INDICE

1. INTRODUZIONE.....2

2. IL REGIME DI RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE.....3

3. GLI ILLECITI AMMINISTRATIVI.....4

4. DESTINATARI DEL MODELLO.....5

5. STRUTTURA DEL MODELLO ORGANIZZATIVO.....5

5.1 Parte generale.....6

5.2 Codice Etico e Parti Speciali.....6

6. PRINCIPI DI ADOZIONE.....7

6.1 Implementazione del Modello Organizzativo.....7

6.2 Profili di Rischio.....8

6.3 Composizione del Modello Organizzativo.....13

7. ORGANISMO DI VIGILANZA 14

7.1 PIANO DEI FLUSSI VERSO l'OdV PREVISTI NEL MODELLO.....15

8. SISTEMA SANZIONATORIO.....17

9. DIFFUSIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO.....18

9.1. La comunicazione iniziale.....19

9.2. La formazione.....19

10. AGGIORNAMENTO DEL MODELLO ORGANIZZATIVO.....20

Indice delle revisioni	
Rev. 00 del 13/12/2022	Emissione documento

1. INTRODUZIONE

L'adeguamento della legislazione italiana ad alcune Convenzioni internazionali cui l'Italia ha aderito (Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione nella quale sono coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri e Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali) ha portato all'approvazione del **D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231**, intitolato "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*".

Con questo decreto è stato introdotto nell'ordinamento italiano un regime di responsabilità a carico degli Enti (S.r.l., S.p.A., cooperative, associazioni riconosciute, ecc.) per alcuni reati commessi nell'interesse o a vantaggio degli Enti stessi da soggetti che, anche di fatto, ne esercitino la gestione o il controllo, ovvero da loro sottoposti.

La responsabilità amministrativa dell'Ente, che rende possibile l'applicazione delle sanzioni sotto indicate, si basa su una colpa "di organizzazione": l'Ente è ritenuto ugualmente responsabile del reato commesso da un suo esponente se ha omesso di darsi un'organizzazione in grado di impedirne in maniera efficace la realizzazione; in particolare se ha omesso di dotarsi di un sistema di controllo interno e di adeguate procedure per lo svolgimento delle attività a maggior rischio di commissione di illeciti.

Nel decreto legislativo 231/2001, agli artt. 6 e 7 sono indicate le modalità con cui dotarsi di un simile sistema di controllo interno. In particolare è prevista la realizzazione di un "**modello di organizzazione e gestione**" e la creazione di un **Organismo di Vigilanza** (di seguito anche denominato OdV) interno che provveda al controllo e alla costante verifica dell'efficacia preventiva del modello: tale strada rappresenta la sola condizione esimente dall'applicazione delle sanzioni previste dal decreto stesso.

A tale proposito, VETRODOMUS S.p.A., ritenendo opportuno operare in un contesto di trasparenza e correttezza, ha deciso di dotarsi di un apposito modello che, oltre al rispetto delle prescrizioni del Decreto, tenga conto delle Linee guida emanate da Confindustria.

Il presente documento, corredato di tutti i suoi allegati, è il **Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo** (di seguito anche Modello Organizzativo) ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 viene approvato dall'Assemblea dei soci e contestualmente adottato dal Consiglio di Amministrazione.

2. IL REGIME DI RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE

Si tratta di una responsabilità che, nonostante sia stata definita amministrativa dal legislatore e pur comportando sanzioni di tale natura, presenta i caratteri tipici della responsabilità penale, posto che consegue alla realizzazione di reati ed è accertata attraverso un procedimento penale.

In particolare, gli Enti possono essere considerati "*responsabili*" ogniqualvolta si realizzino i comportamenti illeciti tassativamente elencati nel D.Lgs. 231/01 (di seguito i "Reati") *nel loro interesse o vantaggio* da:

- persone fisiche che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo degli stessi (cosiddetti soggetti apicali);
- persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (cosiddetti soggetti subordinati).

Per quanto attiene alla nozione di "*interesse*", esso si concretizza ogniqualvolta la condotta illecita sia posta in essere con l'esclusivo intento di arrecare un beneficio alla società.

Parimenti, la "*responsabilità amministrativa"* incombe su quest'ultima tutte le volte che l'autore dell'illecito, pur non avendo agito al fine di beneficiare l'Ente, abbia comunque portato un vantaggio indiretto alla persona giuridica, sia di tipo economico che non.

Diversamente, il "*vantaggio*" esclusivo di chi realizza l'illecito esclude la responsabilità dell'Ente.

Per quanto attiene, invece, al requisito della territorialità, la condotta criminosa è rilevante indistintamente dal fatto che essa sia posta in essere sul territorio italiano o all'estero.

