (articolo 2632 c.c.);
(xiii) indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (articolo 2633 c.c.);
(xiv) illecita influenza sull'assemblea (articolo 2636 c.c.);
(xv) aggiotaggio (articolo 2637 c.c.);
(xvi) ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (articolo 2638 c.c.);
(xvii) corruzione tra privati (art. 2635 c.c.);
(xviii) istigazione alla corruzione (art. 2635-bis c.c.)
con applicazione di sanzioni interdittive per questi ultimi due.

d) delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, con applicazione di sanzioni interdittive, con particolare riferimento a:
(i) quelli previsti dal codice penale e dalle leggi speciali;
(ii) quelli comunque posti in essere in violazione di quanto previsto dall'articolo 2 della Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo, fatta a New York il 9 dicembre 1999;

e) delitti contro la personalità individuale, con applicazione di sanzioni pecuniarie e interdittive, queste ultime con particolare riferimento a:

(i) riduzione in schiavitù (articolo 600 c.p.);
(ii) prostituzione minorile (articolo 600 bis c.p.);
(iii) detenzione o accesso a materiale pornografico (art. 600-quater c.p.)
(iv) pornografia virtuale (art. 600-quater.1 c.p.)
(v) iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione (articolo 600 quinquies c.p.).;
(vi) tratta di persone (articolo 601 c.p.);
(vii) acquisto e alienazione di schiavi (articolo 602 c.p.);
(viii) intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (articolo 603-bis c.p.)
(ix) adescamento di minorenni (art. 609-undecies c.p.)

f) abusi di mercato, **senza** applicazione di sanzioni interdittive, con particolare riferimento a:

(i) Abuso o comunicazione illecita di informazioni privilegiate, raccomandazione o induzione di altri alla commissione di abuso di informazioni privilegiate (articolo 184 decreto legislativo n. 58/98)
(ii) manipolazione del mercato (articolo 185 decreto legislativo n. 58/98)

g) pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili, con applicazione di sanzioni interdittive (articolo 583 bis c.p.)

h) reati transnazionali, con applicazione di sanzioni interdittive, con particolare riferimento a:

(i) associazione per delinquere (articolo 416 c.p.)
(ii) associazione di tipo mafioso (articolo 416 bis c.p.)
(iii) associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (articolo 291 quater D.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43)
(iv) associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (articolo 74 D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309)
(v) articoli 416 ter, 630 c.p., 407 c.2 lett.a) n. 5 c.p.p.;

i) omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro, con applicazione di sanzioni interdittive, con particolare riferimento a:

(i) omicidio colposo (articolo 589 c.p.)
(ii) lesioni personali colpose (articolo 590, terzo comma, c.p.)

l) ricettazione, autoriciclaggio, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, con applicazione di sanzioni interdittive (articoli 648, 648 bis, 648 ter e 648-ter.1 c.p.);

m) delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori, con applicazione di sanzioni interdittive (articoli 493-ter, 493-quater, 640-ter e 512-bis c.p.);

n) delitti in materia di violazione di misure restrittive dell'Unione Europea (artt. 275 bis, 275 ter, 275 quater c.p. e art. 12, comma 1 e 1-bis del D.Lgs. 286/1996);

o) delitti informatici e trattamento illecito di dati, con applicazione di sanzioni interdittive (articoli 615 ter, 615-quater, 615-quinquies, 617-quater, 617-quinquies, 629, comma terzo, 635-bis, 635-ter, 635-quater, 635-quater.1, 635-quinquies, 491-bis, 640 quinquies c.p.);

p) delitti contro l'industria ed il commercio (articoli 513, 515, 516, 517, 517-ter, 517-quater c.p., 513-bis e 514, con applicazione di sanzioni interdittive per questi ultimi due);

q) delitti in materia di violazione del diritto d'autore, con applicazione di sanzioni interdittive (articoli 171 c.1 lett.a-bis, 171 c.3, 171-bis, 171-ter, 171-septies, 171-octies, 174-quinquies legge 633/1941);

r) delitti in materia di razzismo e xenofobia, con applicazione di sanzioni interdittive (articolo 3, comma 3-bis L. 654/1975);

s) frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati, con applicazione di sanzioni interdittive nel caso di delitti (art. 1 L. 13 dicembre 1989, n. 401 e art. 4 L. 13 dicembre 1989, n. 401);

t) reati tributari, con applicazione di sanzioni interdittive (artt. 2, 3, 4, 5, 8, 10, 10-quater e 11 del D.lgs. 74/2000);

u) reati di contrabbando, con applicazione di sanzioni interdittive (reati previsti dal D.Lgs. 141/2024 e D.Lgs. 504/1994 T.U. Accise);

v) delitti contro il patrimonio culturale, con applicazione di sanzioni interdittive (artt. 518-bis, 518-ter, 518-quarter, 518-octies, 518-novies, 518-decies, 518-undecies, 518-duodecies e 518-quaterdecies del c.p.);

w) reati di riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici, con applicazione di sanzioni pecuniarie (artt. 518-sexies e 518-terdecies del c.p.) e interdittive in caso utilizzo dell'ente allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione dei delitti qui indicati;

x) delitti contro gli animali (artt. 544-bis, 544-ter, 544-quater, 544-quinquies, 638 c.p.)

y) reati ambientali previsti espressamente dal Codice Penale, dalla L. 152/2006 (T.U. Ambientale), dal D.Lgs. n. 549/1993, e, infine, i reati le cui condotte sono descritte negli artt. 1, 2, 3-bis, 6 del D.Lgs. 150/1992 in materia di operazioni di cessione di specie protette e negli artt. 8 e 9 del D.Lgs. 202/2007 in materia di inquinamento provocato da navi.

È da tenere presente, inoltre, che la norma di cui all'art. 26 del D.Lgs. n. 231/2001, dettata in tema di delitti tentati, prevede esplicitamente che: *"(1) Le sanzioni pecuniarie e interdittive sono ridotte da un terzo alla metà in relazione alla commissione, nelle forme del tentativo, dei delitti indicati nel presente capo del decreto. (2) L'ente non risponde quando volontariamente impedisce il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento*".

L'**Allegato 2** contiene l'elenco esaustivo dei reati presupposto e delle relative sanzioni.

C) l'aver commesso il reato nell'"*interesse*" o a "*vantaggio*" dell'Ente.

In merito, va tenuto in considerazione che, secondo gli orientamenti giurisprudenziali espressi in materia, l'interesse viene definito come la semplice "intenzione" psicologica dell'autore del reato, valutabile *ex ante* dal Giudice. Per vantaggio, invece, si intende qualunque beneficio derivante dal reato commesso, valutabile *ex post* dall'autorità giudiziaria.

D) il non aver adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione e di gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

In considerazione di quanto indicato ai punti a), b), c) e d) che precedono e che costituiscono i presupposti della responsabilità in commento, la Società ha scelto di predisporre ed efficacemente applicare il modello, come illustrato al successivo paragrafo 5.

2 SANZIONI

Le sanzioni previste per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato sono:

(a) Sanzione amministrativa pecuniaria;

(b) Sanzioni interdittive;

(c) Confisca;

(d) Pubblicazione della sentenza di condanna.

(a) La sanzione amministrativa pecuniaria

La sanzione amministrativa pecuniaria, disciplinata dagli artt. 10 e seguenti del D.Lgs. n. 231/2001, costituisce la sanzione "di base", di necessaria applicazione del cui pagamento risponde l'Ente con il suo patrimonio o con il fondo comune.

Il Legislatore ha adottato un criterio di commisurazione di tale sanzione, attribuendo al Giudice l'obbligo di procedere a due diverse e successive operazioni di apprezzamento, al fine di un maggiore adeguamento della sanzione alla gravità del fatto ed alle condizioni economiche dell'Ente.

Con la prima valutazione il Giudice determina il numero delle quote (non inferiore a cento, né superiore a mille, fatto salvo quanto previsto dall'art. 25-*septies* "*Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro*" che al primo comma in relazione al delitto di cui all'articolo 589 c.p. commesso con violazione dell'art. 55, comma 2, D.Lgs. n. 81/2008 prevede una sanzione pari a **mille quote**), tenendo conto:

- Della gravità del fatto;
- Del grado di responsabilità dell'Ente;
- Dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

Nel corso della seconda valutazione il Giudice determina, entro i valori minimi e massimi predeterminati in relazione agli illeciti sanzionati, il valore di ciascuna quota (da un minimo di Euro 258,23 ad un massimo di Euro 1.549,37) "*sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione*" (art. 11, 2° comma, D.Lgs. n. 231/2001).

Come affermato al punto 5.1 della Relazione al D.Lgs. n. 231/2001, al fine di accertare le condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente," il *giudice potrà avvalersi dei bilanci o delle altre scritture comunque idonee a fotografare tali condizioni. In taluni casi, la prova potrà essere conseguita anche tenendo in considerazione le dimensioni dell'ente e la sua posizione sul mercato.* (…) *Il giudice non potrà fare a meno di calarsi, con l'ausilio di consulenti, nella realtà dell'impresa, dove potrà attingere anche le*

informazioni relative allo stato di solidità economica, finanziaria e patrimoniale dell'ente".

L'art. 12 del D.Lgs. n. 231/2001 prevede una serie di casi in cui la sanzione pecuniaria viene ridotta. Essi sono schematicamente riassunti nella tabella sottostante, con indicazione della riduzione apportata e dei presupposti per l'applicazione della riduzione stessa.

Vi sono inoltre delle fattispecie che prevedono la quantificazione della sanzione pecuniaria sulla base di una percentuale del fatturato aziendale (v. es. art. 25 octies.2) e non sulla basa del sistema tradizionale di quote.

Riduzioni	**Presupposti**
1/2 (e non può comunque essere superiore ad Euro 103.291,38)	• L'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'Ente non ne ha ricavato un vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo; *oppure* • Il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.
da 1/3 a 1/2	[Prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado] • L'Ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso; *oppure* • È stato attuato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.
da 1/2 a 2/3	[Prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado] • L'Ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso; *e* • È stato attuato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

(b) Le sanzioni interdittive

Le sanzioni interdittive previste dal D.Lgs. n. 231/2001 sono:

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

Differentemente dalla sanzione amministrativa pecuniaria, le sanzioni interdittive si applicano solo in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste (si vedano a questo proposito le tabelle riassuntive riportate nella Parte Speciale del Modello) al

ricorrere di almeno una delle condizioni di cui all'art. 13, D.Lgs. n. 231/2001, di seguito indicate:

- "*L'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed 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*" (*id est*: commissione di un illecito dipendente da reato nei cinque anni dalla sentenza definitiva di condanna per un altro precedente).

In ogni caso, non si procede all'applicazione delle sanzioni interdittive quando il reato è stato commesso nel prevalente interesse dell'autore o di terzi e l'Ente ne ha ricavato un vantaggio minimo o nullo, ovvero il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.

Esclude, altresì, l'applicazione delle sanzioni interdittive il fatto che l'Ente abbia posto in essere le condotte riparatorie previste dall'art. 17, D.Lgs. n. 231/2001 e, più precisamente, quando concorrono le seguenti condizioni:

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

Le sanzioni interdittive hanno una durata compresa tra tre mesi e due anni e la scelta della misura da applicare e della sua durata viene effettuata dal Giudice sulla base degli stessi criteri in precedenza indicati per la commisurazione della sanzione pecuniaria, "*tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso*" (art. 14, D.Lgs. n. 231/2001).

Il Legislatore si è poi preoccupato di precisare che l'interdizione dell'attività ha natura residuale rispetto alle altre sanzioni interdittive.

(c) La confisca

Ai sensi dell'art. 19, D.Lgs. n. 231/2001 è sempre disposta, con la sentenza di condanna, la confisca – anche per equivalente – del prezzo (denaro o altra utilità economica data o promessa per indurre o determinare un altro soggetto a commettere il reato) o del profitto (utilità economica immediata ricavata) del reato, salvo per la parte che può essere restituita al danneggiato e fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede. In casi specifici la confisca può avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato.

Quando la confisca ha ad oggetto stabilimenti industriali o parti di essi che siano stati dichiarati di interesse strategico nazionale ai sensi dell'art. 1 del decreto-legge 3 dicembre 2012, n. 207, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 dicembre 2012, n. 231, ovvero impianti o infrastrutture necessari ad assicurarne la continuità produttiva, si applica l'articolo 104-bis, commi 1-speties, 1-octes, 1-novies e 1-decies, delle norme di attuazione, di coordinamento e transitorie del codice di procedura penale, di cui al decreto legislativo 28 luglio 1989, n. 271.

