

**CONCERIA MASINI S.P.A.**

*Via del Pioppo 20/28*

*56022 - Castelfranco di Sotto (PI)*

---

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE**

Decreto Legislativo

8 giugno 2001, n.231 s.m.i.

*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300*

REVISIONE	DATA	MODIFICHE
n. 00	19/11/2020	Prima emissione
n. 01	14/04/2022	Nuova valutazione del rischio reati presupposti
n. 02	07/07/2022	Aggiornamento reati presupposto ex d.lgs. 184/2021
n. 03	08/07/2024	Aggiornamento con introduzione del quadro dei flussi di comunicazione verso l'OdV ed indicazione del regolamento whistleblowing ex D.Lgs. 24/2023 già adottato nel dicembre 2023

# **INDICE**

## **PARTE GENERALE**

### **1. LA RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI: CENNI NORMATIVI**

1. IL REGIME GIURIDICO DELLA RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA: IL D. LGS. 8 GIUGNO 2001, N. 231 E LA SUA EVOLUZIONE
2. LA FATTISPECIE PREVISTA DALLA LEGGE E LE SANZIONI COMMINATE
3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO: LA SUA ADOZIONE
4. EVOLUZIONE GIURISPRUDENZIALE

### **2. L'ADOZIONE DEL MODELLO**

1. LA SOCIETA' CONCERTA MASINI SPA
2. APPROCCIO METODOLOGICO AL MODELLO
3. IL MODELLO E IL CODICE DI COMPORTAMENTO A CONFRONTO
4. I DESTINATARI DEL MODELLO

### **3. L'ORGANISMO DI VIGILANZA**

1. IDENTIFICAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA INTERNO "ODV"
2. FUNZIONI E POTERI
3. REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA AGLI ORGANI SOCIETARI
4. REPORTING: PRESCRIZIONI GENERALI E PRESCRIZIONI SPECIFICHE OBBLIGATORIE
5. RACCOLTA, CONSERVAZIONE E ARCHIVIAZIONE DELLE INFORMAZIONI
6. STATUTO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA
7. REGOLAMENTO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

### **4. FORMAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO**

1. DIPENDENTI
2. COLLABORATORI ESTERNI E PARTNER

### **5. IL SISTEMA DISCIPLINARE**

1. PRINCIPI GENERALI
2. MISURE NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI
3. MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI

4. MISURE NEI CONFRONTI DI SOGGETTI ESTERNI: COLLABORATORI, CONSULENTI E ALTRI SOGGETTI TERZI
5. SISTEMA DISCIPLINARE

# PARTE GENERALE

---

## 1. *La Responsabilità Amministrativa degli Enti: Cenni normativi*

### 1. Il regime giuridico della responsabilità amministrativa: D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 e la sua evoluzione

Il D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 (qui di seguito, per brevità, il Decreto), ha introdotto nell'ordinamento italiano una peculiare forma di responsabilità, nominalmente amministrativa, ma sostanzialmente a carattere affittivo di associazioni ed enti in genere per particolari reati commessi nel loro interesse o vantaggio da una persona fisica che ricopra al loro interno una posizione apicale o subordinata.

I presupposti applicativi della nuova normativa possono essere, in estrema sintesi, indicati come segue:

1. l'inclusione dell'ente nel novero di quelli rispetto ai quali il Decreto trova applicazione;
2. l'avvenuta commissione di un reato compreso tra quelli elencati dallo stesso decreto, nell'interesse o a vantaggio dell'Ente;
3. l'essere autore del reato un soggetto investito di funzioni apicali o subordinate all'interno dell'Ente;
4. la mancata adozione o attuazione da parte dell'Ente di un modello organizzativo idoneo a prevenire la commissione di reati del tipo di quello verificatosi;
5. in alternativa al punto che precede, per il solo caso di reato commesso da parte di un soggetto apicale, anche il mancato affidamento di autonomi poteri di iniziativa e controllo ad un apposito organismo dell'Ente (o l'insufficiente vigilanza da parte di quest'ultimo) e l'elusione non fraudolenta da parte del soggetto apicale del modello di prevenzione adottato dall'Ente stesso.

In caso di reato commesso da parte di un soggetto subordinato, la ricorrenza di ciascuna delle circostanze summenzionate è oggetto di uno specifico onere probatorio, il cui assolvimento grava sul Pubblico Ministero; viceversa, nel caso di reato commesso da un soggetto apicale, la ricorrenza di ciascuna delle condizioni di cui ai punti d) ed e) è oggetto di una presunzione semplice (*juris tantum*), fatta salva la facoltà dell'ente di fornire prova contraria (c.d. inversione dell'onere della prova).

Dal concorso di tutte queste condizioni consegue l'assoggettabilità dell'ente a sanzioni di svariata natura, accomunate dal carattere particolarmente gravoso, tra le quali spiccano per importanza quella pecuniaria (fino ad un massimo di Euro 1.549.370) e quelle interdittive, variamente strutturate (fino alla chiusura coattiva dell'attività).

Il procedimento di irrogazione delle sanzioni rispecchia nei suoi tratti fondamentali il processo penale vigente, del quale, non a caso, il primo costituisce l'appendice eventuale; del pari, a dispetto del nomen *juris* adottato, l'intero contesto sostanziale in cui il Decreto si inserisce è dichiaratamente ispirato a un apparato concettuale di matrice penalistica.

L'ambito applicativo delle nuove disposizioni, originariamente limitato agli artt: 24, 25 e 26 della Legge, è stato successivamente esteso, mediante modifica dello stesso decreto con fattispecie di reato che in prima stesura erano state escluse dall'applicazione legislativa.

Per effetto di tali progressivi ampliamenti il Decreto si applica allo stato ai seguenti reati, in forma consumata o, limitatamente ai delitti, anche semplicemente tentata:

1. indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un Ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico (art 24)
2. delitti informatici e trattamento illecito di dati (art 24 bis)
3. Delitti di criminalità organizzata (art 24 ter)
4. Concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione (art 25)

5. Falsità in monette , in carte di pubblico credito , in valori in bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art25 bis)
6. Delitti contro l'industria ed il commercio (art 25 bis 1)
7. Reati societari (art 25 ter)
8. Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art 25 quater)
9. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art 25 quater 1)
10. Delitti contro la personalità individuale (art 25 quinquies)
11. Abusi di mercato (art 25 sexies)
12. Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art 25 septies)
13. Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art 25 octies)
14. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art 25 novies)
15. Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art 25 decies)
16. Reati ambientali (art 25 undecies)
17. Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art 25 duodecies)
18. Razzismo e xenofobia (25 terdecies)
19. Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art 25 quaterdecies)
20. Reati tributari (25 quinquiesdecies)

## **2. La fattispecie prevista dalla Legge e le sanzioni comminate**

### **Gli elementi positivi di fattispecie**

La fattispecie, cui il Decreto collega l'insorgere della peculiare forma di responsabilità da essa contemplata, postula la contemporanea presenza di tutta una serie di elementi positivi (il cui concorso è cioè necessario) e la contestuale assenza di determinati elementi negativi (la cui eventuale sussistenza costituisce viceversa un'esimente: cfr. il paragrafo 2.2.).

Per quanto riguarda gli elementi positivi va innanzitutto precisato che il Decreto si applica ad ogni ente o associazione, anche priva di personalità giuridica, nonché a qualunque altro ente dotato di personalità giuridica (qui di seguito, per brevità, l'ente), fatta eccezione per lo Stato e gli enti svolgenti funzioni costituzionali, gli enti pubblici territoriali, gli altri enti pubblici non economici.