La responsabilità amministrativa degli Enti non esclude, ma anzi si somma a quella della persona fisica che ha realizzato l'illecito.

Le sanzioni amministrative irrogabili agli Enti nel caso in cui ne sia accertata la responsabilità sono:

a) Sanzione pecuniaria

Si applica per qualsiasi illecito amministrativo e può variare da un minimo di € 25.822,84 a un massimo di € 1.549.370,70. Nell'ipotesi in cui l'Ente sia responsabile per una pluralità di illeciti commessi con un'unica azione od omissione o comunque commessi nello svolgimento di una medesima attività e prima che per uno di essi sia stata pronunciata sentenza anche non definitiva, si applica la sanzione più grave aumentata sino al triplo;

b) Sanzioni interdittive

Si applicano per alcune tipologie di illeciti contemplate dal Decreto e per le ipotesi di maggior gravità. Possono essere irrogate anche in via cautelare e si traducono in:

- interdizione dall'esercizio dell'attività;
- sospensione o nella revoca delle autorizzazioni, delle licenze o delle concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;

- divieto di contrattare con la Pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e nell'eventuale revoca di quelli concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi.

c) Confisca del prezzo o del profitto del reato
È sempre disposta con la sentenza di condanna, ad eccezione di quella parte del prezzo o del profitto del reato che può restituirsi al danneggiato;

d) Pubblicazione della sentenza
Può essere disposta quando all'Ente viene applicata una sanzione interdittiva.

3. GLI ILLECITI AMMINISTRATIVI

I reati attualmente rilevanti ai sensi del Decreto ed il cui compimento l'Azienda si prefigge di prevenire con l'ausilio del Modello Organizzativo, sono:

- Reati commessi nei Rapporti con la Pubblica Amministrazione e contro il suo patrimonio (artt. 24 e 25);
- Reati di Criminalità Informatica (art. 24-bis);
- Reati in materia di Criminalità Organizzata (art. 24-ter);
- Reati di Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis);
- Reati contro l'Industria e il Commercio (art. 25-bis 1);
- Reati societari (art. 25-ter);
- Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater);
- Reati di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater.1);
- Reati contro la personalità individuale (art. 25-quinquies);
- Reati di market abuse (artt. 25-sexies);
- Reati di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies);
- Reati di ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 25-octies);
- Reati in materia di Violazione del Diritto d'Autore (art. 25-novies);
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria (art. 25-decies);
- Reati ambientali (art. 25-undecies)

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo D. Lgs. 231/01

- Reati di impiego di cittadini di Paesi terzi con permesso di soggiorno irregolare (art. 25-duodecies)
- Reati di razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies)
- Reati di c.d. criminalità organizzata transnazionale (art. 10 L. 146/2006)
- Reati di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-quaterdecies)
- Reati tributari (art. 25-quinquiesdecies)
- Reati di contrabbando (art. 25-sexiesdecies).

4. DESTINATARI DEL MODELLO

Il Modello Organizzativo è indirizzato a tutto il personale di VETRODOMUS S.p.A. e, in particolare, a quanti svolgano le attività identificate come "a rischio".

Le prescrizioni del presente Modello Organizzativo devono pertanto essere rispettate sia dagli Amministratori e da ogni altro soggetto in posizione apicale, sia da tutti i lavoratori subordinati (personale dirigente, impiegatizio, operaio, ecc.) che operano in nome e per conto della società, cui le disposizioni contenute nel Modello Organizzativo e nel Codice Etico, che si ritiene parte integrante del modello stesso, sono divulgate attraverso specifiche attività di formazione ed informazione.

Sono tenuti altresì al rispetto delle prescrizioni del Modello Organizzativo anche i dipendenti di ogni ordine e grado delle imprese esterne che lavorano presso la VETRODOMUS S.p.A., i fornitori, i collaboratori esterni intesi sia come persone fisiche sia come società ed enti, consulenti e partner commerciali.

5. STRUTTURA DEL MODELLO ORGANIZZATIVO

Il presente Modello Organizzativo si compone di una *Parte Generale* e di una *Parte Speciale* redatte in relazione alle tipologie di reati la cui commissione è astrattamente ipotizzabile nella società, in ragione delle attività svolte. Come già rimarcato al punto 4, deve intendersi come parte del Modello anche il Codice Etico, approvato dal CdA.