(d) La pubblicazione della sentenza di condanna

La pubblicazione in uno o più giornali della sentenza di condanna, per estratto o per intero, può essere disposta dal Giudice, unitamente all'affissione nel comune dove l'Ente ha la sede principale, quando è applicata una sanzione interdittiva. La pubblicazione è eseguita a cura della Cancelleria del Tribunale a spese dell'Ente.

3 CONDOTTE ESIMENTI LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA

Gli artt. 6 e 7 del D.Lgs. n. 231/2001 prevedono forme specifiche di esonero dalla responsabilità amministrativa dell'Ente per i reati commessi nell'interesse o a vantaggio dello stesso sia da Soggetti Apicali sia da Soggetti Sottoposti.

In particolare, nel caso di reati commessi da Soggetti Apicali, l'art. 6 prevede l'esonero qualora l'Ente dimostri che:

a) L'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, "*modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi*"; tali Modelli, secondo la modifica introdotta dall'art. 2, comma 1, L. 30 novembre 2017, n. 179, devono prevedere alcune caratteristiche, di seguito riportate, atte a garantire e tutelare la riservatezza degli autori di segnalazioni di reato.

   b) Il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli nonché di proporne l'aggiornamento è stato affidato ad un Organismo di Vigilanza dell'Ente (l'"**OdV**"), dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;

   c) Le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente i modelli;

   d) Non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'OdV.

Per quanto concerne i Soggetti Sottoposti, l'art. 7 prevede l'esonero dalla responsabilità nel caso in cui l'Ente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, un modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Di conseguenza, nel caso di reati commessi da Soggetti Apicali, l'onere della prova permane in capo all'Ente, mentre, nel caso di reati commessi da Soggetti Sottoposti, l'esistenza del modello garantisce l'esimente dalla responsabilità, salvo la prova, a carico dell'autorità procedente, dell'inidoneità dello stesso a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

Sempre il D.Lgs. n. 231/2001 prevede che il modello risponda all'esigenza di:

1. Individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che siano commessi reati;
2. Prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
3. Individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
4. Prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'OdV;

5. Introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello stesso.

Al fine di garantire la riservatezza degli autori di segnalazioni, il modello deve prevedere:

a) uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b), di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;

b) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;

c) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;

d) nel sistema disciplinare, sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

Secondo il D.Lgs. n. 231/2001 i modelli possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria.

Confindustria ha emanato il 7 marzo 2002 apposite Linee Guida, aggiornate il 24 maggio 2004 e, da ultimo, in ragione del mutato quadro normativo, ulteriormente aggiornate nel 2008 e nel 2014; inoltre in data 10 novembre 2015 ASSOFOND – Federazione Nazionale Fonderie ha a sua volta emanato linee guida specifiche per il settore, “Linee Guida per la realizzazione di un modello organizzativo e gestionale conforme al D.Lgs. 231/01 nel Settore Fonderia” (di seguito, tutte le suddette linee guida saranno definite le “**Linee Guida**”).

Il presente modello tiene conto, oltre che, ovviamente, del dettato normativo, anche delle Linee Guida.

Resta inteso che eventuali divergenze del modello adottato dalla Società rispetto a talune specifiche indicazioni di cui alle Linee Guida, non ne inficiano la correttezza di fondo e la validità. Tali Linee Guida, infatti, per loro natura, hanno carattere facoltativo e generale, laddove il Modello deve essere predisposto con riferimento alla realtà concreta della società.

4 A.L.M.A.G. S.P.A.

A.L.M.A.G. S.p.A. ("**A.L.M.A.G.**" o la "**Società**"), sin dal 1945, è attiva nella produzione di semilavorati in leghe non ferrose.

La Società produce barre in ottone di varia geometria, conformi agli standard nazionali, europei ed internazionali, destinati ad essere utilizzati nel settore industriale e civile come rubinetteria, valvolame, raccorderia, minuteria metallica, componentistica.

Nel 2011 la Società è stata oggetto di un riassetto societario che ne ha comportato la ridenominazione in "Holding Umberto Gnutti S.p.A.", la quale ha conferito il suo ramo industriale-produttivo ad una nuova società chiamata nuovamente A.L.M.A.G. S.p.A.

La nuova Società è pertanto subentrata nella gestione e realizzazione della produzione industriale senza soluzione di continuità alla Holding Umberto Gnutti S.p.A. che, mediante attività di natura prettamente amministrativa, ne è divenuta la coordinatrice e, programmatrice.

Holding Umberto Gnutti S.p.A. esercita direzione e coordinamento ai sensi dell'art. 2487 del codice civile l'attività relativa alla prestazione di servizi di carattere amministrativo, contabile, di gestione del personale, la gestione amministrativa del bilancio consolidato di gruppo e del consolidato fiscale di gruppo. Inoltre, sono in capo alla Holding anche attività che afferiscono ai servizi IT, Privacy, ai servizi Tecnico-Industriali, Qualità, ESG e formazione.

La Società ed il Gruppo a cui appartiene sono impegnati nella crescita sostenibile. I prodotti immessi sul mercato sono caratterizzati per la loro sicurezza, la loro efficienza e la loro innovazione.

La Società è amministrata da un Consiglio di Amministrazione, composto da nove membri, nominati dall'Assemblea ordinaria dei Soci, per un periodo di tempo non superiore a tre esercizi, con facoltà di rieleggibilità. La Società è, inoltre, sottoposta al controllo del Collegio Sindacale, composto da ***tre*** membri nominati dall'Assemblea ordinaria dei Soci, che rimangono in carica per tre esercizi ed ha affidato il controllo contabile ad una società di revisione.

Il Consiglio di Amministrazione di ALMAG ha approvato, in data 15 maggio 2012, il **Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo**, predisposto ai sensi e per gli effetti di cui al Decreto Legislativo 231/2001.

La Società si è dotata, pertanto, di un modello organizzativo, di un sistema di controllo interno e di idonee norme di comportamento in grado di prevenire la commissione dei reati annoverati dal Decreto (nella prima versione, il Modello ha preso in considerazione lo specifico rischio di commissione dei soli reati in tema di salute e sicurezza sul lavoro) sia da parte dei soggetti cosiddetti "apicali" (amministratori,

dipendenti o altri collaboratori della Società) che da parte di quelli sottoposti alla loro vigilanza o direzione.
In data 29 marzo 2017 il Consiglio di Amministrazione di ALMAG ha approvato una seconda versione del Modello, integrato con i reati presupposto della responsabilità ex d.lgs. 231/01 diversi dagli infortuni sul lavoro.
Successivamente la Società in data 21 maggio 2020 ha approvato una terza versione del Modello ulteriormente aggiornata alle seguenti novità normative intercorse:

- la L. 30 novembre 2017, n. 179 è intervenuta sull'articolo 6 del D.Lgs. 231/2001 disponendo che i Modelli debbano ora prevedere un sistema di comunicazione delle segnalazioni che garantisca la tutela e la riservatezza degli autori della segnalazione (cd. sistema di whistleblowing);
- la L. 20 novembre 2017 n. 167 ha ampliato il catalogo dei reati presupposto del D.Lgs. 231/2001, inserendo l'articolo 25-terdecies rubricato «razzismo e xenofobia»;
- il D.Lgs. 1° marzo 2018, n. 21 ha soppresso:
  - l'art. 3 della Legge n. 654/1975 (richiamato nell'articolo 25-terdecies del Decreto 231, "Razzismo e xenofobia") sostituendolo con l'art. 604-bis del c.p. "Propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale etnica e religiosa";
  - l'art. 260 del D.Lgs. 152/2006 (richiamato invece nell'articolo 25-undecies, "Reati ambientali") sostituendolo con l'art. 452-quaterdecies del c.p. "Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti";
- la L. 9 gennaio 2019, n. 3 ha ampliato il catalogo dei reati 231 introducendovi il reato di Traffico di influenze illecite (art. 346 bis c.p.);
- la L. 3 maggio 2019, n. 39 ha ampliato il catalogo dei reati presupposto del D.Lgs. 231/2001, inserendo l'articolo 25-quaterdecies rubricato "Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati";
- la L. 21 maggio 2019, n. 43 ha modificato l'articolo 416-ter del c.p. in materia di voto di scambio politico-mafioso;
- la Legge n. 157 del 19 dicembre 2019, di conversione - con modificazioni - del D.l. 26 ottobre 2019, n. 124, ha introdotto nel c.d. catalogo 231 – con efficacia a decorrere dal 25.12.2019 – l'art. 25 quinquiesdecies, mediante il quale viene estesa la punibilità dell'ente nell'ipotesi di commissione – nel suo interesse o a suo vantaggio – di alcune fattispecie di reati tributari previste dal D.lgs. 74/2000.

In data 30 marzo 2022 il Consiglio di Amministrazione della Società ha approvato una quarta versione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo contenente:

- approfondimenti in merito alle seguenti fattispecie di reato:
  - art. 648 ter1 c.p. (Autoriciclaggio);
  - art. 2635 c.c. (Corruzione tra privati) e art. 2635-bis c.c. (Istigazione alla corruzione tra privati)

- art. 603-bis del c.p. “Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro” (cd. Caporalato);
- art. 24 ter del D.Lgs. 231/2001 (Criminalità Organizzata);
- art. 491-bis c.p. (“Documenti informatici”);

- aggiornamenti rispetto alle seguenti novità normative:
  - il D.Lgs. 75/2020 - di attuazione della cd. direttiva PIF – ha integrato il catalogo dei reati 231 come segue:
    - ha esteso l’applicabilità dell’art. 24 del D.lgs. 231/01 introducendovi i delitti di:
      - frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.);
      - frodi nel settore agricolo (art. 2 L. 898/1986);

      nonché, dell’art. 25 d.lgs. 231/01, con i reati di:
      - peculato (artt. 314 comma 1 c.p. e 316 c.p.);
      - abuso d’ufficio (art. 323 c.p.);
    - ha ampliato il catalogo dei reati tributari includendovi i delitti di:
      - dichiarazione infedele (art. 4 D.Lgs. 74/2000),
      - omessa dichiarazione (art. 5 D.Lgs. 74/2000),
      - indebita compensazione (art. 10-quater D.Lgs. 74/2000),

      se commessi nell’ambito delle cd. grandi frodi IVA;
    - ha introdotto l’articolo 25-sexiesdecies relativo ai reati di contrabbando;
  - il D.Lgs. 184/2021 ha introdotto l’articolo 25-octies.1 relativo ai "Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti";
  - il D.Lgs. 195/2021 ha modificato le fattispecie di ricettazione (art. 648 c.p.), riciclaggio (art. 648 bis c.p.), impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648 ter c.p.), autoriciclaggio (art. 648 ter.1 c.p.), prevedendo, in particolare, l’ampliamento del catalogo dei reati presupposto anche ai delitti colposi e alle contravvenzioni.