Ciò posto, la responsabilità prevista dal decreto a carico dell'ente scatta qualora sia stato commesso un reato che:

1. risulti compreso tra quelli indicati dal decreto nell'apposito elenco (qui di seguito, per brevità, un reato);
2. sia stato realizzato anche o esclusivamente nell'interesse o a vantaggio dell'ente, salvo che in quest'ultima ipotesi il reato sia stato commesso nell'interesse esclusivo del reo o di terzi;
3. sia stato realizzato da una persona fisica:
  - i. in posizione apicale (ossia che esercita una funzione di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, o che esercita, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso: qui di seguito, per brevità, Soggetto Apicale); ovvero
  - ii. sottoposta alla direzione o alla vigilanza di un Soggetto Apicale (qui di seguito, per brevità, Soggetto Subordinato).

### **Gli elementi negativi di fattispecie**

Pur quando siano stati integrati tutti gli elementi positivi di cui sopra, la responsabilità prevista dal decreto a carico dell'ente non scatta se il reato è stato commesso:

- I. da un Soggetto Apicale, se l'ente prova che:
  1. l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un modello di organizzazione e di gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi (qui di seguito, per brevità, il Modello);
  2. il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (qui di seguito, per brevità, l'Organo di Vigilanza). Negli enti di piccole dimensioni tali compiti possono essere svolti direttamente dall'organo dirigente;
  3. le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione
  4. non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organo di Vigilanza (di seguito anche OdV)
  
- II. da un Soggetto Subordinato, se il Pubblico Ministero non prova che la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza. In ogni caso è esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un Modello.

Le sanzioni previste dal Decreto a carico dell'ente sono:

1. la sanzione pecuniaria;
2. le sanzioni interdittive;
3. la pubblicazione della sentenza di condanna;
4. la confisca.

Le sanzioni predette sono applicate al termine di un complesso procedimento su cui diffusamente *infra*. Quelle interdittive possono essere applicate anche in via cautelare, benché mai congiuntamente tra loro, su richiesta al Giudice da parte del Pubblico Ministero, quando ricorrono entrambe le seguenti condizioni:

1. sussistono gravi indizi per ritenere la sussistenza delle responsabilità dell'ente a norma di decreto;
2. vi sono fondati e specifici elementi che fanno ritenere concreto il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede.

Nel disporre le misure cautelari, il Giudice tiene conto della specifica idoneità di ciascuna in relazione alla natura e al grado delle esigenze cautelari da soddisfare in concreto, della necessaria proporzione tra l'entità del fatto e della sanzione che si ritiene possa essere applicata all'ente in via definitiva.

### **La sanzione pecuniaria**

La sanzione pecuniaria consiste nel pagamento di una somma di denaro nella misura stabilita dal Decreto, comunque non inferiore a € 10.329 e non superiore a € 1.549.370, da determinarsi in concreto da parte del Giudice mediante un sistema di valutazione bifasico (c.d. sistema "*per quote*").

### **Le sanzioni interdittive**

Le sanzioni interdittive consistono:

1. nella interdizione dall'esercizio dell'attività;

2. nella sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
3. nel divieto, temporaneo o definitivo, di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico esercizio; nell'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e nell'eventuale revoca di quelli già concessi; nel divieto, temporaneo o definitivo, di pubblicizzare beni o servizi.

Le sanzioni interdittive si applicano, anche congiuntamente tra loro, esclusivamente in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste da Decreto, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

1. l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da un Soggetto Apicale ovvero da un Soggetto Subordinato quando, in quest'ultimo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
2. in caso di reiterazione degli illeciti.

Quand'anche sussistano una o entrambe le precedenti condizioni le sanzioni interdittive pur tuttavia non si applicano se sussiste anche solo una delle seguenti circostanze:

1. l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo, oppure
2. il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità, oppure
3. prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado concorrono tutte le seguenti condizioni:
  1. l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tale senso;
  2. l'ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di un Modello;
  3. l'ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca.

### **La pubblicazione della sentenza di condanna**

La pubblicazione della sentenza di condanna consiste nella pubblicazione di quest'ultima una sola volta, per estratto o per intero, a cura della cancelleria del Giudice, a spese dell'ente, in uno o più giornali indicati dallo stesso Giudice nella sentenza nonché mediante affissione nel comune ove l'ente ha la sede principale.

La pubblicazione della sentenza di condanna può essere disposta quando nei confronti dell'ente viene applicata una sanzione interdittiva.

### **La confisca**

La confisca consiste nell'acquisizione coattiva da parte dello Stato del prezzo o del profitto del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato e fatti in ogni caso salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede; quando non è possibile eseguire la confisca in natura, la stessa può avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato.

## **3. Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo: la sua adozione**

il Decreto introduce una **particolare forma di esonero della responsabilità** in oggetto qualora l'ente dimostri:

1. di aver adottato ed efficacemente attuato attraverso l'organo dirigente, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
2. di aver affidato ad un organismo interno, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli, nonché di curare il loro aggiornamento;
3. che le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente suddetti modelli di organizzazione e di gestione,

4. che non vi sia omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla precedente lettera b).

### **3.1 Modello quale esimente nel caso di reato**

Il Decreto prevede inoltre che, in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, i modelli di organizzazione, gestione e controllo debbano rispondere alle seguenti esigenze:

1. individuare le aree di rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto;
2. predisporre specifici protocolli al fine di programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
3. prevedere modalità di individuazione e di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione di tali reati;
4. prescrivere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
5. configurare un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;
6. prevedere, ai sensi del decreto legislativo attuativo della direttiva UE 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare.

Il Decreto dispone che i modelli di organizzazione, gestione e controllo possano essere adottati, garantendo le esigenze di cui sopra, sulla base di codici di comportamento (ad esempio Linee Guida) redatti da associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti può formulare (entro 30 giorni) osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati.

E' infine previsto che, negli enti di piccole dimensioni, il compito di vigilanza possa essere svolto direttamente dall'organo dirigente.

### **3.2 La società CONCERIA MASINI SPA e l'adozione del Modello: introduzione**

La società CONCERIA MASINI SPA ritiene opportuno adeguarsi alle prescrizioni contenute nel Decreto procedendo all'adozione del Modello di Organizzazione e Gestione (di seguito Modello), al fine di prevenire la commissione di reati di cui al Decreto stesso ed assicurare, sempre più, condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari delle attività aziendali che lo compongono.

La società CONCERIA MASINI SPA ritiene, inoltre, che l'adozione di tale Modello, unitamente alla contemporanea emanazione del Codice di Comportamento, costituisca, al di là delle prescrizioni di legge, un ulteriore valido strumento di sensibilizzazione di tutti i dipendenti e di tutti coloro che a vario titolo collaborano con la società, al fine di tenere nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e trasparenti in linea con i valori etici e sociali cui la società si ispira nel perseguimento del proprio oggetto sociale e tali, comunque, da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati dal Decreto.

La CONCERIA MASINI SPA ha proceduto all'analisi delle aree di rischio, secondo le prescrizioni del Decreto, nonché delle recenti evoluzioni giurisprudenziali in materia.

In attuazione di quanto previsto dal Decreto, l'organo amministrativo della Società CONCERIA MASINI SPA adotta il Modello di Organizzazione e Gestione e nomina al proprio interno un "Organismo di Vigilanza e di Controllo interno", con il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza del Modello stesso, nonché di curarne l'aggiornamento.

## **4. Evoluzione giurisprudenziale**

Ai fini della redazione del Modello la società CONCERIA MASINI SPA ha tenuto in considerazione anche gli orientamenti giurisprudenziali che si sono formati in materia.

Più in particolare i Giudici hanno valutato:

- i. l'autonomia e l'indipendenza in concreto dell'Organismo di Vigilanza;
- ii. l'analiticità e completezza nell'individuazione delle aree a rischio;
- iii. la previsione di specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- iv. la previsione di obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- v. l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicati;

La società CONCERTIA MASINI SPA pertanto ha provveduto a redigere il Modello anche alla luce di queste decisioni giurisprudenziali, pur nella consapevolezza che le stesse non sono affatto vincolanti e che, allo stato, non hanno ancora acquisito il valore di giurisprudenza consolidata.