Alle fattispecie di reato previste ad oggi dal D.Lgs. 231/2001 e dalle sue successive modificazioni é probabile che nel tempo ne vengano aggiunte altre. Per questa ragione il Consiglio di Amministrazione di VETRODOMUS S.p.A. avrà il potere di adottare apposite delibere per l'integrazione del Modello con l'inserimento di ulteriori procedure nell'ambito della *Parte Speciale* relative alle tipologie di reati che, per effetto di diversi interventi normativi, vengano inserite o comunque collegate nell'ambito di applicazione del D.Lgs. 231/2001.

5.1 Parte generale

Secondo l'art. 6, terzo comma, comma 2, lett. (a) del D.Lgs. 231/2001 e secondo le Linee guida predisposte da Confindustria, la *Parte generale* del Modello deve mirare a tre fondamentali finalità:

I) Individuazione e mappatura dei rischi
L'art. 6, comma 2, lett. (a) del D.Lgs. 231/2001 richiede anzitutto che il Modello provveda alla cosiddetta ***mappatura dei rischi***. E' necessaria in altri termini, l'analisi della complessiva attività della società e l'individuazione in essa delle fasi operative o decisionali che comportano una possibilità di commissione di atti illeciti ricompresi nel campo di applicazione del D.Lgs. 231/2001. La mappatura dei rischi non è da ritenersi mai definitiva e immodificabile, ma, al contrario, è da ritenersi dinamica e sottoponibile a revisione in ragione dei mutamenti strutturali o di attività della società.

II) Articolazione di un sistema di controllo
Ai sensi dell'art. 6, comma 2 lett. (b) del D.Lgs. 231/2001, una volta compiuta l'attività di analisi di cui sopra e dopo aver selezionato le aree di rischio nell'ambito della complessiva attività della società, è necessario prevedere ***specifici protocolli*** (procedure) diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente nelle aree di attività a rischio.
Come la mappatura dei rischi anche le procedure ed i rimedi adottati non saranno mai da ritenersi definitivi ma potranno essere oggetto di continua rivalutazione della loro efficacia ed eventualmente immediatamente migliorati qualora si evidenzino carenze o necessità di integrazioni.

III) Designazione dell'Organismo di Vigilanza
Terza finalità della parte generale è ***l'individuazione dell'OdV*** che provveda:

- al controllo costante del rispetto delle prescrizioni del Modello, nonché delle specifiche disposizioni delle misure e delle procedure predisposte in attuazione dello stesso, da parte dei dirigenti e dei dipendenti della società;
- all'attività di valutazione costante e continuativa dell'adeguatezza della mappatura dei rischi e delle procedure descritte ai punti I) e II);
- alla proposta al Consiglio di Amministrazione di tutte le modifiche necessarie per garantire l'efficacia del modello.

L'organo in parola è collegiale, del tutto autonomo e indipendente.

5.2 Codice Etico e Parti Speciali

Il *Codice Etico* contiene le regole di natura etica da osservarsi da parte di tutti i destinatari ivi specificati nell'ambito dell'esercizio delle attività aziendali.
La *Parte Speciale* raggruppa tutte le procedure in grado di prevenire o comunque fortemente ridurre il rischio di commissione di reati: non sono previste procedure specifiche per quelle tipologie di reati che, in base all'attività di VETRODOMUS S.p.A., non possono neanche in astratto essere commessi.

Il *Codice Etico* e tutti i protocolli (procedure) costituenti la *Parte Speciale* sono parte integrante del Modello Organizzativo.

6. PRINCIPI DI ADOZIONE

VETRODOMUS S.p.A., anche al fine di ribadire le condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, ha adottato il presente Modello Organizzativo, con il chiaro obiettivo di:

- adeguarsi alla normativa sulla responsabilità amministrativa degli Enti, ancorché il Decreto non ne abbia imposto l'obbligatorietà;
- verificare e valorizzare i presidi già in essere, atti a scongiurare condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto;
- informare tutto il personale della portata della normativa e delle severe sanzioni che possono ricadere sulla stessa nell'ipotesi di perpetrazione dei Reati;
- informare tutto il personale dell'esigenza di un puntuale rispetto delle disposizioni contenute nel Modello Organizzativo stesso, la cui violazione è punita con severe sanzioni disciplinari;
- informare i collaboratori esterni, i consulenti ed i partner della portata della normativa nonché dei principi etici e delle norme comportamentali adottate dalla Società ed imporre agli stessi il rispetto dei valori etici cui si ispira l'Azienda;
- informare i collaboratori esterni, i consulenti ed i partner delle gravose sanzioni amministrative applicabili alle società nel caso di commissione degli illeciti di cui al Decreto;
- compiere ogni sforzo possibile per prevenire gli illeciti nello svolgimento delle attività sociali, mediante un'azione di monitoraggio continuo sulle aree a rischio, attraverso una sistematica attività di formazione del personale sulla corretta modalità di svolgimento dei propri compiti e mediante un tempestivo intervento per prevenire e contrastare la commissione degli illeciti.