In data 28 settembre 2023 il Consiglio di Amministrazione della Società ha proceduto con l’aggiornamento del proprio Modello, giunto alla quinta versione, al fine di recepire:

- le modifiche organizzative intercorse a seguito dell’operazione straordinaria di fusione per incorporazione della società controllata Berna Ernesto Srl;
- le seguenti novità normative intercorse nell’ultimo periodo, ovvero:
  - la Legge n.238 del 23 dicembre 2021 (c.d. Legge Europea) recante “Disposizioni per l’adempimento degli obblighi derivanti dall’appartenenza dell’Italia all’Unione Europea” ha apportato alcune modifiche al c.d. Catalogo dei reati 231:
    - ha ampliato la descrizione delle condotte di alcuni "delitti informatici e trattamento illecito di dati” richiamati dall’ 24-bis D.Lgs. 231/2001 ed introdotto aumenti di pena;

- inserito aggravanti specifiche ed esteso le condotte di alcuni delitti contro la personalità individuale ex art. 25-quinquies D.Lgs. 231/2001;
- modificato i reati di market abuse richiamati dall' 25-sexies D.Lgs. 231/2001;

- la Legge 28 marzo 2022 n. 25, recependo le modifiche introdotte al Codice penale dal decreto-legge n. 13/2022, recante «Misure urgenti per il contrasto alle frodi e per la sicurezza nei luoghi di lavoro in materia edilizia, nonché sull'elettricità prodotta da impianti da fonti rinnovabili» (c.d. Decreto Frodi) (con la medesima legge abrogato), ha apportato modifiche ad alcuni reati previsti all'art. 24 del D.lgs. 231/2001: Art. 316-bis c.p. «Malversazione a danno dello Stato», Art. 316-ter c.p. «Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato», Art. 640-bis c.p. «Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche»;
- la Legge 9 marzo 2022, n. 22 ha inserito nel D.Lgs. 231/2001 due nuovi articoli:
  - Art. 25-septiesdecies "Delitti contro il patrimonio culturale"
  - Art. 25-duodevicies "Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici"
- il D.Lgs. 4 ottobre 2022 n. 156, recante «Disposizioni correttive e integrative del decreto legislativo 14 luglio 2020, n. 75, di attuazione della direttiva (UE) 2017/1371, relativa alla lotta contro la frode che lede gli interessi finanziari mediante il diritto penale», ha apportato alcune modifiche all'art. 322-bis c.p. "Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri delle Corti internazionali o degli organi delle Comunità europee o di assemblee parlamentari internazionali o di organizzazioni internazionali e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri" e al comma 1-bis dell'art. 25-quinquiesdecies del D.Lgs. n. 231 del 2001, relativo ai "Reati tributari";
- il D.Lgs. 2 marzo 2023 n. 19, recante "Attuazione della direttiva (UE) 2019/2121 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 novembre 2019, che modifica la direttiva (UE) 2017/1132 per quanto riguarda le trasformazioni, le fusioni e le scissioni transfrontaliere" ha apportato modifiche all'art. 25-ter D.Lgs. 231/2001, rubricato "Reati societari" introducendo il nuovo reato presupposto "delitto di false o omesse dichiarazioni per il rilascio del certificato preliminare" (art. 54 D.Lgs. 19/2023);
- il D.Lgs. 10 marzo 2023 n. 24 di attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937 (cd. Direttiva whistleblowing) del Parlamento europeo e del Consiglio riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione, entrato in vigore il 30 marzo 2023, che prevede l'abrogazione dei commi 2-ter e 2-quater dell'art. 6 D.Lgs. 231/2001 e la modifica del comma 2bis.

- L. 14 luglio 2023, n. 93 recante “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della diffusione illecita di contenuti tutelati dal diritto d'autore mediante le reti di comunicazione elettronica”.

In data 30 settembre 2026 il Consiglio di Amministrazione della Società ha proceduto con l’aggiornamento del proprio Modello, giunto alla sesta versione, al fine di recepire:

- le modifiche organizzative nel mentre intercorse;
- le seguenti novità normative intercorse nell’ultimo periodo, ovvero:
  - D.L. 10 agosto 2023, n. 105, convertito con modificazioni dalla Legge 9 ottobre 2023, n. 137, recante “Disposizioni urgenti in materia di processo penale, di processo civile, di contrasto agli incendi boschivi, di recupero dalle tossicodipendenze, di salute e di cultura, nonché in materia di personale della magistratura e della pubblica amministrazione”,
  - Legge 27 dicembre 2023, n. 206 recante “Disposizioni organiche per la valorizzazione, la promozione e la tutela del made in Italy”;
  - Legge n. 6/2024 recante “Disposizioni sanzionatorie in materia di distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali o paesaggistici e modifiche agli articoli 518-duodecies, 635 e 639 del Codice penale”;
  - Legge n. 56/2024 di conversione del D.L. n. 19/2024 recante “Ulteriori disposizioni urgenti per l'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR)";
  - D.Lgs. 19 marzo 2024 n. 31 recante “Disposizioni integrative e correttive del Decreto Legislativo 10 ottobre 2022, n. 150, di attuazione della legge 27 settembre 2021, n. 134, recante delega al Governo per l’efficienza del processo penale nonché in materia di giustizia riparativa e disposizioni per la celere definizione dei procedimenti giudiziari”;
  - il D.Lgs. 14 giugno 2024, n. 87 recante “Revisione del sistema sanzionatorio tributario, ai sensi dell’articolo 20 della legge 9 agosto 2023, n. 111”;
  - L. 28 giugno 2024, n. 90 recante “Disposizioni in materia di rafforzamento della cybersicurezza nazionale e di reati informatici”;
  - D.L. 4 luglio 2024, n. 92 coordinato con la L. 112/2024, recante “Misure urgenti in materia penitenziaria, di giustizia civile e di personale del Ministero della Giustizia”;
  - L. 9 agosto 2024, n. 114 (cd. Legge Nordio) recante “Modifiche al codice penale, al codice di procedura penale, all’ordinamento giudiziario e al codice dell’ordinamento militare”;
  - D.Lgs. n. 141/2024 recante “Disposizioni nazionali complementari al codice doganale dell’Unione e revisione del sistema sanzionatorio in materia di accise e altre imposte indirette sulla produzione e sui consumi”;
  - Legge n. 143 del 7 ottobre 2024 “Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 9 agosto 2024, n. 113, recante misure urgenti di carattere fiscale, proroghe di termini normativi ed interventi di carattere economico”;

- L. 187/2024 del 9 dicembre 2024 ha convertito in legge, con modificazioni, il D.L. 145/2024 recante “Disposizioni urgenti in materia di ingresso in Italia di lavoratori stranieri, di tutela e assistenza alle vittime di caporalato, di gestione dei flussi migratori e di protezione internazionale, nonché dei relativi procedimenti giurisdizionali”;
- L. 166/2024 che ha convertito con modificazioni il D.L. 16 settembre 2024, n. 131, recante “Disposizioni urgenti per l’attuazione di obblighi derivanti da atti dell’Unione europea e da procedure di infrazione e pre-infrazione pendenti nei confronti dello Stato italiano;
- L. n. 82 del 6 giugno 2025, recante “Modifiche al codice penale, al codice di procedura penale e altre disposizioni per l'integrazione e l’armonizzazione della disciplina in materia di reati contro gli animali”;
- Legge n. 80 del 9 giugno 2025 di conversione in legge del D.L. 11 aprile 2025, n. 48, recante “Disposizioni urgenti in materia di sicurezza pubblica, di tutela del personale in servizio, nonché' di vittime dell'usura e di ordinamento penitenziario”;
- D.Lgs. n. 81 del 12 giugno 2025 recante “Disposizioni integrative e correttive in materia di adempimenti tributari, concordato preventivo biennale, giustizia tributaria e sanzioni tributarie”;
- Legge n. 132 del 23 settembre 2025 recante “Disposizioni e deleghe al Governo in materia di intelligenza artificiale”;
- Legge n. 147 del 3 ottobre 2025, recante “Disposizioni urgenti per il contrasto alle attività illecite in materia di rifiuti, per la bonifica dell’area denominata Terra dei fuochi, nonché in materia di assistenza alla popolazione colpita da eventi calamitosi”.
- Il D.Lgs. n. 211 del 30 dicembre 2025 (in G.U. il 09.01.2026) di attuazione della direttiva 2024/1226/UE relativa alla definizione dei reati e delle sanzioni per la violazione delle misure restrittive dell'Unione Europea.

5 IL PRESENTE MODELLO

5.1 LA COSTITUZIONE DEL MODELLO

La Società gode di un'eccellente reputazione sul mercato, si interfaccia con numerosi interlocutori ed è orgogliosa delle proprie tradizioni. La Società ritiene, pertanto, importante mantenere e migliorare ancor di più tale reputazione. In tale contesto globale, il successo a lungo termine della Società si è basato e si baserà sull'eccellenza negli affari, coerente con i massimi standard etici ed il rigoroso rispetto della normativa vigente. È forte il convincimento nella Società che l'osservanza delle leggi e una condotta etica siano non solo necessarie e moralmente corrette, ma costituiscano anche un modo efficace di gestire la propria attività d'impresa.

Ciò premesso, la Società – sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della posizione e dell'immagine propria, delle aspettative dei propri soci e del lavoro dei propri dipendenti – ha ritenuto conforme alle proprie politiche aziendali procedere all'adozione del modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dal Decreto (il "**Modello**").

Tale iniziativa è stata assunta nella convinzione che il Modello possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti i dipendenti della Società e di tutti gli altri soggetti alla stessa cointeressati (clienti, fornitori, partners, collaboratori a diverso titolo), affinché seguano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e lineari ed affinché vi sia un'organizzazione tale da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati nel D.Lgs. n. 231/2001.

Più specificamente, il Modello rappresenta il risultato dell'applicazione metodologica documentata dei criteri di identificazione dei rischi, da un lato, e di individuazione dei protocolli, ove attualmente esistenti, per la programmazione, la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società, dall'altro.

Nell'ottica di un processo di adeguamento continuo ai mutamenti societari, alle esigenze in divenire del mercato ed alla evoluzione normativa di riferimento, il Modello è volto ad imporre un sistema di comportamenti in grado di integrarsi efficientemente con l'operatività aziendale, pur essendo fermamente rivolto al perseguimento dei rigorosi principi finalistici che lo animano.

Il Modello si prefigge, infatti, di indurre i Soggetti Apicali (quali, ad esempio, potrebbero essere qualificati gli Amministratori, i rappresentanti, i dirigenti, ecc.), i Soggetti Sottoposti (quali i dipendenti), nonché tutti coloro che, a qualsiasi titolo, operano nell'interesse o a vantaggio della Società, quale che sia il rapporto, anche temporaneo, che li lega alla stessa, ad acquisire la sensibilità necessaria a percepire la sussistenza dei rischi di commissione di reati nell'esercizio di determinate attività e, contemporaneamente, comprendere la portata, non solo personale, ma anche

societaria, delle possibili conseguenze, in termini di sanzioni penali ed amministrative, in caso di consumazione di tali reati.

Con l'adozione del Modello la Società si propone, infatti, di conseguire il pieno e consapevole rispetto dei principi su cui lo stesso si fonda, così da impedirne l'elusione fraudolenta e, nel contempo, contrastare fortemente tutte quelle condotte che siano contrarie alle disposizioni di legge ed ai principi etici che conformano l'attività della Società.

Sebbene l'adozione del Modello costituisca una "facoltà" e non un obbligo – non essendo soggetta ad alcuna sanzione la mancata implementazione dello stesso – la Società ha deciso di procedere alla sua predisposizione ed adozione, in quanto consapevole che tale sistema costituisca, da un lato, un'opportunità per migliorare la sua Corporate Governance e, dall'altro, l'esimente dalla responsabilità amministrativa, come previsto dal D.Lgs. n. 231/2001 stesso.

A tal fine la Società ha avviato un importante progetto per garantire la predisposizione e l'adozione del Modello.

Tale progetto si è articolato in differenti fasi, dirette tutte alla costituzione di un sistema di prevenzione e gestione dei rischi, in linea con le disposizioni del D.Lgs. n. 231/2001, delle Linee Guida, dei suggerimenti della migliore dottrina e degli orientamenti giurisprudenziali che sono stati espressi in materia.

Al contempo, dette attività, pur se finalizzate alla predisposizione del Modello (analisi dei rischi potenziali, valutazione e adeguamento del sistema dei controlli già esistenti sui processi sensibili), hanno costituito l'occasione per sensibilizzare, ancora una volta, le risorse impiegate rispetto ai termini del controllo e della conformità ai processi aziendali, finalizzati ad una prevenzione "attiva" dei reati.

Si descrivono, qui di seguito, brevemente, le fasi in cui è articolato il lavoro di individuazione delle attività a rischio, in base al quale successivamente si è dato luogo alla predisposizione del Modello.

1) **Identificazione dei processi sensibili ("as-is analysis"),** attuata attraverso il previo esame della documentazione aziendale (organigrammi, attività svolte, processi principali, verbali consigli di amministrazione, verbali assemblee, procure, disposizioni organizzative, ecc.) e una serie di interviste con i soggetti chiave nell'ambito della struttura aziendale, mirate all'approfondimento dei processi sensibili e del controllo sugli stessi (procedure esistenti, verificabilità e documentabilità delle scelte aziendali, congruenza e coerenza delle operazioni, separazione delle responsabilità, documentabilità dei controlli, sistema delle deleghe e delle firme ecc.).

L'obiettivo di questa fase è stato duplice: da un lato si è proceduto all'analisi del contesto aziendale, al fine di identificare in quali aree o settori di attività si potessero realizzare i reati previsti dal D.Lgs. n. 231/2001; dall'altro, l'analisi delle aree/settori o

attività a rischio reato è stata prodromica rispetto alla successiva valutazione delle modalità in cui i reati possono, in astratto, essere perpetrati. A tale ultimo fine, si è tenuta in considerazione la storia della Società, le caratteristiche degli altri soggetti operanti nel settore e, in particolare, eventuali illeciti commessi da altri Enti nello stesso ramo di attività.