## **2. L'adozione del Modello**

### **1. La Società CONCERTIA MASINI SPA**

La società CONCERTIA MASINI SPA ha come proprio core business l'attività produzione di pellame semilavorato e finito per la rivendita, la conciatura e la rifinitura in genere di pellami propri o per conto di terzi, nonché il commercio all'ingrosso di pellami grezzi, semilavorati e finiti, oltre al loro deposito.

La società CONCERTIA MASINI SPA considera il corpo attivo dei suoi dipendenti e collaboratori, il proprio patrimonio fondamentale verso il quale attiva continui investimenti in processi di crescita e di formazione finalizzati ad una sempre maggiore crescita delle capacità professionali, tecniche ed operative.

Inoltre al fine di garantire standard qualitativi del servizio elevati, cura con particolare attenzione il proprio parco attrezzature sia in un'ottica manutentiva finalizzata al servizio, sia finalizzata alla sicurezza degli operatori.

La società CONCERTIA MASINI SPA, in conseguenza della richiesta da parte del mercato di standard sempre più elevati, ritiene che la strategia più idonea al conseguimento di tali obiettivi consista nella piena implementazione di un sistema di gestione che garantisca il rispetto della qualità dei servizi erogati valorizzando l'ambiente circostante nonché i diritti dei lavoratori e la tutela della loro sicurezza.

Tale traguardo rappresenta la valorizzazione delle capacità manageriali della società CONCERTIA MASINI SPA, l'evidenza di una cultura del lavoro condivisa ed improntata alla qualificazione dei requisiti tecnico - professionali, ed è ulteriore garanzia di affidabilità per Clienti, Fornitori, Collaboratori, Soci e Dipendenti. È inoltre il riconoscimento degli sforzi fatti per attrezzare la società stessa a cogliere le nuove opportunità ed affrontare al meglio le sfide future; in quest'ottica di integrazione, la direzione sta revisionando la propria Politica Aziendale al fine di unire insieme qualità, sicurezza, attenzione per l'ambiente, responsabilità sociale e pari opportunità.

#### **1.1. Missione**

La Società CONCERTIA MASINI SPA ha lo scopo, come precedentemente asserito, di sviluppare il proprio core business, aumentando il proprio fatturato, esplorando settori industriali e merceologie di prodotto ancora prive di quel supporto tecnico e qualitativo che la società può offrire.

Lo sviluppo della Società CONCERTIA MASINI SPA è connotato da un equilibrio tra quantità e qualità ed è misurato non solo in termini di fatturato ma soprattutto con la crescita della qualità del servizio erogato e della preparazione del personale e della sua professionalità.

Gli uomini e le donne della CONCERTIA MASINI SPA, pertanto, sono al centro della sua vita e del suo sviluppo.

Queste azioni continue tendono a favorire la crescita imprenditoriale ed istituzionale della CONCERIA MASINI SPA attraverso sia un comportamento aziendale coerente ed univoco sia attraverso l'intreccio e la collaborazione attiva e fattiva tra idea, progettazione e realizzazione, con lo scopo di soddisfare il cliente, in modo efficace e rispettoso degli impegni contrattuali.

Mantenere nel tempo e nel territorio di riferimento alti livelli di competitività nel rispetto di principi e valori fondati sull'etica del lavoro e su di una sana cultura d'impresa ed istituzionale, al fine di fortificare le proprie radici e confermare salde relazioni nel tessuto economico e sociale.

Facendo perno sulle sue radici storiche la società CONCERIA MASINI SPA ha nel tempo definito i propri valori, mettendo progressivamente a fuoco un'etica aziendale che si declina in cinque punti fondamentali e che permea tutti i comportamenti della società stessa.

- centralità della persona;
- radicamento territoriale e sviluppo delle comunità locali;
- l'azienda come valore collettivo;
- trasparenza ed etica degli affari;
- solidarietà.

La società CONCERIA MASINI SPA sensibile all'esigenza di diffondere e consolidare la cultura della trasparenza e dell'integrità, nonché consapevole dell'importanza di assicurare condizioni di correttezza nella conduzione degli affari e nelle attività aziendali a tutela della posizione e dell'immagine propria e delle aspettative dei soci, adotta il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo previsto dal decreto, fissandone i principi di riferimento.

## **1.2. Obiettivi del Modello e suoi punti cardine**

Tale iniziativa, sebbene non imposta dal decreto, si propone inoltre di sensibilizzare tutti coloro che operano in nome e/o per conto della CONCERIA MASINI SPA, affinché seguano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e lineari al fine di prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati nel decreto stesso.

Il Modello si pone come obiettivo principale quello di configurare un sistema strutturato e organico di procedure e attività di controllo, volto a prevenire, per quanto possibile, la commissione di condotte idonee a integrare i reati contemplati dal Decreto.

Attraverso l'individuazione delle attività esposte al rischio di reato ("attività sensibili") e la loro conseguente proceduralizzazione, si vuole:

- da un lato determinare una piena consapevolezza di tutti coloro che operano in nome e per conto della società CONCERIA MASINI SPA di poter incorrere in un illecito passibile di sanzione e la cui commissione è fortemente censurata dalla società, in quanto contraria ai suoi interessi anche quando, apparentemente, potrebbe trarne un vantaggio economico immediato;
- dall'altro, grazie ad un monitoraggio costante dell'attività, consentire di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione di reati stessi.

Punti cardine del Modello, oltre ai principi sopra riportati, sono:

- la mappatura delle attività a rischio, ossia quelle attività nel cui ambito è più probabile la commissione dei reati previsti dal Decreto, le "attività sensibili" appunto;
- l'attribuzione all'Organismo di Vigilanza di specifici compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello;
- la verifica e la documentazione di ogni operazione rilevante;
- l'applicazione ed il rispetto del principio di separazione delle funzioni, in base al quale nessuno può gestire in autonomia un intero processo;
- l'attribuzione di poteri coerenti con le responsabilità organizzative;
- la verifica ex post dei comportamenti aziendali, nonché del funzionamento del Modello, con conseguente aggiornamento periodico;

- la diffusione ed il coinvolgimento di tutti i livelli aziendali nell’attuazione di regole comportamentali, procedure e politiche aziendali.

### **1.3 Struttura del Modello: Parte Generale e Parte Speciale**

Il Modello è suddiviso nelle seguenti parti:

- Parte Generale, che contiene i punti cardine del Modello e tratta del funzionamento dell’Organismo di Vigilanza e del sistema sanzionatorio, facendo peraltro rinvio al Codice di Comportamento. Costituiscono allegati alla parte generale del modello il quadro dei flussi generali e specifici verso l’OdV ed il Regolamento Whistleblowing ex D.Lgs. 24/2023;
- Parte Speciale, il cui contenuto è costituito dalle diverse tipologie di reato previste dal Decreto, ossia i reati realizzabili durante l’esercizio dell’attività societaria.

Nell’eventualità in cui si rendesse necessario procedere all’integrazione della Parte Speciale, relativamente a nuove fattispecie di reato che fossero in futuro incluse nell’ambito di applicazione del Decreto, è demandato all’organo amministrativo della CONCERIA MASINI SPA il potere di integrare il presente Modello in una fase successiva.

### **1.4 Approvazione del Modello**

Il presente Modello, costituito dalla Parte Generale, dalla Parte Speciale e dagli Allegati che ne formano parte integrante, è stato approvato dagli Amministratori della CONCERIA MASINI SPA

### **1.5 Modifiche e aggiornamento del Modello**

Come sancito dal Decreto, il Modello è “atto di emanazione dell’organo dirigente”. Di conseguenza le successive modifiche nonché eventuali integrazioni sostanziali sono rimesse alle competenze degli Amministratori della società CONCERIA MASINI SPA.

Tuttavia è riconosciuta, in via generale, agli Amministratori della CONCERIA MASINI SPA – previa informativa all’Organismo di Vigilanza – la facoltà di apportare al testo eventuali modifiche o integrazioni di carattere formale.

## **2. Approccio metodologico al Modello**

Ai fini della redazione ed implementazione del Modello organizzativo e di gestione ex D.Lgs n. 231/2001, l’approccio metodologico adottato ha previsto le seguenti fasi:

- individuazione delle aree potenzialmente esposte al rischio di commissione di reati;
- “*risk management*” dei processi inerenti alle aree di rischio individuate, con descrizione delle relative criticità eventualmente riscontrate;
- individuazione di soluzioni ed azioni volte al superamento o alla mitigazione delle criticità rilevate;
- adeguamento e stesura di procedure organizzative sulle aree individuate e potenzialmente a rischio, contenenti disposizioni vincolanti ai fini della ragionevole prevenzione delle irregolarità di cui al Decreto;
- elaborazione del Codice di Comportamento;
- redazione di un sistema disciplinare per sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;
- regolamento dell’Organismo di Vigilanza;
- piano di formazione e comunicazione del Modello.

### **2.1 La metodologia di risk management**

È da osservare che il processo di “*risk management*” è un processo permanente e continuativo; il processo inizia con la ricognizione generale dei rischi e prosegue poi con la verifica di elementi di controllo aziendali già esistenti e con un piano di miglioramento del controllo stesso.

Si tratta di un processo permanente innanzitutto perché la ricognizione deve essere periodicamente rivista in concomitanza di eventi aziendali interni o esterni straordinari. Il processo di “risk management” che ha come obiettivo primario quello di individuare e realizzare un sistema di gestione del rischio, porta inevitabilmente con sé anche il concetto di “rischio accettabile”.

Nessun sistema di controllo interno può fornire una copertura assoluta dal rischio.

Poiché il controllo costa, sia in termini diretti, sia in termini di costi impliciti, un buon sistema di controllo interno deve mirare a ridurre il rischio a livelli accettabili, sia riducendo la probabilità che si manifesti, sia riducendone l’impatto. Per lo stesso motivo non si lavora sui rischi che hanno una remota possibilità di manifestarsi.

Se in un sistema di controllo interno tradizionalmente inteso, il concetto di rischio accettabile è facilmente intuibile e si riferisce in massima parte ad una logica economica dei costi (“*il rischio è considerato accettabile quando i controlli aggiuntivi costano più della risorsa da proteggere*”), in un sistema di controllo preventivo in relazione al rischio di commissione di reati, è individuabile nello stesso Decreto che, all’art. 6, richiede che i modelli siano tali che il reato possa essere commesso solo eludendoli *fraudolentemente*.

L’introduzione di reati di natura colposa costringe a rivedere la soglia concettuale di rischio accettabile, ovvero l’applicabilità degli effetti esimenti previsti dal D.Lgs. n. 231/2001.

L’elusione fraudolenta del Modello non appare applicabile in questo caso, in quanto incompatibile con le qualità intrinseche e soggettive dei reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose di cui agli artt. 589 e 590 c.p. così come la previsione di reati colposi in tema di reati ambientali.

E’ sostituibile con la realizzazione di una condotta (non volontaria dell’evento) che viola le prescrizioni del Modello in materia di sicurezza e ambiente nonostante la dimostrata e puntuale vigilanza prevista dal sistema e richiesta dal D.Lgs. n. 231.

## **2.2 Identificazione dei processi e delle attività sensibili**

Così come richiesto dal Decreto il primo passaggio metodologico fatto è stato quello di operare una ricognizione dell’intera attività aziendale per identificare le aree suscettibili della commissione di reati

## **2.3 Fasi operative**

L’approccio metodologico adottato è stato implementato e sviluppato attraverso una serie di fasi operative. L’inizio di tale attività ha richiesto una preventiva acquisizione di dati ed informazioni sul sistema organizzativo di CONCERIA MASINI SPA e sui processi operativi, utili ai fini della pianificazione di dettaglio delle singole fasi.

L’implementazione della suddetta metodologia si è articolata nelle seguenti fasi:

- Analisi iniziale e Mappatura dei processi a rischio
- Progettazione del Modello
- Adozione del Modello

## **Fase 1: Analisi iniziale e Mappatura dei processi a rischio**

L’analisi iniziale ha perseguito le seguenti finalità:

- individuare il sistema organizzativo e i processi della CONCERIA MASINI SPA;
- individuare i reati potenzialmente a rischio, in base al settore merceologico ed alle attività concretamente svolte dall’azienda;
- individuare per ogni reato potenzialmente a rischio le aree maggiormente esposte a rischio (processo aziendale ove sia possibile, in linea teorica, la realizzazione degli eventi pregiudizievoli previsti dal D.Lgs. 231/2001) e le relative attività aziendali;
- valutare, per ciascuna combinazione processo / reato, il *livello di rischio reato* nelle condizioni di prevenzione e controllo determinate dal sistema gestionale preesistente;
- valutare, complessivamente sull’intera azienda:
- Leadership e governance
- Standard di comportamento

- Comunicazione
- Formazione
- Valutazione delle performance
- Controllo
- Reazione alle violazioni

La metodologia adottata per la valutazione del *livello di rischio reato* prevede:

- una serie di *interviste destrutturate*, per consentire la comprensione dei processi e delle strutture organizzative della CONCERTIA MASINI SPA e l'identificazione dei reati potenzialmente a rischio; destinatari di tali interviste sono la direzione aziendale, il responsabile del sistema gestionale, il responsabile del sistema gestionale per la qualità
- l'*analisi dei principali documenti organizzativi* della CONCERTIA MASINI SPA,
- la *selezione dei processi da considerare potenzialmente a rischio reato* e la condivisione con la direzione aziendale dei risultati di tale selezione;
- una *analisi documentale approfondita* sul livello di prevenzione e controllo previsto dal preesistente sistema gestionale, con riferimento ai processi a rischio e in relazione a ciascun potenziale reato;
- una serie di *interviste strutturate*, (anche sulla base dell'analisi documentale svolta in precedenza); destinatari di tali interviste sono i responsabili dei processi ed i principali attori dei processi a rischio reato.

Scopo fondamentale di questa serie di interviste è stata:

- per i processi regolamentati per iscritto, verificare la congruenza fra quanto proceduralmente previsto e quanto attuato;
- per i processi non regolamentati per iscritto, ricostruire le prassi vigenti e i momenti di controllo non formalizzati.

In base alle informazioni raccolte è stato determinato, per ogni processo potenzialmente a rischio, *livello di rischio reato*, ovvero il livello di rischio per l'azienda che un determinato reato possa essere compiuto con riferimento alle attività poste in essere dal personale nella realizzazione delle attività aziendali.

I risultati dell'attività di analisi iniziale hanno riguardato i seguenti contenuti:

- le attività e le funzioni aziendali – incluse nelle aree individuate – risultate potenzialmente più esposte al rischio-reato ex D.Lgs. 231/2001;
- le fattispecie di reato potenzialmente ascrivibili alle singole attività svolte;
- la documentazione esistente che regola le attività svolte;
- le misure di prevenzione in essere;
- il livello di rischio reato per ogni reato associato al singolo processo di riferimento, con evidenziazione dei casi nei quali il rischio è considerato superiore al desiderato;
- i centri di responsabilità per ciascuna area aziendale a rischio;
- l'analisi delle deleghe di funzioni;
- l'analisi preliminare sulle procedure operative e sul sistema organizzativo, con riferimento agli elementi del modello.