Se ne è ricavata una rappresentazione dei processi, delle aree e delle attività sensibili, dei controlli già esistenti e delle relative criticità, con particolare "focus" agli elementi di "compliance" e controllo specifici per soddisfare i requisiti del Modello.

I processi, le aree e/o le attività sensibili della Società sono quelli descritti nella Parte Speciale del Modello.

2) **Effettuazione della "gap analysis".** Sulla base della situazione attuale (controlli e procedure esistenti), in relazione ai processi sensibili e alle previsioni e finalità del D.Lgs. n. 231/2001, si sono individuate le azioni finalizzate all'introduzione o all'integrazione del sistema di controllo interno (processi e procedure) e che migliorano i requisiti organizzativi, essenziali per la definizione di un modello "specifico" di organizzazione, gestione e monitoraggio ai sensi del Decreto.

In questa fase, il sistema dei controlli preventivi già esistenti nella Società è stato valutato alla luce della diversa tipologia dei reati previsti dal D.Lgs. n. 231/2001. Così, nel caso di reati dolosi, è stata valutata la possibilità di aggirare i controlli con comportamenti fraudolenti ed intenzionali e volti a consumare l'evento illecito; nel caso di reati colposi, invece, siccome incompatibili con l'intenzionalità dell'agente, è stata valutata la possibilità di comportamenti in violazione dei controlli, nonostante la puntuale osservanza degli obblighi di vigilanza da parte dell'apposito organismo (di cui *infra*), pur se non accompagnati dalla volontà dell'evento.

5.2 FINALITÀ E STRUTTURA DEL MODELLO

Il Modello predisposto dalla Società sulla base dell'individuazione delle attività di possibile rischio, l'espletamento delle quali potrebbe, in astratto, configurare il rischio di commissione di reati, si propone come finalità quelle di:

- Creare, in tutti coloro che svolgono con, in nome, per conto e nell'interesse della Società Attività a rischio reato, come meglio individuate nella Parte Speciale del presente documento, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni riportate nel Modello, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale e amministrativo, irrogabili non solo nei loro confronti, ma anche nei confronti della Società;
- Condannare ogni forma di comportamento illecito da parte della Società, in quanto contraria, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici adottati dalla stessa;

- Garantire alla Società, grazie a un'azione di controllo delle Attività a rischio reato, la concreta ed effettiva possibilità di intervenire tempestivamente per prevenire la commissione dei reati stessi.

Il Modello si propone, altresì, di:

- Introdurre, integrare, diffondere e rendere disponibili, a tutti i livelli aziendali, le regole di condotta ed i protocolli per la programmazione della formazione e dell'attuazione delle decisioni della Società, al fine di gestire e, conseguentemente, evitare il rischio della commissione di reati;
- Individuare preventivamente le Attività a rischio reato, con riferimento alle operazioni della Società che potrebbero comportare la realizzazione dei reati previsti dal Decreto;
- Dotare l'OdV di specifici compiti e di adeguati poteri al fine di porlo in condizione di vigilare efficacemente sull'effettiva attuazione, sul costante funzionamento ed aggiornamento del Modello, nonché di valutare il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello medesimo;
- Garantire la registrazione corretta e conforme ai protocolli di tutte le operazioni della Società nell'ambito delle Attività a rischio reato, al fine di rendere possibile una verifica *ex post* dei processi di decisione, la loro autorizzazione ed il loro svolgimento in seno alla Società, in modo da assicurarne la preventiva individuazione e rintracciabilità in tutte le loro componenti rilevanti. Il tutto conformemente al principio di controllo espresso nelle Linee Guida, in virtù del quale "*Ogni operazione, transazione, azione deve essere: verificabile, documentata, coerente e congrua*";
- Assicurare l'effettivo rispetto del principio della separazione delle funzioni aziendali, in ossequio al principio di controllo, secondo il quale "*Nessuno può gestire in autonomia un intero processo*", in modo tale che l'autorizzazione all'effettuazione di un'operazione sia sotto la responsabilità di una persona diversa da quella che la contabilizza, la esegue operativamente o la controlla;
- Delineare e delimitare le responsabilità nella formazione e nell'attuazione delle decisioni della Società;
- Stabilire poteri autorizzativi conferiti in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali assegnate, rendendo note le deleghe di potere, le responsabilità ed i compiti all'interno della Società, assicurando che gli atti con i quali si conferiscono poteri, deleghe e autonomie siano compatibili con i principi di controllo preventivo;
- Individuare le modalità di gestione delle risorse finanziarie, tali da impedire la commissione dei reati;
- Valutare la possibilità di commissione di reati da parte di tutti i soggetti che interagiscono con la Società svolgendo operazioni nell'ambito delle Attività a rischio reato, nonché il funzionamento del Modello, curandone il

necessario aggiornamento periodico, in senso dinamico, nell'ipotesi in cui le analisi e le valutazioni operate rendano necessario effettuare correzioni, integrazioni ed adeguamenti.

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello non solo consentono alla Società di beneficiare dell'esimente prevista dal Decreto, ma anche di migliorare, nei limiti previsti dallo stesso, la propria Corporate Governance, limitando il rischio di commissione dei reati.

Attraverso il Modello, infatti, si consolida un sistema strutturato ed organico di procedure ed attività di controllo (preventivo ed *ex post*) che ha come obbiettivo la riduzione del rischio di commissione dei reati mediante la individuazione dei processi sensibili e la loro conseguente proceduralizzazione.

I principi contenuti nel Modello devono condurre, da un lato, a determinare una piena consapevolezza, nel potenziale autore del reato, della possibilità di compiere un illecito (la cui commissione è fortemente condannata e contraria agli interessi e alle politiche della Società, anche quando apparentemente essa potrebbe trarne un vantaggio), dall'altro, grazie ad un monitoraggio costante dell'attività, a consentire alla Società di reagire tempestivamente per prevenire od impedire la commissione del reato stesso.

Tra la finalità del Modello vi è, quindi, quella di sviluppare la consapevolezza nei dipendenti, Organi Sociali, consulenti a qualsiasi titolo, collaboratori e partners, che svolgano, per conto e nell'interesse della Società, Attività a rischio reato, di poter incorrere – in caso di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello, del Codice di Comportamento 231 adottato dalla Società e allegato allo stesso (il "**Codice"**), e alle altre norme e procedure aziendali (oltre che alla legge) – in illeciti passibili di conseguenze penalmente rilevanti non solo per se stessi, ma anche per la Società.

Inoltre, si intende censurare fattivamente ogni comportamento illecito attraverso la costante attività dell'Organismo di Vigilanza sull'operato delle persone rispetto ai processi sensibili e la comminazione, da parte della Società, di sanzioni disciplinari o contrattuali.

Alla luce di quanto sopra, il Modello si articola in una prima parte introduttiva della disciplina del D.Lgs. n. 231/2001 ("**Parte Generale**"), in cui ne vengono illustrate le componenti essenziali, con particolare riferimento alla scelta e all'individuazione dell'OdV, alla formazione del personale e alla diffusione del Modello nel contesto aziendale, al sistema disciplinare e alle misure da adottare in caso di mancata osservanza delle prescrizioni ivi contenute.

Segue poi una "**Parte Speciale**", che è stata predisposta in funzione delle tipologie di reato contemplate dal D.Lgs. n. 231/2001 rispetto alle quali la Società ha inteso tutelarsi.

Il Modello è stato, inoltre, articolato al fine di garantire una più efficace e snella attività di aggiornamento dello stesso. Infatti, se la "Parte Generale" contiene la formulazione dei principi generali di diritto da ritenersi sostanzialmente invariabili, la "Parte Speciale", in considerazione del particolare contenuto, sarà suscettibile, invece, di costanti aggiornamenti.

5.3 DESTINATARI DEL MODELLO

Le previsioni del Modello si applicano, senza eccezione alcuna, ai seguenti soggetti (di seguito, "**Destinatar**i"):

- *Soggetti Interni* (di seguito anche il "*Personale*")*:* che hanno un rapporto continuativo, a tempo determinato o indeterminato con la Società; a titolo esemplificativo, gli Organi sociali, i dipendenti, i collaboratori (compresi i lavoratori parasubordinati), gli stagisti e i tirocinanti;
- *Soggetti Terzi (*di seguito anche i *"Terzi")*: professionisti esterni, partner, fornitori e consulenti, società di somministrazione e, in generale, coloro che, avendo rapporti con la Società, nello svolgere attività in nome e/o per conto di A.L.M.A.G. o comunque, nello svolgimento delle proprie attività per la Società, sono esposti al rischio di commissione di reati ex D.Lgs. 231/2001 nell'interesse o nel vantaggio della Società.

5.4 PRINCIPI ED ELEMENTI ISPIRATORI DEL MODELLO

Nella predisposizione del Modello si è tenuto conto delle procedure e dei sistemi di controllo (rilevati in fase di "as-is analysis") esistenti e già operanti in Società, ove giudicati idonei a valere anche come misure di prevenzione dei reati e controllo sui processi sensibili.

Il Modello, fermo restando la sua finalità peculiare descritta al precedente paragrafo 5.2 e connessa al D.Lgs. n. 231/2001, si inserisce, infatti, nel più ampio sistema di controllo costituito principalmente dalle regole di Corporate Governance, dalle politiche della Società, dalle numerose procedure interne e dal sistema di controllo interno, già fortemente efficaci.

In particolare, quali strumenti diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società anche in relazione ai reati da prevenire, la Società ha individuato i seguenti:

a) Il sistema di controllo interno e quindi le procedure aziendali attualmente esistenti, il sistema delle deleghe di funzioni, della separazione delle competenze, la documentazione e le disposizioni inerenti la struttura gerarchico-funzionale aziendale ed organizzativa della Società, nonché il sistema di controllo della gestione;

b) Le norme inerenti il sistema amministrativo, contabile, finanziario, di reporting interno;

c) La comunicazione al personale, l'informazione e la formazione dello stesso;

d) Il sistema disciplinare di cui ai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (il "**CCNL**");

e) In generale, la normativa italiana applicabile;

f) Le prassi consolidate e le politiche aziendali.

I principi, le regole e le procedure di cui agli strumenti sopra elencati non vengono riportati e descritti dettagliatamente nel Modello, ma si intendono integralmente qui richiamati a tutti gli effetti, facendo essi parte del sistema di organizzazione e controllo che lo stesso Modello intende, laddove necessario, migliorare e integrare.

Di conseguenza, sono da considerare come parte essenziale e fondamentale del Modello tutte le procedure, tutti i protocolli e tutte le politiche, in qualsivoglia settore, funzione aziendale, area di attività esse trovino applicazione, che sono state implementate ed attuate dalla Società.

Principi cardine a cui il Modello si ispira, oltre a quanto sopra riportato, sono:

- I requisiti indicati dal D.Lgs. n. 231/2001 ed in particolare:
  - L'attribuzione ad un Organismo di Vigilanza interno alla Società del compito di promuovere l'attuazione efficace e corretta del Modello anche attraverso il monitoraggio dei comportamenti aziendali ed il diritto ad una informazione costante sulle attività rilevanti ai fini del Decreto;
  - La messa a disposizione dell'Organismo di Vigilanza di risorse adeguate a supportarlo nei compiti affidatigli ed a raggiungere risultati ragionevolmente attendibili;
  - L'attività di **verifica del funzionamento** del Modello con conseguente aggiornamento periodico dello stesso (controllo *ex post*);
  - L'attività di **sensibilizzazione e diffusione** a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite.
- I principi generali di un adeguato sistema di controllo interno ed in particolare:
  - La **verificabilità e documentabilità** di ogni operazione rilevante ai fini del D.Lgs. n. 231/2001;
  - Il rispetto del principio della **separazione delle funzioni**;
  - La **definizione di poteri** autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;
  - La **comunicazione all'Organismo di Vigilanza** delle informazioni rilevanti.

- La preminenza da conferirsi – nell'attuazione del sistema di controllo – alle attività che, in astratto, potrebbero comportare il rischio di commissione dei reati, ferma restando la doverosa opera di verifica generale dell'attività sociale.

5.5 DIFFUSIONE DEL MODELLO NELLA SOCIETÀ

La Società, anche in coordinamento con l'OdV, promuove iniziative idonee alla diffusione del Modello per una sua capillare conoscenza ed applicazione.