## **Fase 2: Progettazione del Modello**

La fase di progettazione del modello ha perseguito le seguenti finalità:

- a. predisposizione dei documenti di sistema tipici di un modello prevenzione reati ex D.Lgs. 231/2001;
- b. individuazione degli interventi sul più complessivo sistema gestionale e di governance per sanare le carenze/criticità nei sette strumenti organizzativi che non fossero già state adeguatamente risolte dalla precedente attività di predisposizione dei documenti di sistema;
- c. individuazione delle misure di riduzione del livello di rischio reato per tutte situazioni in cui l'analisi iniziale abbia segnalato un rischio significativo come conseguenza di un carente grado di regolazione del corrispondente processo.

### ***Predisposizione dei documenti di sistema***

I documenti di sistema tipici di un modello prevenzione reati ex D.Lgs. 231/2001 sono:

- Codice di Comportamento
- regolamento dell'organismo di vigilanza
- sistema sanzionatorio
- documento di sintesi che descrive e in qualche modo costituisce il modello propriamente detto.

Il documento di sintesi, denominato anche modello di prevenzione reati, presenta il sistema gestionale complessivo dell'organizzazione e descrive come lo stesso sia stato analizzato e migliorato al fine di aumentare il livello di controllo sulle attività a rischio reato. In presenza di preesistenti sistemi gestionali consolidati, il documento di sintesi abitualmente specifica che gli stessi sono parte integrante del modello di prevenzione reati adottato.

### **Fase 3: Adozione del Modello**

Questa è la fase nella quale l'organizzazione deve dare piena evidenza del proprio commitment attraverso una serie di atti formali rilevanti.

Si indica di seguito l'iter per giungere alla adozione del modello di prevenzione reati e nelle sue linee generali seguite dalla società CONCERIA MASINI SPA:

- Gli amministratori deliberano l'approvazione dello statuto e del regolamento di funzionamento dell'Organismo di Vigilanza e contemporaneamente nomina i componenti interni ed esterni dello stesso e stabilisce il compenso, identificando il responsabile in caso di organismo plurisoggettivo;
- il vertice dell'organizzazione comunica a tutto il personale l'avvenuta costituzione dell'Organismo di Vigilanza e il dovere di leale collaborazione con tale organo aziendale;
- l'Organismo di Vigilanza riesamina ed eventualmente fa propri gli altri documenti di sistema che costituiscono il modello di prevenzione reati: Codice di Comportamento, sistema sanzionatorio, protocolli e/o procedure; tali documenti sono successivamente trasmessi agli amministratori per una formale approvazione;
- Gli amministratori, sentito il parere favorevole dell'Organismo di Vigilanza, deliberano l'approvazione dei documenti di sistema già citati al punto precedente;
- i documenti approvati sono comunicati e trasmessi, con la supervisione dell'Organismo di Vigilanza, a tutto il personale e a tutti i collaboratori;
- l'Organismo di Vigilanza pianifica ed effettua attività di formazione sul modello di prevenzione reati ex D.Lgs. 231/2001 e tale formazione viene estesa a tutto il personale che svolge funzioni rilevanti all'interno dei processi a potenziale rischio reato; al completamento di questa attività, il modello di prevenzione reati può essere considerato pienamente operativo.

### **3. Il Modello ed il Codice di Comportamento a confronto**

Il Modello risponde all'esigenza di prevenire, per quanto possibile, la commissione di reati previsti dal Decreto attraverso la predisposizione di regole di comportamento specifiche.

Da ciò emerge chiaramente la differenza con il Codice di Comportamento, che è strumento di portata generale, finalizzato alla promozione di un'etica aziendale, ma privo di una specifica proceduralizzazione.

Tuttavia si tende a realizzare una stretta integrazione tra Modello e Codice di Comportamento, in modo da formare un *corpus* di norme interne con lo scopo di incentivare la cultura dell'etica e della trasparenza aziendale.

I comportamenti di dipendenti e amministratori ("Dipendenti"), di coloro che agiscono, anche nel ruolo di consulenti o comunque con poteri di rappresentanza della CONCERIA MASINI SPA ("Consulenti") e delle altre controparti contrattuali della società, quali ad esempio eventuali partner in joint venture, ATI etc ("partner"), devono conformarsi alle regole di condotta – sia generali sia specifiche – previste nel Modello e nel Codice di Comportamento.

In particolare:

- i Dipendenti, i Consulenti e i Partner non devono porre in essere quei comportamenti:
  - che integrano le fattispecie di reato previste dal Decreto;
  - che, sebbene non costituiscano di per sé un'ipotesi di reato, possano potenzialmente diventarlo;
- i Dipendenti, i Consulenti e i Partner devono evitare di porre in essere qualsiasi situazione di conflitto di interessi nei confronti della Pubblica Amministrazione;
- È fatto divieto di effettuare elargizioni in denaro a pubblici funzionari;
- È obbligatorio il rispetto della prassi aziendale per la distribuzione di omaggi e regali;
- i rapporti nei confronti della Pubblica Amministrazione devono essere gestiti in modo unitario, intendendosi con ciò che le persone che rappresentano la CONCERIA MASINI SPA nei confronti della Pubblica Amministrazione devono aver ricevuto un esplicito mandato da parte dell'Azienda;
- Coloro che svolgono una funzione di controllo e supervisione verso i Dipendenti che operano con enti pubblici devono seguire con attenzione e con le modalità più opportune l'attività dei propri sottoposti e riferire immediatamente all'Organismo di Vigilanza eventuali situazioni di irregolarità;
- i compensi dei Consulenti e dei Partner devono essere determinati solo per iscritto;
- Nessun tipo di pagamento può essere effettuato in contanti o in natura se superiore a 1.000 euro;
- Devono essere rispettati, da parte degli Amministratori, i principi di trasparenza nell'assunzione delle decisioni aziendali che abbiano diretto impatto sui soci e su terzi;
- Devono essere istituite, da parte degli Amministratori, e immediatamente comunicate all'Organismo di Vigilanza apposite procedure per consentire l'esercizio del controllo nei limiti previsti (ai soci, agli altri organi, alla società di revisione) e il rapido accesso alle informazioni attribuite da leggi e regolamenti.

#### **4. I destinatari del Modello**

Le regole contenute nel Modello si applicano a coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo della CONCERIA MASINI SPA ai dipendenti, nonché a coloro i quali, pur non appartenendo all'azienda, operano su mandato della medesima o sono legati alla società stessa da rapporti aventi carattere di continuità.

La società CONCERIA MASINI SPA comunica il presente Modello attraverso modalità idonee ad assicurarne l'effettiva conoscenza da parte di tutti i dipendenti.

I soggetti ai quali il Modello si rivolge sono tenuti a rispettarne puntualmente tutte le disposizioni, anche in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati con la società stessa.

La CONCERIA MASINI SPA condanna qualsiasi comportamento difforme, oltre che dalla legge, dalle previsioni del Modello e del Codice di Comportamento, anche qualora il comportamento sia realizzato nell'interesse della società ovvero con l'intenzione di arrecare ad essa un vantaggio.

### **3.L'Organismo di Vigilanza**

Nel caso in cui si verificano fatti integranti i reati previsti il Decreto pone come condizione per la concessione dell'esimente dalla responsabilità amministrativa che sia stato affidato a un organismo dell'Ente (dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento.

#### **1 Identificazione dell'Organismo di Vigilanza**

In attuazione di quanto previsto dal decreto, con delibera degli Amministratori, l'Organismo di Vigilanza è composto da un membro esterno, scelto tra personalità indipendenti, dotato di specifica competenza e professionalità.

#### **2 Funzioni e poteri**

All'Organismo di Vigilanza è affidato il **compito di vigilare** sull':

- **Effettività** del Modello: ossia vigilare affinché i comportamenti posti in essere all'interno dell'Azienda corrispondano al modello predisposto;
- **Efficacia** del Modello: ossia verificare che il Modello predisposto sia concretamente idoneo a prevenire il verificarsi dei reati previsti dal Decreto e dai successivi provvedimenti che modificano il campo di applicazione;
- **Opportunità di aggiornamento** del Modello al fine di adeguarlo ai mutamenti ambientali e alle modifiche della struttura aziendale.

Su di un piano più operativo è affidato all'Organismo di Vigilanza il compito di:

- Verificare periodicamente la mappa delle aree di rischio reato (o attività sensibili) al fine di adeguarla ai mutamenti dell'attività e/o della struttura aziendale. A tal fine all'Organismo di Vigilanza devono essere segnalate da parte del management e da parte degli addetti alle attività di controllo nell'ambito delle singole funzioni, le eventuali situazioni che possono esporre l'Azienda a rischi di reato. Tutte le comunicazioni devono essere esclusivamente in forma scritta;
- Effettuare periodicamente, anche utilizzando professionisti esterni, verifiche volte all'accertamento di quanto previsto dal Modello, in particolare assicurare che le procedure, i protocolli e i controlli previsti siano posti in essere e documentati in maniera conforme e che i principi etici siano rispettati. Si osserva, tuttavia, che le attività di controllo sono demandate alla responsabilità primaria del management operativo e sono considerate parte integrante di ogni processo aziendale;
- Verificare l'adeguatezza e l'efficacia del Modello nella prevenzione dei reati di cui al Decreto;
- Effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere, soprattutto, nell'ambito delle attività sensibili i cui risultati vengano riassunti in un apposito rapporto il cui contenuto sarà esposto nel corso delle comunicazioni agli organi societari;
- Coordinarsi con le altre funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per uno scambio di informazioni per tenere aggiornate le aree a rischio reato per:
  - Tenere sotto controllo la loro evoluzione al fine di realizzare il costante monitoraggio;
  - Verificare i diversi aspetti attinenti l'attuazione del Modello (definizione di clausole standard, formazione del personale, cambiamenti normativi ed organizzativi, etc);
  - Garantire che le azioni correttive necessarie a rendere il Modello adeguato ed efficace siano intraprese tempestivamente;
- Raccogliere, elaborare e conservare tutte le informazioni rilevanti ricevute nel rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista delle informazioni che allo stesso devono essere trasmesse. A tal fine l'Organismo di Vigilanza ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante e deve essere costantemente informato dal management;

- Sugli aspetti dell'attività aziendale che possono esporre l'azienda al rischio conseguente alla commissione di uno dei reati previsti dal decreto;
- Sui rapporti con Consulenti e Partner;
- Promuovere iniziative per la formazione e la comunicazione del Modello e predisporre la documentazione necessaria a tal fine;
- interpretare la normativa rilevante e verificare l'adeguatezza del sistema di controllo interno in relazione a tali prescrizioni normative;
- Riferire periodicamente agli amministratori in merito all'attuazione delle politiche aziendali per l'attuazione del Modello.

La struttura così identificata deve essere in grado di agire nel rispetto dell'esigenza di recepimento, verifica e attuazione dei Modelli richiesti dall'art. 6 del decreto, ma anche, necessariamente, rispetto all'esigenza di costante monitoraggio dello stato di attuazione e della effettiva rispondenza degli stessi modelli alle esigenze di prevenzione che la legge richiede. Tale attività di costante verifica deve tendere in una duplice direzione:

- Qualora emerga che lo stato di attuazione degli standard operativi richiesti sia carente, è compito dell'Organismo di Vigilanza adottare tutte le iniziative necessarie per correggere questa situazione. Si tratterà allora, a seconda dei casi e delle circostanze, di:
  - Sollecitare i responsabili delle singole unità organizzative al rispetto del Modello di comportamento;
  - indicare direttamente quali correzioni e modificazioni debbano essere apportate alle ordinarie prassi di attività;
  - Segnalare i casi più gravi di mancata attuazione del Modello ai responsabili e agli addetti ai controlli all'interno delle singole funzioni;
- Qualora, invece, dal monitoraggio dello stato di attuazione del Modello emerga la necessità di adeguamento, che pertanto risulti integralmente e correttamente attuato, ma si riveli non idoneo allo scopo di evitare il rischio di verificarsi di taluno dei reati previsti dal decreto, sarà proprio l'Organismo di Vigilanza a doversi attivare per garantire l'aggiornamento nonché i tempi e le forme dell'adeguamento.

A tal fine, come anticipato, l'Organismo di Vigilanza deve avere libero accesso alle persone e a tutta la documentazione aziendale e la possibilità di acquisire dati e informazioni rilevanti dai soggetti responsabili. Infine all'Organismo di Vigilanza devono essere segnalate tutte le informazioni come di seguito specificato.

### **3 Reporting dell'Organismo di Vigilanza agli Organi Societari**

L'Organismo di Vigilanza ha la responsabilità nei confronti dell'organo amministrativo di comunicare:

- All'inizio di ciascun esercizio il piano delle attività che intende svolgere per adempiere ai compiti assegnatigli;
- Periodicamente lo stato di avanzamento del programma definito ed eventuali cambiamenti apportati al piano, motivandoli;
- immediatamente eventuali problematiche significative scaturite dalle attività;
- Almeno annualmente una relazione in merito all'attuazione del modello da parte della società.

L'Organismo di Vigilanza potrà essere invitato a relazionare periodicamente al Collegio Sindacale.

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

1. Comunicare i risultati dei propri accertamenti ai responsabili delle funzioni e/o dei processi, qualora dalle attività scaturissero aspetti suscettibili di miglioramento. In tale fattispecie sarà necessario che l'Organismo di Vigilanza ottenga dai responsabili dei processi un piano delle azioni, con relativa tempistica, per le attività suscettibili di miglioramento, nonché le specifiche delle modifiche necessarie per realizzare l'implementazione;
2. Segnalare eventuali comportamenti/azioni non in linea con il Codice di Comportamento e con le procedure e/o protocolli aziendali, al fine di:

1. Acquisire tutti gli elementi per effettuare comunicazioni alle strutture preposte per la valutazione e l'applicazione delle sanzioni disciplinari;
2. Evitare il ripetersi dell'accadimento, dando indicazioni per la rimozione delle carenze.

Le attività indicate al punto 2) dovranno essere comunicate dall'Organismo di Vigilanza agli Amministratori nel più breve tempo possibile, richiedendo anche il supporto di altre strutture aziendali, che possano collaborare nell'attività di accertamento e nell'individuazione delle azioni volte a impedire il ripetersi di tali circostanze.

Le copie dei relativi verbali saranno custodite dall'Organismo di Vigilanza e dagli organismi di volta in volta coinvolti.

## **4 Reporting: prescrizioni generali e prescrizioni specifiche obbligatorie**

L'Organismo di Vigilanza deve essere informato, mediante apposite segnalazioni da parte dei soggetti tenuti all'osservanza del Modello, in merito a eventi che potrebbero ingenerare responsabilità della CONCERTIA MASINI SPA ai sensi del Decreto.

### **4.1 Prescrizioni di carattere generale**

Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- Devono essere raccolte da ciascun Responsabile di Funzione eventuali segnalazioni relative alla commissione, o al ragionevole pericolo di commissione, dei reati contemplati dal Decreto o comunque a comportamenti in generale non in linea con le regole di comportamento di cui al Modello;
- Ciascun dipendente deve segnalare la violazione (o presunta violazione) del Modello contattando il proprio diretto superiore gerarchico e/o l'Organismo di Vigilanza;
- i consulenti, i collaboratori ed i partner, per quanto concerne la loro attività svolta nei confronti della CONCERTIA MASINI SPA, effettuano le segnalazioni direttamente all'Organismo di Vigilanza mediante "canali informativi dedicati" che sarà compito dell'Organismo di Vigilanza stessa definire;
- L'Organismo di Vigilanza valuta le segnalazioni ricevute e le attività da porre in essere; gli eventuali provvedimenti conseguenti sono definiti e applicati in conformità a quanto infra previsto in ordine al sistema disciplinare.