A questo scopo, l'OdV, in stretta cooperazione con la Società e le eventuali funzioni interessate, provvederà a definire un'informativa specifica e a curare la diffusione del contenuto del Modello all'interno della Società, nei riguardi dell'intero personale aziendale, ivi incluso quello inquadrato con contratto di lavoro atipico.

6 ORGANISMO DI VIGILANZA

Al fine di garantire alla Società l'esimente dalla responsabilità amministrativa in conformità a quanto previsto dagli artt. 6 e 7 del Decreto, è necessaria l'individuazione e la costituzione, all'interno della propria struttura, di un Organismo di Vigilanza fornito dell'autorità e dei poteri necessari per vigilare, in assoluta autonomia, sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché di curarne il relativo aggiornamento, proponendone le relative modificazioni al Consiglio di Amministrazione. La Società, conseguentemente, ha proceduto alle attività di verifica e di selezione necessarie all'individuazione dei soggetti ritenuti più idonei a far parte dell'OdV, in quanto in possesso delle caratteristiche e dei requisiti richiesti dal D.Lgs. n. 231/2001, dalle Linee Guida, dalla migliore dottrina e dagli orientamenti giurisprudenziali.

In particolare, le scelte circa i componenti dell'OdV hanno tenuto in considerazione l'idoneità di tale organo ad assicurare l'effettività dei controlli in relazione alla dimensione ed alla complessità organizzativa della Società.

In ragione di quanto precede, si è proceduto ad individuare, nell'ambito della Società, un OdV collegiale costituito da soggetti esterni alla realtà aziendale.

Si è, in particolare, optato per la nomina di un organo composto da 1 (uno) a 3 (tre) membri, secondo quanto sarà definito dal Consiglio di Amministrazione in sede di nomina, scelti tra persone di comprovata esperienza, indipendenza e professionalità, in grado di poter svolgere in maniera adeguata i propri compiti.

L'OdV nominato, in linea con le disposizioni del Decreto e, precisamente, da quanto si evince dalla lettura del combinato disposto degli artt. 6 e 7 del Decreto, dalle indicazioni contenute nella Relazione di accompagnamento al Decreto, dalle informazioni riportate nelle Linee Guida, nonché dalla giurisprudenza che si è espressa in materia, possiede le seguenti caratteristiche precipue:

a) Autonomia e indipendenza. I requisiti di autonomia e indipendenza sono fondamentali e presuppongono che l'OdV non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo;
b) Professionalità. L'OdV possiede, al suo interno, competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere, nonché un bagaglio di strumenti e tecniche per poter efficacemente svolgere la propria attività. Tali caratteristiche, unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio;
c) Continuità d'azione. L'OdV svolge, in modo continuativo, le attività necessarie per la vigilanza del Modello con adeguato impegno e con i necessari poteri di indagine; è una struttura riferibile alla Società, in modo da garantire la dovuta continuità nell'attività di vigilanza; cura l'attuazione

del Modello, assicurandone il costante aggiornamento; non svolge mansioni operative che possano condizionare e contaminare quella visione d'insieme sull'attività aziendale che ad esso si richiede.

d) Onorabilità. i requisiti sono desumibili dalla normativa civilistica e segnatamente riguardano "l'interdetto, l'inabilitato, il fallito o chi è stato condannato a una pena che comporta l'interdizione anche temporanea dei pubblici uffici o l'incapacità di esercitare uffici direttivi".

Oltre ai requisiti sopra descritti, i membri dell'OdV garantiscono il possesso di requisiti soggettivi formali che assicurano l'autonomia e l'indipendenza. In particolare, non possono essere nominati membri dell'Organismo di Vigilanza:

a) I soggetti che si trovino nelle condizioni previste dall'art. 2382 c.c.[3];
b) Il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado degli amministratori di società controllanti o di società controllate;
c) Coloro che sono stati condannati, anche se la sentenza non è passata in giudicato, per avere commesso uno dei reati di cui al Decreto, ovvero coloro che hanno subito una condanna ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche o delle imprese;
d) I soggetti che si trovano in conflitto di interesse, anche potenziale, con la Società, tale da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri dell'Organismo di Vigilanza;
e) I soggetti titolari, direttamente o indirettamente, di partecipazioni di entità tale da permettere di esercitare un'influenza dominante o notevole sulla Società, ai sensi dell'art. 2359 c.c.;
f) I soggetti con deleghe o incarichi esecutivi presso la Società;
i) I soggetti con funzioni di amministrazione – nei tre esercizi precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza – di imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o altre procedure concorsuali.

In forza di quanto precede, il Consiglio di Amministrazione ha individuato i soggetti in possesso delle caratteristiche professionali e morali per svolgere tale ruolo di controllo interno alla Società.

Fermo restando che il Consiglio di Amministrazione è chiamato a svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza dell'intervento dell'OdV, in quanto sull'organo dirigente ricade la responsabilità ultima del funzionamento (e dell'efficacia) del Modello, le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da nessun altro organismo e struttura aziendale.

[3] Art. 2382 c.c. "*Non può essere nominato amministratore, e se nominato decade dal suo ufficio, l'interdetto, l'inabilitato, il fallito, o chi è stato condannato ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi*".

L’attività dell’Organismo di Vigilanza è disciplinata da uno specifico Regolamento, qui all.9 che prevale in ogni sua parte rispetto alle indicazioni contenute nella presente parte generale e nel Modello.

6.1 PRINCIPI GENERALI IN TEMA DI ISTITUZIONE, NOMINA, SOSTITUZIONE E FUNZIONAMENTO DELL’ORGANISMO DI VIGILANZA

I membri dell’OdV sono nominati dal Consiglio di Amministrazione e durano in carica per il periodo stabilito nella relativa delibera di nomina. Essi sono rieleggibili.

I membri dell’OdV non sono soggetti, in tale qualità e nell’ambito dello svolgimento delle proprie funzioni, al potere gerarchico e disciplinare di alcun organo o funzione societaria.

Il Consiglio di Amministrazione della Società può revocare l’incarico conferito ai membri dell’OdV in qualsiasi momento, purché sussista una giusta causa. Costituisce giusta causa di revoca l’accertamento dell’insussistenza dei requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità dell’azione previsti per la nomina, la sussistenza di una delle ipotesi di ineleggibilità, il grave inadempimento, da parte dei membri dell’OdV, ai doveri loro imposti dalla legge o dal Modello.

Impregiudicato quanto precede, ciascun membro dell’OdV ha facoltà di comunicare al Consiglio di Amministrazione la propria volontà di rinunciare all’incarico, tramite una comunicazione contenente le ragioni della rinuncia all’incarico.

In caso di cessazione, per qualsiasi motivo, dalla carica di membro dell’Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione, a seconda dei casi, provvederanno, senza indugio, alla sua sostituzione, con apposita delibera. Il componente dell’OdV uscente sarà, comunque, tenuto ad esercitare tutte le funzioni previste dalla legge o dal Modello fino all’ingresso del soggetto che verrà nominato dal Consiglio di Amministrazione in sua sostituzione. I componenti dell’Organismo di Vigilanza nominati in sostituzione durano in carica il tempo per il quale avrebbero dovuto rimanervi i soggetti da essi sostituiti.

Il Consiglio di Amministrazione assegna, ogni anno, un budget di spesa all’OdV tenuto conto delle richieste di quest’ultimo. L’assegnazione del budget permette all’OdV di operare in autonomia e con gli strumenti opportuni per un efficace espletamento del compito assegnatogli dal presente Modello secondo quanto previsto dalla legge.

L’eventuale remunerazione spettante ai componenti dell’Organismo di Vigilanza (ivi incluso il Presidente) è stabilita all’atto della nomina o con successiva decisione del Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale. Ai componenti dell’OdV spetta, in ogni caso, il rimborso delle spese sostenute per le ragioni dell’ufficio.

L'Organismo di Vigilanza adotta un proprio regolamento interno, che prevede la pianificazione delle attività e dei controlli, le modalità di convocazione delle riunioni, le modalità di votazione, le modalità di nomina del Presidente ed, eventualmente, del Vice Presidente, la verbalizzazione delle riunioni, la disciplina dei flussi informativi da e verso l'OdV.

6.2 COMPITI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Da un punto di vista generale, all'OdV spettano essenzialmente due tipi di attività che tendono ad eliminare e/o ridurre i rischi di commissione dei reati e, più precisamente:

a) Vigilare che i destinatari del Modello, appositamente individuati in base alle diverse fattispecie di reato, osservino le prescrizioni in esso contenute (funzione ispettiva e repressiva dei reati);
b) Verificare i risultati raggiunti dall'applicazione del Modello in ordine alla prevenzione di reati e valutare la necessità o, semplicemente, l'opportunità di proporre l'adeguamento del Modello a norme sopravvenute, ovvero alle nuove esigenze aziendali (funzione preventiva dei reati).

In estrema sintesi, le attività di cui sopra sono finalizzate ad una costante vigilanza in merito al recepimento, all'attuazione e all'adeguatezza del Modello.

In ragione di quanto sopra, in particolare, l'OdV ha l'obbligo di vigilare:

- Sulla rispondenza del Modello alle previsioni della normativa concernente la responsabilità delle persone giuridiche in generale e, in particolare, alle disposizioni contenute nel Decreto;
- Sull'osservanza delle prescrizioni del Modello;
- Sulla reale idoneità del Modello a prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto e rispetto ai quali la Società ha deciso di tutelarsi;
- Sull'opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino significative violazioni delle prescrizioni del medesimo, significative modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle condizioni di operatività aziendale, ovvero del quadro normativo di riferimento.

L'Organismo di Vigilanza ha, altresì, l'obbligo di:

- Verificare l'efficacia delle procedure di controllo di ogni processo decisionale della Società rilevante ai termini del Decreto;
- Controllare costantemente l'attività aziendale al fine di ottenere una rilevazione aggiornata delle Attività a rischio reato e determinare in quali aree, settori di attività e con quali modalità possano assumere rilevanza i rischi potenziali di commissione dei reati rilevanti ai sensi del Decreto, nonché degli ulteriori reati ricompresi nell'ambito di efficacia del Modello stesso, a seguito dell'adozione di

future delibere del Consiglio di Amministrazione in tal senso, identificando per ogni strategia, processo o attività aziendale, il rischio di commissione dei reati medesimi, determinandone, altresì, l'impatto sulla Società in funzione del grado di probabilità di accadimento ed individuandone i criteri e le metodologie necessarie per evitarne la commissione;

- Effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere nell'ambito delle Attività a rischio reato, come definite nella Parte Speciale del Modello;
- Promuovere idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello nella Società e verificare la documentazione organizzativa interna contenente le istruzioni, i chiarimenti o gli aggiornamenti necessari per il funzionamento del Modello stesso;
- Raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti per il funzionamento del Modello;
- Verificare che la registrazione delle informazioni in ordine al rispetto del Modello sia conservata, al fine di fornire evidenza dell'efficace funzionamento del Modello medesimo;
- Verificare che ogni registrazione sia e rimanga leggibile e possa essere facilmente identificata e rintracciabile;
- Verificare l'adeguatezza della procedura documentata predisposta dalla Società per stabilire le modalità necessarie per l'identificazione, l'archiviazione, la protezione, la reperibilità, la durata della conservazione e la modalità di eliminazione delle anzidette registrazioni;
- Coordinarsi con le altre funzioni aziendali al fine di controllare le Attività a rischio reato. Di tutte le richieste, le consultazioni e le riunioni tra l'OdV e le altre funzioni aziendali, l'OdV ha l'obbligo di predisporre idonea evidenza documentale ovvero apposito verbale di riunione. Tale documentazione verrà custodita presso uno dei membri interni, appositamente individuato dall'OdV, qualora vi siano, oppure presso il Presidente dell'OdV. La scelta spetta all'OdV, che la definisce nel proprio regolamento.
- Condurre le indagini interne necessarie per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del Modello;
- Verificare che le previsioni contenute nella Parte Speciale del Modello, o in quelle successivamente aggiunte in relazione a diverse tipologie di reati, siano comunque adeguate con quanto previsto dal Decreto, proponendo al Consiglio di Amministrazione, in caso contrario, un aggiornamento delle previsioni stesse.

Qualora emerga che lo stato di attuazione degli standard operativi richiesti sia carente, spetterà all'OdV segnalare alla società la necessità di correggere tale condizione,

sollecitando i responsabili delle singole unità organizzative al rispetto dei modelli di comportamento e, in ogni caso, secondo le linee di reporting previste al punto 6.3.