I segnalanti in buona fede sono garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione e, in ogni caso, sarà assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della CONCERTIA MASINI SPA o delle persone accusate in malafede.

### **4.2 Prescrizioni specifiche obbligatorie**

Oltre alle segnalazioni relative a violazioni di carattere generale sopra descritte, devono essere trasmesse all'Organismo di Vigilanza le notizie relative:

- Ai procedimenti penali e disciplinari azionati in relazione a notizia di violazione del Modello;
- Alle sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti assunti verso i dipendenti), ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- Alle ispezioni o iniziative di qualsivoglia autorità pubblica di vigilanza.

### **4.3 Reporting da parte di esponenti aziendali o di terzi**

In ambito aziendale dovrà essere portata a conoscenza dell'Organismo di Vigilanza, oltre alla documentazione prescritta nella Parte Speciale del Modello secondo le procedure ivi contemplate, ogni altra informazione, di qualsiasi tipo, proveniente anche da terzi e attinente all'attuazione del Modello nelle aree di attività a rischio.

Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni:

- Devono essere raccolte eventuali segnalazioni relative alla commissione di reati previsti dal Decreto in relazione alle attività aziendali o, comunque, a comportamenti non in linea con le linee di condotta adottate dal CONCERTIA MASINI SPA;

- L'afflusso di segnalazioni, incluse quelle di natura ufficiosa, deve essere canalizzato verso l'Organismo di Vigilanza che valuterà le segnalazioni ricevute e gli eventuali provvedimenti conseguenti a sua ragionevole discrezione e responsabilità, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e motivando per iscritto eventuali rifiuti a procedere a un'indagine interna;
- Le segnalazioni, in linea con quanto previsto dal Codice di Comportamento, potranno essere in forma scritta ed avere ad oggetto ogni violazione o sospetto di violazione del Modello. L'Organismo di Vigilanza prenderà in considerazione anche le segnalazioni anonime, intendendosi per segnalazione anonima qualsiasi segnalazione in cui le generalità del segnalante non siano esplicitate, né siano rintracciabili, fatta eccezione per quelle segnalazioni di contenuto generico e/o confuso. In ogni caso, l'Organismo di Vigilanza agirà in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione e penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza e l'anonimato del segnalante, fatti salvi obblighi di legge e la tutela dei diritti della CONCERTIA MASINI SPA o delle persone accusate in malafede;
- È prevista l'istituzione di "canali informativi dedicati" con duplice funzione: quella di facilitare il flusso di segnalazioni e informazioni verso l'Organismo di Vigilanza e quella di risolvere velocemente casi di dubbio.

#### **4.4. Flussi Informativi**

##### **4.4.1. Flussi informativi dall'Organismo di vigilanza verso i vertici societari**

L'Organismo di Vigilanza riferisce in merito all'attuazione del Modello 231, all'emersione di eventuali aspetti critici e comunica l'esito delle attività svolte nell'esercizio dei compiti assegnati.

Al fine di garantire la piena autonomia e indipendenza nello svolgimento delle relative funzioni, l'Organismo di Vigilanza comunica direttamente con l'Amministratore Unico le attività, secondo le tempistiche specificamente previste nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e nel suo regolamento di funzionamento.

Sono previsti i seguenti flussi informativi:

- una comunicazione immediata nei confronti dell'amministratore unico, ove risultino accertati fatti di particolare materialità o significatività ai fini del D.Lgs. 231/2001;
- una relazione annuale inviata all'amministratore unico in cui è riportata una descrizione sintetica dell'attività svolta, con segnalazione dell'esito delle verifiche, l'elenco delle segnalazioni pervenute all'OdV, delle verifiche svolte a fronte delle segnalazioni ed i risultati emersi ed una sintesi delle principali innovazioni legislative in materia di responsabilità amministrativa degli enti;
- il piano annuale delle attività previste per l'anno successivo

L'Organismo di Vigilanza può richiedere in qualsiasi momento di convocare riunioni ed incontro con l'amministratore unico per riferire su eventuali significative violazioni al Modello individuate a seguito delle verifiche svolte.

L'amministratore unico ha la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'Organismo di Vigilanza affinché questo possa illustrare l'attività svolta od esprimere pareri in merito all'effettività e adeguatezza del Modello, nonché su situazioni specifiche relative all'applicazione dello stesso.

I verbali delle riunioni tenutesi con l'amministratore unico sono custoditi dall'Organismo di Vigilanza, oltre che dagli organi interessati.

##### **4.4.2. Segnalazione all'Organismo di vigilanza**

A seguito dell'entrata in vigore del D.Lgs. 24/2023 recante "Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali" e considerando le Linee Guida ANAC approvate con Delibera n. 311 del 12 luglio 2023, la Società ha istituito specifici canali interni di segnalazione. Le modalità di segnalazione, i soggetti autorizzati alla gestione delle segnalazioni, i soggetti che possono effettuare una segnalazione, l'oggetto delle segnalazioni e le esclusioni, nonché le tutele applicabili al whistleblower o agli altri soggetti previsti dalla normativa vengono descritti nel "Regolamento per le segnalazioni di illeciti e irregolarità", da considerare a tutti gli effetti parte integrante del presente Modello 231.

Si indicano nel seguito gli ulteriori canali di comunicazione con l'OdV, che tuttavia non devono essere utilizzati per effettuare segnalazioni di whistleblowing:

- indirizzo e-mail dell'Organismo di Vigilanza ([organismodivigilanza@conceriamasini.it](mailto:organismodivigilanza@conceriamasini.it));
- posta tradizionale all'indirizzo Via Del Pioppo, 20/28, 56022 – Castelfranco di Sotto (PI).

#### **4.4.3. Nomina “referenti” dell’Organismo di vigilanza verso i vertici societari**

Il documento “Quadro dei flussi informativi”, facente parte del presente Modello, individua i soggetti, responsabili o addetti di Area nella Società, a cui viene assegnato il compito di redigere periodicamente le schede contenenti i flussi informativi generali e specifici e di trasmetterle all’Organismo di Vigilanza. L’Organismo di Vigilanza potrà inoltre assegnare ai “referenti OdV” specifici e delimitati compiti in tema di verifica dell’adeguatezza ed effettiva applicazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001.

#### **4.4.4. Flussi informativi dai “referenti” dell’Organismo di vigilanza**

L’Organismo di Vigilanza deve essere informato da parte dei referenti dell’Organismo stesso in merito a eventi che potrebbero generare responsabilità di Conceria Masini s.p.a. ai sensi del D. Lgs. n. 231 del 2001.

Al riguardo, ciascun referente compila periodicamente una scheda già preimpostata contenente i flussi informativi generali e specifici, come di seguito indicati. Alla mancata osservanza del dovere di informazione saranno applicate le sanzioni disciplinari previste ed elencate nel presente Modello. Nel documento del Modello “Quadro dei flussi informativi” è contenuta la sintesi di tutte le informazioni che l’OdV riceve periodicamente dai propri referenti. Il documento sopra citato viene rivisto annualmente al fine di verificare la conformità di quest’ultimo rispetto alle singole schede dei flussi informativi compilate da ciascun referente.

#### **4.4.5. Flussi informativi generali**

Tali flussi riguardano tutti i soggetti che operano in nome e per conto di Conceria Masini s.p.a. (Amministratori, dirigenti, dipendenti e collaboratori) ed hanno per oggetto situazioni di criticità effettiva o potenziale con riferimento ai reati contenuti nel D. Lgs. 231/2001 ed al relativo Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, nonché eventi inerenti al sistema organizzativo ed al sistema di controllo. Per i flussi informativi generali, la comunicazione all’Organismo di Vigilanza deve avvenire tempestivamente e, comunque, non oltre 10 giorni dalla data di manifestazione dell’accadimento (segnalazioni “ad evento”).

Per un dettaglio dei flussi informativi generali si rinvia al documento “Quadro dei flussi informativi”.

#### **4.4.6. Flussi informativi specifici**

I referenti dell’Organismo di Vigilanza devono compilare per ciascun quadrimestre o secondo la tempistica indicata dallo stesso Organismo delle schede predefinite e devono trasmetterle all’Organismo di Vigilanza entro e non oltre 20 giorni dalla chiusura del periodo di riferimento.

Le schede dei flussi informativi devono essere compilate anche quando le risposte sono tutte negative (anche sui flussi generali) e non vi sono particolari informazioni da segnalare all’Organismo di Vigilanza. Gli allegati di suddette schede, costituiti da tabelle contenenti le informazioni da segnalare, sono invece da compilare soltanto in caso di risposta affermativa alle corrispondenti domande contenute nelle schede.

Le segnalazioni, anche quelle di natura ufficiosa, aventi ad oggetto ogni violazione o sospetto di violazione del Modello, effettuate in forma scritta, forma orale o in via telematica, dovranno essere raccolte ed archiviate a cura dell’Organismo di Vigilanza.

I flussi informativi specifici sono declinati per ciascuna area sensibile di attività e sono descritti nel documento “Quadro dei flussi informativi” del Modello.

### **5 Raccolta, conservazione e archiviazione delle informazioni**

Ogni informazione, segnalazione, report previsti dal Modello sono conservati dall’Organismo di Vigilanza in un apposito database informativo e/o cartaceo.

I dati e le informazioni conservate nel database sono posti a disposizione di soggetti esterni all’Organismo di Vigilanza previa autorizzazione dell’Organismo stesso.

Quest’ultimo definisce con apposita disposizione interna criteri e condizioni di accesso al database.

## **6 Statuto dell'Organismo di Vigilanza**

Segue allegato.

## **7 Regolamento dell'Organismo di Vigilanza**

Segue allegato.

# **4. Formazione e diffusione del Modello**

## **1. Dipendenti**

### **Formazione dei dipendenti**

La società CONCERIA MASINI SPA riconosce e ritiene che, ai fini dell'efficacia del presente Modello, sia necessario garantire una corretta conoscenza e divulgazione delle regole di condotta ivi contenute sia nei confronti dei Dipendenti di sede che dei c.d. "esterni". Tale obiettivo riguarda tutte le risorse aziendali che rientrano nelle due categorie anzidette – comprendendo altresì nella seconda categoria tutte quelle risorse che operano in stretta collaborazione con la CONCERIA MASINI SPA – sia che si tratti di risorse già presenti in azienda sia che si tratti di risorse da inserire.

A tal fine la società CONCERIA MASINI SPA si impegna ad effettuare (destinando a ciò risorse umane e finanziarie) programmi di formazione ed informazione attuati con un differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nelle "attività sensibili".

La formazione del personale è pertanto considerata dalla CONCERIA MASINI SPA condizione indispensabile per una efficace attuazione del Modello. Tale formazione sarà da effettuarsi periodicamente e con modalità che garantiscano l'obbligatorietà della partecipazione ai corsi, controlli di frequenza e controlli di qualità sul contenuto dei programmi.

La formazione è gestita dall'Organismo di Vigilanza in stretta collaborazione con il vertice aziendale, con il responsabile del personale. La formazione sarà articolata mediante modalità che saranno ritenute idonee in base al livello ed al ruolo ricoperto dal singolo Dipendente, nonché in relazione al differente coinvolgimento dello stesso nelle "attività sensibili".

## **2. Collaboratori Esterni e partner**

### **Informativa a Collaboratori Esterni e Partner**

Potranno essere altresì forniti a soggetti esterni alla CONCERIA MASINI SPA apposite informative sulle politiche e le procedure adottate sulla base del presente Modello organizzativo, nonché i testi delle clausole contrattuali abitualmente utilizzate al riguardo.

## **5. Il sistema disciplinare**

### **1. Principi generali**

Ai sensi degli artt. 6, comma 2, lett. e) e 7, comma 4, lett. b) del Decreto il Modello può ritenersi efficacemente attuato solo qualora preveda un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure in esso indicate.

Tale sistema disciplinare si rivolge ai dipendenti ed ai dirigenti, prevedendo adeguate sanzioni di carattere disciplinare.

La violazione delle regole di comportamento del Codice di Comportamento e delle misure previste dal Modello, da parte di lavoratori dipendenti dell'Azienda e/o dei dirigenti della stessa, costituisce un inadempimento alle obbligazioni del rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 2104 c.c. e dell'art. 2106 c.c..

Le infrazioni dei principi sanciti nel Codice di Comportamento e delle misure previste dal Modello, le relative sanzioni irrogabili e il procedimento disciplinare sono descritti nella sezione specifica del Codice di Comportamento, approvato dagli Amministratori in data 21/06/2019.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta, i protocolli e le procedure interne sono vincolanti per i destinatari, indipendentemente dall'effettiva realizzazione di un reato quale conseguenza del comportamento commesso.

### **2. Misure nei confronti dei Dipendenti**

L'art. 2104 c.c., individuando il dovere di "obbedienza" a carico del lavoratore, dispone che il prestatore di lavoro deve osservare nello svolgimento del proprio lavoro le disposizioni di natura sia legale che contrattuale impartite dal datore di lavoro. In caso di inosservanza di dette disposizioni il datore di lavoro può irrogare sanzioni disciplinari, graduate secondo la gravità dell'infrazione, nel rispetto delle previsioni contenute nel CCNL applicabile.

Il sistema disciplinare deve in ogni caso rispettare i limiti concessi al potere sanzionatorio imposti dalla Legge n. 300 del 1970 (cd "Statuto dei Lavoratori") e dalla contrattazione collettiva di settore, sia per quanto riguarda le sanzioni irrogabili che per quanto riguarda le forme di esercizio di tale potere.

In particolare il sistema disciplinare deve risultare conforme ai seguenti principi:

- Il sistema deve essere debitamente pubblicizzato mediante affissione in luogo accessibile ai dipendenti ed eventualmente oggetto di specifici corsi di aggiornamento e di informazione;
- Le sanzioni non possono comportare mutamenti definitivi del rapporto di lavoro e devono essere conformi al principio di proporzionalità rispetto all'infrazione, la cui specificazione è affidata, ai sensi dell'art. 2106 c.c. alla contrattazione collettiva di settore;
- La multa non può essere di importo superiore a 3 ore della retribuzione base;
- La sospensione dal servizio e dalla retribuzione non può superare i 3 giorni o, nel caso di violazioni di particolare gravità, 6 giorni, comunque sempre compatibilmente con quanto previsto dalla contrattazione collettiva di categoria e dallo Statuto dei Lavoratori.
- Deve essere assicurato il diritto di difesa al lavoratore cui sia stato contestato l'addebito.

### **3. Misure nei confronti degli Amministratori**

In caso di violazione della normativa vigente, del Modello o del Codice di Comportamento da parte degli Amministratori della CONCERTA MASINI SPA, l'Organismo di Vigilanza informa i soci, i quali provvedono ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa.

#### **4. Misure nei confronti di soggetti esterni**

Ogni comportamento posto in essere da collaboratori, consulenti o altri terzi collegati alla CONCERIA MASINI SPA da un rapporto contrattuale non di lavoro dipendente, in violazione delle previsioni del Modello e/o del Codice di Comportamento, potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o anche in loro assenza, la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni alla CONCERIA MASINI SPA anche indipendentemente dalla risoluzione del rapporto contrattuale.

#### **5. Sistema Disciplinare**

Segue allegato.