Considerate le funzioni dell'OdV ed i contenuti professionali specifici da esse richiesti, nello svolgimento dell'attività di vigilanza e controllo l'OdV può essere supportato da uno staff dedicato (utilizzato, anche a tempo parziale, per tali compiti specifici); l'OdV, inoltre, si può avvalere del supporto delle altre funzioni della Società che, di volta in volta, si rendesse necessario per un'efficace attuazione del Modello.

Nei casi in cui si richiedano attività che necessitano di specializzazioni professionali non presenti all'interno della Società o dell'OdV, quest'ultimo – al quale sarà sempre e comunque riferibile il potere e la responsabilità della vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e sul suo aggiornamento – qualora lo ritenga opportuno, ha la facoltà di avvalersi di consulenti esterni, ai quali delegare predefiniti ambiti di indagine. I consulenti dovranno, in ogni caso, riferire sempre i risultati del loro operato all'OdV, al quale spetta la valutazione dei risultati stessi.

I consulenti esterni alla Società dei quali, eventualmente, l'Organismo di Vigilanza ritenga opportuno avvalersi, dovranno possedere i requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e non dovranno incorrere in alcuna delle cause di ineleggibilità previste in capo ai membri dell'OdV.

Mediante appositi documenti organizzativi interni verranno stabiliti: (i) i criteri di funzionamento del suddetto staff dedicato, (ii) il personale che sarà utilizzato nel suo ambito, (iii) il ruolo e le responsabilità specifiche conferiti da parte dell'OdV al personale stesso.

6.3 INFORMATIVA DELL'ODV NEI CONFRONTI DEGLI ORGANI SOCIETARI

L'OdV ha il compito di informare gli organi societari con un report, su base periodica, in favore del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale. Con cadenza almeno annuale l'OdV trasmette al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale un rapporto scritto sull'attività svolta e sul funzionamento e l'osservanza del Modello presso la Società.

Con particolare riferimento alle informative dell'OdV attinenti possibili carenze rispetto all'idoneità o all'attuazione del Modello o dei protocolli 231, le linee di reporting sono le seguenti:

a) gli eventuali suggerimenti o raccomandazioni su correzioni o modifiche da apportare ai protocolli vengono indirizzate al Direttore Generale, affinché provveda nell'ambito dei propri poteri e mansioni;

b) la mancata attuazione del Modello può essere segnalata dall'OdV:

i. ai responsabili delle funzioni interessate affinché provvedano nell'ambito dei propri poteri e mansioni con informativa dell'OdV anche al Direttore Generale nei casi previsti al par. 9.6.1;
ii. direttamente al Direttore Generale se si tratta dei casi di cui al par. 9.6.4;
iii. al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale nei casi disciplinati ai parr. 9.6.1, 9.6.2 e 9.6.3).

Si rinvia ai sopra citati paragrafi per i dettagli.

Fermo restando quanto sopra, l'OdV potrà essere convocato in qualsiasi momento dai suddetti organi o potrà, a sua volta, presentare richiesta in tal senso, per riferire in merito al funzionamento del Modello od a situazioni specifiche.

6.4 COMPITI ODV IN RELAZIONE A FORMAZIONE E INFORMAZIONE DEL PERSONALE

L'OdV ha l'obbligo di:

- assicurarsi che tutto il personale abbia condiviso il Modello, nonché il Codice di Comportamento 231 ed i protocolli aziendali;
- verificare che sia pianificata ed attuata l'attività di informazione e formazione 231 del personale in funzione della competenza richiesta per la posizione ricoperta, in relazione alle capacità professionali effettivamente possedute;
- verificare che sia documentata e valutata l'efficacia dell'attività di informazione 231 svolta.

Per un efficace funzionamento del Modello, la formazione del personale dirigente e di altro personale dipendente è gestita da soggetto appositamente incaricato e in stretta cooperazione con l'OdV e, a seconda dei casi, è organizzata con le seguenti modalità: informativa nella lettera di assunzione; formazione all'inizio del rapporto di lavoro; periodo aggiornamento in caso di modifiche al Modello; informativa costante e periodica tramite la rete intranet; formazione continua.

6.5 INFORMATIVA ALL'ODV DA PARTE DEI DESTINATARI DEL MODELLO

Il corretto ed efficiente espletamento delle proprie funzioni da parte dell'Organismo di Vigilanza si basa sulla disponibilità, da parte dello stesso, di tutte le informazioni relative alle Attività a rischio reato, nonché di tutti i dati concernenti condotte potenzialmente funzionali alla commissione di un reato.

Per tale motivo, è necessario che l'OdV abbia accesso a tutti i dati e le informazioni della Società, che sia il destinatario di tutte le segnalazioni dei dipendenti e dei terzi e che sia informato di ogni atto proveniente dall'autorità giudiziaria.

Con specifico riferimento ai dipendenti della Società, è opportuno tenere in considerazione che l'obbligo di segnalazione nei confronti dell'OdV, oltre che riflettere i doveri generali di lealtà, correttezza e buona fede dei dipendenti nello svolgimento del rapporto di lavoro, costituisce un'importante specificazione dei principi del Codice di Comportamento.

La Società, anche al fine di dare attuazione a quanto previsto dal co. 2 lett d) e co. 2bis dell'art. 6 del D.Lgs. 231/2001, ha predisposto apposita disciplina contenuta:

- nell'**Allegato 6 – Procedura gestione flussi informativi all'OdV** finalizzata ad individuare i flussi informativi che devono essere trasmessi all'Organismo di Vigilanza di ALMAG da parte dei referenti dei processi esposti al rischio di commissione di reati 231;
- nella "**Procedura per la segnalazione di violazioni (Whistleblowing)**" finalizzata a disciplinare le Segnalazioni, la gestione delle quali è demandata ad un Gestore delle segnalazioni appositamente incaricato. Le segnalazioni al Gestore delle Segnalazioni devono essere trasmesse e gestite secondo le modalità e attraverso i canali previsti nella "*Procedura per la segnalazione di violazioni (Whistleblowing)".*

La definizione di tali obblighi informativi all'OdV risponde all'esigenza di:

- da un lato, consentire l'attività di vigilanza sull'idoneità e sull'efficace attuazione del Modello 231 della Società;
- dall'altro, identificare, anche a posteriori, le cause che abbiano reso possibile la commissione delle fattispecie di reato previste dal D.lgs. 231/01.

I Destinatari del Modello sono tenuti a trasmettere all'Organismo di Vigilanza i c.d. *"Flussi Informativi"* ossia:

a. obbligatoriamente e tempestivamente le informazioni concernenti:
    - i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati "231" (anche relativamente alle società controllanti, controllate e collegate);
    - le richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti o dagli amministratori in caso di avvio di procedimenti giudiziari per i reati "231" (anche relativamente alle società controllanti, controllate e collegate);
    - i rapporti preparati dai responsabili delle funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi o omissioni con profili di criticità rispetto ai reati "231".
b. con frequenza periodica o ad evento, i dati, le informazioni ed i documenti elencati nella tabella denominata *"Quadro dei flussi informativi"* contenuta nell'Allegato 6 del Modello.

Il mancato adempimento, da parte dei Soggetti Interni, dell'obbligo di informazione previsto dal Modello 231 della Società, può dar luogo all'applicazione di sanzioni, in conformità a quanto previsto nel successivo par. 9 – Sistema disciplinare e misure in caso di mancata osservanza delle prescrizioni del modello" (ad es. misure nei confronti di dipendenti non dirigenti, dirigenti, etc).

Per tutto quanto concerne la disciplina della gestione dei Flussi Informativi all'OdV, si rinvia integralmente a quanto previsto nella "*Procedura gestione flussi informativi"* (Allegato 6 del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo).

L'Organismo di Vigilanza può essere, inoltre, destinatario di segnalazioni (c.d. Segnalazioni 231) circostanziate e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, inviate dai Destinatari del Modello, aventi ad oggetto:

- condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/01 (vale a dire la commissione di reati o il ragionevole pericolo di commissione di reati previsti dal D.Lgs. 231/01),
- violazioni delle norme di comportamento/procedure/protocolli emessi dalla Società e/o comunque una violazione del Modello 231,

di cui gli stessi siano venuti a conoscenza, in ragione delle funzioni svolte, direttamente o attraverso i propri sottoposti.

È facoltà invece dei soggetti terzi non contrattualmente obbligati con la Società effettuare le suindicate segnalazioni.

Si precisa infine che costituisce violazione del Modello anche:

- qualsiasi forma di ritorsione nei confronti di chi ha effettuato in buona fede segnalazioni di possibili violazioni del Modello;
- qualsiasi accusa, con dolo e colpa grave, rivolta ad altri dipendenti di violazione del Modello e/o condotte illecite, con la consapevolezza che tale violazione e/o condotte non sussistono;
- la violazione delle misure a tutela della riservatezza del segnalante.

Pertanto, le suddette violazioni sono sanzionate (si rinvia in tal senso a quanto previsto nel successivo par. 9 – "Sistema disciplinare e misure in caso di mancata osservanza delle prescrizioni del modello" (ad es. misure nei confronti di dipendenti non dirigenti, dirigenti, etc).

Si evidenzia che sono sanzionabili anche i comportamenti posti in essere dal Gestore delle Segnalazioni in violazione della tutela del Segnalante.

Per tutto quanto qui non espressamente specificato e disciplinato in relazione alle Segnalazioni 231, si rinvia a quanto previsto dalla "*Procedura per la segnalazione di violazioni (Whistleblowing)*".

7 COMUNICAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO VERSO GLI ESTERNI

La Società promuove la conoscenza e l'osservanza del Modello anche tra i partners commerciali e finanziari i consulenti, i collaboratori a qualsiasi titolo, anche occasionali, gli agenti, i clienti ed i fornitori e, in generale, coloro che, nello svolgere attività in nome e/o per conto di A.L.M.A.G. o comunque nello svolgimento delle proprie attività per la Società, sono esposti al rischio di commissione di reati ex D.Lgs. 231/2001 nell'interesse o nel vantaggio della Società.

A questo scopo, la Società, in eventuale collaborazione con l'OdV, provvederà a definire un'informativa specifica e a curare la diffusione del contenuto del Modello presso tali soggetti esterni.

La Società dovrà comunque procedere con la:

- pubblicazione della presente Parte Generale e del Codice di Comportamento 231, o di una versione ridotta, sul sito internet della Società;
- comunicazione di adozione del Modello ai principali partner commerciali, nuovi e in essere, e fornitori di beni e servizi, contestualmente a comunicazione di un documento di sintesi dei contenuti del Modello che siano di interesse dei soggetti stessi (in relazione alle aree sensibili in cui i medesimi sono coinvolti);
- sottoscrizione da parte dei principali partner commerciali e dei fornitori di beni e servizi di una dichiarazione di conoscenza delle disposizioni del D.Lgs. 231/2001 e delle prescrizioni del Codice di Comportamento adottato da A.L.M.A.G. (cd. Clausola di tutela 231), nonché dichiarazione di impegno degli stessi al rispetto del Codice stesso, con eventuale sospensione e/o risoluzione di diritto del contratto in essere in caso di violazione del medesimo soprattutto da parte di soggetti terzi che svolgono prestazioni in processi aziendali sensibili.

8 CODICE DI COMPORTAMENTO 231, PRINCIPI ETICI E NORME DI COMPORTAMENTO

La Società da sempre opera con integrità, nel rispetto non solo delle leggi e delle normative vigenti, ma anche dei valori morali che sono considerati irrinunciabili da chi ha come scopo finale quello di agire sempre e comunque con equità, onestà, rispetto della dignità altrui, in assenza di qualsivoglia discriminazione delle persone basata su sesso, razza, lingua, condizioni personali e credo religioso e politico.

In questa prospettiva, la Società intende aderire ai principi di cui al D.Lgs. n. 231/2001 mediante l'adozione del Modello, del quale costituisce parte integrante il Codice di Comportamento, **Allegato 7** al Modello stesso.

Il Codice di Comportamento mira a raccomandare o vietare determinati comportamenti nell'ottica di prevenire i reati previsti dal Decreto 231; pertanto la violazione di quanto prescritto nella suddetta Sezione è sanzionabile.

La Società ha inoltre adottato un Codice Etico che mira a consentire la divulgazione e la condivisione di principi etici all'interno di A.L.M.A.G. Tali principi di per sé possono non rilevare dal punto di vista 231 ma il loro rispetto concorre a creare un "ambiente" favorevole alla prevenzione dei reati.

Resta inteso che, in caso di contrasto tra le previsioni contenute nel Codice Etico e le procedure di cui al Modello, dovrà essere riconosciuta prevalenza alle prescrizioni e alle procedure descritte nel Modello, laddove maggiormente restrittive.

9 SISTEMA DISCIPLINARE E MISURE IN CASO DI MANCATA OSSERVANZA DELLE PRESCRIZIONI DEL MODELLO

9.1 INTRODUZIONE

Uno degli elementi essenziali per la costruzione, l'attuazione e il mantenimento di un efficace Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex art. 6 D.lgs 231/01, è l'esistenza di un adeguato *sistema sanzionatorio* idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello stesso (protocolli / procedure interne previste dal Modello, Codice di Comportamento 231, circolari ed ordini di servizio, ecc.).
Pertanto, la definizione di un adeguato sistema sanzionatorio costituisce un presupposto essenziale della valenza esimente del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo *ex* D.lgs. 231/2001 rispetto alla responsabilità amministrativa degli enti.
Data la gravità delle conseguenze per la Società in caso di comportamenti illeciti di dipendenti, dirigenti, amministratori e sindaci, qualsiasi inosservanza del Modello configura violazione dei doveri di diligenza e di fedeltà e, nei casi più gravi, lede il rapporto di fiducia instaurato con la Società.
Le violazioni del Modello Organizzativo e del Codice di Comportamento 231 saranno assoggettate alle sanzioni disciplinari di seguito previste, a prescindere dall'eventuale responsabilità di carattere penale e dall'esito del relativo giudizio; tali regole non sostituiscono bensì integrano le norme di legge e le clausole della pattuizione collettiva in tema di sanzioni disciplinari.

L'esistenza di un sistema disciplinare per i lavoratori subordinati, ovvero per le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno o più soggetti apicali, è connaturato al rapporto di lavoro, così come previsto dalla normativa civilistica[4]. In particolare, il legislatore ha esplicitamente posto in capo al prestatore di lavoro un dovere di diligenza e di fedeltà nello svolgimento dei propri compiti, nonché la possibilità per il datore di lavoro di ricorrere all'applicazione di sanzioni disciplinari a fronte di comportamenti non coerenti con tali obblighi. Naturalmente, la risposta sanzionatoria deve essere commisurata alla gravità dell'infrazione commessa e deve rispettare le disposizioni contenute nello Statuto dei Lavoratori[5] e nel vigente Contratto Collettivo Nazionale.
In conformità alla legge vigente, le sanzioni disciplinari applicabili ai lavoratori dipendenti della Società dovranno essere portate a conoscenza di tutti i soggetti destinatari dell'applicazione delle disposizioni in esso contenute, e ciò anche attraverso la pubblicazione nella bacheca aziendale o ad altro mezzo ritenuto idoneo.
Ai sensi della disciplina in esame, pertanto, è sottoposto al presente Sistema Disciplinare il personale dipendente e non dipendente della Società.

[4] artt. 2086, 2094, 2106 c.c..
[5] art.7 legge 300/70.

9.2 CRITERI DI VALUTAZIONE

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni di seguito indicate variano in relazione alla gravità (ad es. l'intenzionalità del comportamento o del grado di negligenza, imprudenza o imperizia, con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento) e recidività dell'illecito disciplinare.
E' fatta salva la prerogativa della Società di chiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione del Modello da parte di un dipendente.
Per quanto concerne l'accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e la comminazione delle sanzioni, restano validi i poteri già conferiti, nei limiti delle rispettive deleghe e competenze, al management della Società.

9.3 ELEMENTI DESCRITTIVI DEL SISTEMA SANZIONATORIO EX D.LGS. 231/01

La Società: (a) porta a conoscenza dei dipendenti il Modello, mediante gli strumenti più opportuni, e (b) informa e forma adeguatamente i dipendenti sui relativi contenuti.

9.4 VIOLAZIONE DEL MODELLO

Con l'obiettivo di rendere immediatamente intelligibili i comportamenti vietati, si precisano qui di seguito le principali infrazioni disciplinari relative alla violazione del Modello 231:

a) violazione dei divieti e degli obblighi specificamente indicati nel Codice di Comportamento 231;

b) violazione delle procedure interne previste dal presente Modello e/o del Codice di Comportamento 231 ponendo in essere un comportamento consistente in tolleranza di irregolarità ovvero in inosservanza di doveri o obblighi, da cui non sia derivato un pregiudizio agli interessi della società;

c) violazione delle procedure interne previste dal presente Modello o adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, ove in tali comportamenti sia ravvisabile un rifiuto di eseguire ordini concernenti obblighi, ovvero una abituale negligenza o abituale inosservanza di leggi o regolamenti o obblighi nell'adempimento della prestazione di lavoro, ovvero, in genere, per qualsiasi negligenza o inosservanza di leggi o regolamenti o degli obblighi deliberatamente commesse non altrimenti sanzionabili;

d) adozione nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio di un comportamento non conforme alle prescrizioni del presente Modello, nel caso

in cui in tale comportamento sia ravvisabile una irregolarità, trascuratezza o negligenza, oppure per inosservanza di leggi, regolamenti o degli obblighi da cui sia derivato un pregiudizio alla sicurezza ed alla regolarità del servizio, con gravi danni ai beni della società o di terzi;

e) adozione nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio di un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni del presente Modello, tale da determinare la concreta applicazione a carico della società di misure previste dal Decreto, dovendosi ravvisare in tale comportamento una violazione dolosa di leggi o regolamenti o di doveri d'ufficio che possano arrecare o abbiano arrecato forte pregiudizio alla società o a terzi;

f) mancata collaborazione con l'Organismo di Vigilanza o con il suo staff operativo, mediante l'adozione di comportamenti omissivi o renitenti o comunque idonei ad impedire o anche solo ostacolare le sue funzioni di controllo, accertamento e verifica;

g) mancata o inadeguata sorveglianza dei superiori gerarchici sul rispetto delle prescrizioni e/o delle procedure previste nel Codice di Comportamento 231 e/o nel Modello da parte del personale dipendente;

h) commissione, anche in forma tentata, di fatti previsti dalla legge come reati che possano determinare la responsabilità della Società ai sensi del Decreto;

i) la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Modello, nell'espletamento di attività sensibili o strumentali che:
    1. espongano la Società ad una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal d.lgs. 231/2001 e successive integrazioni; e/o
    2. siano diretti in modo univoco al compimento di uno o più reati contemplati dal d.lgs. 231/2001 e successive integrazioni; e/o
    3. siano tali da determinare l'applicazione a carico della società di sanzioni previste dal d.lgs. 231/2001 e successive integrazioni.

j) con particolare riferimento ai reati in tema di salute e sicurezza sul lavoro: omissioni nell'osservanza, nell'attuazione e nel controllo o violazione delle norme di tutela della salute e sicurezza del lavoro D.Lgs. 81/08 e successive modifiche che possono costituire fonte dei reati presupposto colposi specifici artt. 589 e 590 commi 2 e 3 c.p.

k) la mancata partecipazione ai programmi di formazione, senza adeguata giustificazione, posti in essere dalla Società in relazione all'argomento in oggetto;

l) violazione delle misure di tutela del soggetto autore di segnalazioni di condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 o di violazioni del Modello 231;

m) segnalazione di condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 o di violazioni del Modello 231 effettuate con dolo o colpa grave che si rivelano infondate;

n) nel caso in cui sia stata applicata una sanzione o una misura cautelare interdittiva alla Società, la violazione degli obblighi o dei divieti inerenti a tali sanzioni o misure.

Con particolare riferimento ai soggetti apicali, al fine di rendere immediatamente intelligibili i comportamenti vietati, si precisano qui di seguito le principali violazioni del Modello 231:

- inosservanza dei protocolli e procedimenti di programmazione della formazione delle decisioni dell'Organo Dirigente (Consiglio di Amministrazione o Amministratori Delegati membri del Consiglio di Amministrazione) nelle attività della funzione
- inosservanza delle procedure e/o dei processi di attuazione delle decisioni dell'Organo Dirigente nelle attività organizzative
- inosservanza delle modalità e delle procedure formulate per l'acquisizione e gestione delle risorse finanziarie predisposte per la prevenzione di fattispecie reato presupposto
- inosservanza dell'obbligo di documentazione delle fasi previste da procedure e protocolli nelle funzioni e nei processi a rischio di fattispecie reato presupposto
- comportamenti di ostacolo o elusione ai controlli dell'Organismo di Vigilanza, impedimento ingiustificato dell'accesso ad informazioni ed alla documentazione nei confronti dei soggetti incaricati dei controlli
- omissione nell'osservanza, nell'attuazione e nel controllo o violazione delle norme di tutela della salute e sicurezza del lavoro D.Lgs. 81/08 e successive modifiche che possono costituire fonte dei reati presupposto colposi specifici artt. 589 e 590 commi 2 e 3 c.p.
- violazioni dello specifico obbligo di vigilanza sui sottoposti
- violazioni plurime ingiustificate e reiterate dei protocolli del Modello e della sua implementazione per il continuo adeguamento
- omessa segnalazione di inosservanze ed irregolarità commesse anche da soggetti apicali

- omessa valutazione e tempestiva presa di provvedimenti in merito alle segnalazioni e richiami per interventi evidenziati dall'Organismo di Vigilanza nelle attività di competenza di soggetti apicali

Il Consiglio di Amministrazione (o i soggetti da questi delegati) provvede al monitoraggio dell'applicazione delle sanzioni disciplinari ed alla verifica del rispetto di tutti gli adempimenti di legge e di contratto relativi all'irrogazione della sanzione disciplinare.

9.5 PROCEDURE APPLICATIVE PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE

Alla notizia di una violazione del Modello e/o del Codice di Comportamento 231 corrisponde l'avvio della procedura di accertamento delle mancanze stabilita dal CCNL vigente. Pertanto:

i) a ogni notizia di violazione del Modello e/o del Codice di Comportamento 231 è dato impulso alla procedura di accertamento;

ii) nel caso in cui, a seguito della procedura, si sia rilevata una violazione del Modello e/o del Codice di Comportamento 231, viene effettuata la contestazione di addebito e, quindi, se accertata la violazione verrà irrogata la sanzione disciplinare prevista dal CCNL.

Più in particolare:

- su eventuale segnalazione della notizia di violazione da parte dei soggetti che hanno un ruolo di coordinamento e/o verifica, e sentito il superiore gerarchico dell'autore della condotta censurata, la Società individua – dopo aver provveduto alla contestazione ed analizzate le motivazioni del dipendente - la sanzione disciplinare applicabile e provvede alla sua irrogazione.
- dopo l'applicazione della sanzione disciplinare riguardante la violazione dei precetti di cui al MOG, l'irrogazione di tale sanzione viene comunicata all'Organismo di Vigilanza;
- l'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo;
- il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del segnalante è nullo e sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile. E' onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

Il Direttore Generale procede a tutti gli accertamenti necessari, acquisendo ogni elemento utile, ed attiva il relativo procedimento disciplinare.

9.6 SANZIONI

9.6.1 Dipendenti non dirigenti

Il sistema disciplinare aziendale si fonda sulle norme previste in materia dal Codice Civile, dallo Statuto dei Lavoratori, dal CCNL Industria Metalmeccanica privata e installazione di impianti, e in ogni caso dalla normativa applicabile in materia.
Le sanzioni applicabili nei riguardi dei dipendenti non dirigenti sono quelle previste dalla legge e dalla normativa prevista dal CCNL di categoria, ovverosia:

a) richiamo verbale;
b) ammonizione scritta;
c) multa fino ad un importo pari a tre ore di retribuzione calcolata sul minimo tabellare;
d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a un massimo di tre giorni;
e) licenziamento con preavviso;
f) licenziamento senza preavviso.

Il Sistema, come previsto anche dal CCNL di riferimento, esemplifica i comportamenti disciplinarmente rilevanti in base al rilievo che assumono le singole fattispecie, elencando le sanzioni applicabili sulla base della loro gravità e recidività.

Ad integrazione dell'esemplificazione prevista dal CCNL di riferimento e quale ulteriore esemplificazione specificamente rilevante ai sensi del d.lgs. 231/01 e del relativo Modello Organizzativo, si precisa che incorre in un illecito disciplinare il lavoratore che anche attraverso condotte omissive ed in eventuale concorso con altri compia le violazioni indicate al precedente paragrafo 9.4.
L'Organismo di Vigilanza, nel caso in cui ravvisi una violazione del Modello 231 da parte dei dipendenti non dirigenti della Società, segnala tale circostanza ai responsabili delle funzioni interessate affinché provvedano nell'ambito dei propri poteri e mansioni, con informativa dell'OdV anche al Direttore Generale; nei casi più gravi o significativi, l'OdV informa anche il Consiglio di Amministrazione.
L'esito degli accertamenti svolti e l'eventuale sanzione disciplinare applicata devono essere comunicati all'Organismo di Vigilanza a cura del Direttore Generale.
Qualora la violazione sia stata oggetto di segnalazione, ai sensi dell'art. 6 co. 2bis del d.lgs. 231/01, il soggetto che l'ha ricevuta deve garantire la riservatezza dell'identità del segnalante.

9.6.2 Dirigenti

Quando la violazione di quanto previsto dal Modello 231 sia compiuta da parte di dirigenti aziendali verrà applicato il Codice disciplinare per i dirigenti della Società ALMAG, **Allegato 8** al presente documento.
L'Organismo di Vigilanza, nel caso in cui ravvisi una violazione del Modello 231 da parte dei dirigenti, segnala tale circostanza al Consiglio di Amministrazione.

Il Consiglio di Amministrazione (o il soggetto da lui delegato) procede a tutti gli accertamenti necessari, con ogni più ampio potere per acquisire ogni elemento utile, e provvede ad assumere le opportune iniziative.
L'esito degli accertamenti svolti e l'eventuale sanzione disciplinare applicata devono essere comunicati all'Organismo di Vigilanza.
Qualora la violazione sia stata oggetto di segnalazione, ai sensi dell'art. 6 co. 2bis del d.lgs. 231/01, il soggetto che l'ha ricevuta deve garantire la riservatezza dell'identità del segnalante.

9.6.3 Amministratori e Sindaci e Direttori generali di nomina assembleare

Il presente Modello viene consegnato al Consiglio di Amministrazione e a ciascun componente del Collegio Sindacale, laddove nominato.
Quando la violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello e del Codice di Comportamento 231 è compiuta da parte del Consiglio di Amministrazione oppure di membri del Consiglio di Amministrazione o del Collegio Sindacale, l'Organismo di Vigilanza dovrà tempestivamente informare dell'accaduto rispettivamente i soci, l'intero Consiglio di Amministrazione e l'intero Collegio Sindacale.
Salvo il primo caso, i soggetti destinatari dell'informativa dell'Organismo di Vigilanza potranno assumere, secondo quanto previsto dalla legge o dallo Statuto, gli opportuni provvedimenti tra cui l'immediata o tempestiva convocazione dell'Assemblea degli Azionisti.
L'Assemblea dei soci, esaminata la segnalazione, formula per iscritto l'eventuale contestazione nei confronti di Amministratori o Sindaci, provvedendo direttamente o delegandone al Collegio sindacale, laddove nominato, alla materiale comunicazione all'interessato e all'Organismo di Vigilanza. Successivamente, provvederà alla comminazione della sanzione deliberata, tra cui il richiamo formale scritto e l'intimazione a conformarsi alle disposizioni del Modello e/o del Codice di Comportamento 231, la revoca dell'eventuale delega nell'esercizio della quale la violazione è stata commessa e, nei casi più gravi, la revoca dell'incarico per giusta causa.
Le sanzioni (ad es. richiamo e intimazione a conformarsi, sospensione, revoca, etc.) nonché l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni, verranno commisurate al livello di responsabilità, al ruolo ed all'intensità del vincolo fiduciario correlato all'incarico conferito.
Nel caso in cui l'Amministratore sia legato alla società da un rapporto di lavoro subordinato, nei suoi confronti potranno altresì essere adottate tutte le sanzioni previste dai paragrafi 9.6.1 e 9.6.2 che precedono.
Qualora la violazione sia stata commessa dal Direttore generale di nomina assembleare, l'Organismo di Vigilanza dovrà tempestivamente informare dell'accaduto l'intero Consiglio di Amministrazione e l'intero Collegio Sindacale.

Si applica quanto previsto al presente punto 9.6.3. per le sanzioni nei confronti degli Amministratori e Sindaci.
L'esito degli accertamenti svolti e l'eventuale sanzione disciplinare applicata devono essere comunicati all'Organismo di Vigilanza a cura del Presidente del Consiglio di Amministrazione.
Qualora la violazione sia stata oggetto di segnalazione, ai sensi dell'art. 6 co. 2bis del d.lgs. 231/01, il soggetto che l'ha ricevuta deve garantire la riservatezza dell'identità del segnalante.

9.6.4 Partner commerciali, consulenti e collaboratori esterni

Nel caso sia commesso un reato previsto dal Decreto o comunque una violazione del Codice di Comportamento 231 da parte di partner commerciali, consulenti e collaboratori esterni della Società medesima, comunque denominati, o da altri soggetti aventi rapporti contrattuali con la Società, ivi compreso il Revisore Unico dei conti, ciò sarà sanzionato secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti.
Conseguentemente, al momento della stipula di contratti di – a titolo meramente esemplificativo – fornitura, appalto di beni e/o servizi, incarichi di consulenza, di agenzia, distribuzione o rappresentanza commerciale, verranno predisposte apposite clausole, con cui il terzo – nei rapporti con la Società – si obblighi a rispettare i principi e le prassi operative definite nel Codice di Comportamento 231 nonché ad adottare, per quanto di propria competenza, procedure aziendali e/o a tenere comportamenti idonei a prevenire la commissione dei reati previsti nel Decreto. L'inadempimento di tali obblighi, rappresentando una violazione grave ed essenziale, darà alla Società il diritto di sospendere l'esecuzione del contratto, nonché di recedere unilateralmente dallo stesso o di considerarlo comunque risolto, fermo restando il dovere del terzo di risarcirle i danni.
Qualora si verifichi una violazione da parte dei collaboratori, consulenti o altri soggetti terzi collegati alla società da un rapporto contrattuale non di lavoro dipendente, l'Organismo di Vigilanza segnala tale circostanza al Direttore Generale.
Il Direttore Generale procederà a tutti gli accertamenti necessari, con ogni più ampio potere per acquisire ogni elemento utile - anche avvalendosi del supporto delle strutture aziendali competenti – e provvederà ad assumere le opportune iniziative, perseguendo i rimedi contrattuali applicabili, informandone successivamente il Consiglio di Amministrazione.
L'esito degli accertamenti svolti e le eventuali iniziative assunte verso collaboratori, consulenti o altri soggetti terzi legati alla società da un rapporto contrattuale diverso da quelli indicati ai punti 9.1.1., 9.1.2. e 9.2. devono essere comunicati all'Organismo di Vigilanza.

Qualora la violazione sia stata oggetto di segnalazione, ai sensi dell'art. 6 co. 2bis del d.lgs. 231/01, il soggetto che l'ha ricevuta deve garantire la riservatezza dell'identità del segnalante.

9.6.5 Archivio delle sanzioni

La Società è dotata di un archivio delle sanzioni aggiornato a cura del Direttore Generale.
Le sanzioni comminate ai componenti del Consiglio di Amministrazione o ai terzi in rapporto con la società saranno conservate in un archivio custodito presso l'ODV.

9.7 MODIFICHE AL SISTEMA DISCIPLINARE

Tutte le modifiche al presente Sistema Disciplinare dovranno essere adottate dal Consiglio di Amministrazione, previa acquisizione del parere del Direttore Generale e del parere non vincolante dell'Organismo di Vigilanza.
Le modifiche dovranno essere portate a conoscenza di tutti i soggetti destinatari dell'applicazione delle disposizioni in esso contenute anche attraverso la pubblicazione nella bacheca aziendale o ad altro mezzo ritenuto idoneo.

10 CONFERMA DELL'APPLICAZIONE E DELL'ADEGUATEZZA DEL MODELLO E VERIFICHE PERIODICHE

La Società è dotata di un sistema organizzativo adeguatamente formalizzato e rigoroso nell'attribuzione delle responsabilità, linee di dipendenza gerarchica e puntuale descrizione dei ruoli, con assegnazione di poteri autorizzatori e di firma coerenti con le responsabilità definite, nonché con predisposizione di meccanismi di controllo fondati sulla contrapposizione funzionale e separazione dei compiti.

La Società si avvale, nell'area della gestione finanziaria e più in generale, di un efficiente sistema informativo, caratterizzato da procedure standardizzate ed informative in grado di consentire che ogni operazione risulti adeguatamente supportata sul piano documentale, così da poter procedere, in qualsiasi momento, all'esecuzione di controlli che individuino la genesi, le finalità e le motivazioni dell'operazione oggetto di esame, con identificazione del ciclo completo di autorizzazione, registrazione e verifica della correttezza e legittimità dell'operazione stessa.

Il Modello, come evidenziano sia la Parte Generale, sia la sezione dedicata alla Parte Speciale, ha inoltre individuato un sistema di controllo mirato alla tempestiva rilevazione dell'insorgenza ed esistenza di anomalie e criticità da gestire ed annullare.

Inoltre il Modello prevede un impianto di informazione, connesso ad un coerente programma di formazione, che permette di raggiungere tutti i soggetti che operano, a qualsiasi titolo, per la Società.

Sarà, infine, cura della Società procedere ad un'attenta analisi di tutte le informazioni e le segnalazioni ricevute dall'OdV in merito all'attuazione del Modello nello svolgimento delle Attività a rischio reato, delle azioni intraprese da parte dell'OdV o da parte degli altri soggetti competenti, delle situazioni ritenute a rischio di commissione di reato, della contezza e della consapevolezza dei destinatari del Modello in merito alle finalità del medesimo ed alle disposizioni in esso contenute, per mezzo di interviste che potranno anche essere effettuate a campione.

L'OdV deve verificare con continuità l'efficacia del Modello ai fini della prevenzione dei reati, valutando i dati significativi emersi dai controlli e dai risultati delle verifiche interne.

11 ADOZIONE, MODIFICHE ED INTEGRAZIONI DEL MODELLO

Essendo il Modello un "*atto di emanazione dell'organo dirigente*" [in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, comma 1, lettera a), D.Lgs. n. 231/2001], la sua adozione, così come le successive modifiche e integrazioni che dovessero rendersi necessarie per sopravvenute esigenze aziendali ovvero per adeguamenti normativi, sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione.

In particolare, il Consiglio di Amministrazione, anche su proposta e con l'ausilio dell'OdV, è chiamato ad integrare il Modello con ulteriori Parti Speciali relative ad altre tipologie di reati che, per effetto di nuove normative o di eventuali successive intervenute decisioni, necessità o attività della Società, possano essere ritenute rilevanti.

Tale attività sarà anche volta a garantire che non sia introdotto alcun provvedimento di modifica che possa contrastare o diminuire l'efficacia del Modello.

È, in particolare, attribuito all'OdV il compito di proporre modifiche o integrazioni al Modello consistenti, tra l'altro, a titolo esemplificativo, nella:

i) introduzione di nuove procedure e controlli nel caso in cui non sia sufficiente una revisione di quelli esistenti;
ii) revisione dei documenti aziendali e societari che formalizzano l'attribuzione delle responsabilità e dei compiti alle posizioni responsabili di strutture organizzative "sensibili" o comunque che svolgono un ruolo di snodo nelle attività a rischio;
iii) introduzione di ulteriori controlli delle attività sensibili, con formalizzazione delle iniziative di miglioramento intraprese in apposite procedure;
iv) evidenziazione delle esigenze di integrare regole di carattere generale;
v) introduzione di nuove Parti Speciali che tengano in considerazione nuove fattispecie di reato inserite dal Decreto o nuove attività che vengano iniziate dalla Società.

12 ALLEGATI AL MODELLO

Gli allegati al Modello, di seguito elencati, costituiscono parte integrante ed essenziale del Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001:

Allegato n°1) Testo del Decreto Legislativo 231/2001 e successive modifiche e integrazioni

Allegato n°2) Elenco dei reati presupposto per la responsabilità ex Decreto Legislativo 231/2001

Allegato n°3) Organigramma di A.L.M.A.G. S.P.A.

Allegato n°4) Identificazione dei rischi 231

Allegato n°5) Procedure Preventive 231

Allegato n°6) Procedura flussi informativi all'OdV

Allegato n°7) Codice di Comportamento 231

Allegato n°8) Codice disciplinare per i dirigenti della società ALMAG SPA

Allegato n°9) Regolamento dell'OdV