6.1 Implementazione del Modello Organizzativo

Il Modello Organizzativo è stato predisposto, come già ribadito precedentemente, tenendo presenti, oltre alle prescrizioni del D.Lgs. 231/01, le Linee guida elaborate in materia da Confindustria, nonché ogni altra disposizione applicabile alla Società.
Si descrivono qui di seguito brevemente **le fasi** in cui si è sviluppato il lavoro di costruzione del presente Modello Organizzativo.

La prima fase ha riguardato l'esame della documentazione aziendale disponibile presso la Direzione (procedure e regole interne di comportamento, organigramma, elementi relativi alle sanzioni disciplinari previste dai C.C.N.L. applicabili, etc.) al fine della comprensione del contesto operativo interno ed esterno di riferimento per VETRODOMUS S.p.A.

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo D. Lgs. 231/01

Sulla base dell'analisi della documentazione raccolta e tramite interviste alla Direzione e ai Responsabili di Funzione, si è proceduto all'individuazione delle principali attività svolte.

Sono state, quindi, identificate le aree ritenute a rischio di commissione di Reati e i processi a queste strumentali: con dette espressioni s'intendono, rispettivamente, le attività il cui svolgimento può dare direttamente adito alla commissione di una delle fattispecie di Reato (aree a rischio) e i processi nella cui esecuzione, in linea di principio, potrebbero configurarsi le condizioni, le occasioni o i mezzi per la commissione dei medesimi illeciti (processi strumentali).

Sulla base della mappatura effettuata e dei meccanismi di controllo in essere, è stata eseguita un'analisi intesa a valutare il sistema dei controlli esistente, ossia l'attitudine a prevenire o individuare comportamenti illeciti quali quelli sanzionati dal D.Lgs. 231/2001. Sono state, quindi, definite le esigenze di allineamento dei meccanismi di controllo in essere rispetto a ciascuna delle aree a rischio reato e/o strumentali identificate.

I risultati di tali attività sono stati formalizzati nel documento denominato "**Mappatura - Analisi dei reati**", allegato al presente Modello Organizzativo, condiviso e approvato dal Vertice Aziendale.

L'elaborazione del Modello Organizzativo, oltre alla stesura del presente documento ed alla predisposizione del *Codice Etico*, ha contemplato un riesame del sistema dei poteri, verificando che esso rispetti i requisiti fondamentali di formalizzazione e chiarezza, comunicazione e separazione dei ruoli, attribuzione di responsabilità, di rappresentanza, di definizione delle linee gerarchiche e delle attività operative.

A conclusione delle attività, sono state identificate le *procedure*, con riferimento alle aree individuate a rischio di Reato. Dette *procedure* contengono la disciplina ritenuta maggiormente idonea a governare il profilo di rischio ravvisato: si tratta, pertanto, di un insieme di regole di comportamento, nonché di modalità operative cui le varie funzioni aziendali devono adeguarsi, con riferimento all'espletamento delle attività a rischio.
In particolare le *procedure* identificano:

1. la segregazione funzionale delle attività operative e di controllo;
2. la documentabilità delle operazioni a rischio e dei controlli posti in essere per impedire la commissione dei Reati;
3. la ripartizione ed attribuzione dei poteri autorizzativi e decisionali, delle responsabilità di ciascuna struttura, basate su principi di trasparenza, chiarezza e verificabilità delle operazioni.

6.2 Profili di Rischio

La costruzione del presente **Modello Organizzativo** ha preso l'avvio da una puntuale individuazione delle attività poste in essere da VETRODOMUS S.p.A. e dalla conseguente identificazione dei processi societari sensibili alla commissione dei Reati.

In ragione della specifica operatività dell'Azienda, si sono quindi ritenuti rilevanti o potenziali i rischi di commissione dei Reati come dettagliati di seguito:

1. *Art. 24 Indebita percezione di erogazione, truffa in danno dello stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica a danno dello Stato o di un Ente pubblico.*
   Con riferimento ai reati contro la Pubblica Amministrazione ed il suo patrimonio, si è ritenuto che la maggior parte delle fattispecie possano essere considerate come astrattamente configurabili. Non vi sono rapporti commerciali con la Pubblica Amministrazione ma la società, nel contempo, potrebbe usufruire di erogazioni per lo svolgimento di determinate attività ed intrattenere rapporti di qualunque tipo con Enti pubblici, quali ad esempio richieste di autorizzazioni amministrative e/o licenze e/o subire verifiche ed ispezioni, da parte di ASL, ARPA, etc. Pertanto sono state predisposte apposite procedure di prevenzione di tali reati nella *Parte Speciale* specifica del Modello Organizzativo.
2. *Art. 24-bis Delitti informatici e trattamento illecito dei dati*
   L'Azienda accede a sistemi di pubblica utilità in modo limitato (ad es. Agenzia delle Entrate) così come limitato appare l'interesse o il vantaggio dell'ente nella realizzazione del reato in oggetto. Inoltre, i sistemi informatici aziendali rientrano nel normale utilizzo della gestione operativa. Tuttavia, in considerazione della crescente pervasività e vulnerabilità dei sistemi informatici e della progressiva informatizzazione della P.A., l'Azienda ritiene, in via cautelativa, di considerare come parzialmente applicabile tale fattispecie di reato. Comunque, non sono state previste apposite procedure di prevenzione di tali reati nella *Parte Speciale* del Modello Organizzativo, in quanto l'accesso ai sistemi informatici risulta già regolato da password personali, autenticazione dell'utente autorizzato e dal Regolamento di protezione dei dati (ex D.Lgs. 196/2003).
3. *Art. 24-ter Delitti di criminalità organizzata*
   L'Azienda ha rilevato un rischio puramente ipotetico ed astratto di commissione di tali reati, comunque delimitato ai rapporti con eventuali partners o allo svolgimento di attività non costituenti l'oggetto sociale principale.
   Con riferimento alle associazioni di tipo mafioso ("l'associazione è di tipo mafioso quando coloro che ne fanno parte si avvalgono della forza di intimidazione del vincolo associativo e delle condizione di assoggettamento e di omertà che ne deriva per commettere delitti, per acquisire in modo diretto o indiretto la gestione o il controllo di attività economiche, concessioni, autorizzazioni, etc.." art. 416-bis c.p.), si ritiene che l'Azienda non ravvisi alcun realistico interesse o vantaggio nella commissione della fattispecie di reato in oggetto. Può darsi, invece, l'ipotesi di un rapporto con fornitori che, per la presenza storica di criminalità organizzata sul territorio in cui operano, potrebbero intrattenere rapporti illeciti con associazioni di tipo mafioso: in ottica preventiva, per i fornitori occasionali sono previste verifiche di onorabilità (ad esempio richiesta del Certificato della Camera di Commercio con Dicitura Antimafia).
   Con riferimento all'associazione per delinquere ("quando tre o più persone si associano allo scopo di commettere più delitti" art. 416 c.p.), l'Azienda potrebbe ottenere un interesse o vantaggio dall'associazione di più persone interne / collaboratori esterni nell'ambito di:

- gestione illecita dei rifiuti prodotti: per le relative procedure si rinvia al sistema di gestione ISO 14001: 2015
- falsificazione delle analisi di laboratorio, relativamente agli aspetti ambientali: tutti i laboratori sono sottoposti all'attività di valutazione nell'ambito del sistema di gestione integrato
- falso in bilancio, frode fiscale e, più in generale, i reati societari: tali aspetti sono già monitorati nell'ambito delle attività di controllo previste dalla normativa vigente (es. controlli del Collegio Sindacale, società di revisione).

4. *Art. 25 Concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione*

   L'azienda potenzialmente potrebbe commettere le violazioni del codice penale previste all'art.25 del D.Lgs. 231/2001: essa, infatti, può essere sottoposta ad ispezioni e controlli da parte di un Ente pubblico (pubblico ufficiale, incaricato di pubblico servizio) come ASL, Ispettorato del lavoro, ARPA, etc. od organismi fiscali di controllo, quali ad esempio l'Agenzia delle Entrate, Guardia di Finanza, etc. L'azienda, inoltre, potrebbe richiedere alla P.A. concessioni, licenze ed autorizzazioni. Pertanto sono state predisposte apposite procedure di prevenzione di tali reati nella *Parte Speciale* specifica del Modello Organizzativo.

5. *Art. 25-bis Falsità in monete, in carte di pubblico credito e valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento*

   L'Azienda non utilizza né gestisce flussi finanziari in contanti al di sopra dei limiti di legge, né emette o è in grado di alterare carte di credito. L'utilizzo di valori bollati è limitato. Non si ravvisa inoltre alcun concreto interesse nella contraffazione di strumenti o segni di riconoscimento, data la natura dell'attività aziendale. L'Azienda pertanto valuta come non attinente al proprio contesto di riferimento la fattispecie di reato in oggetto.

6. *Art. 25-bis-1 Delitti contro l'industria ed il commercio*

   Nella fattispecie delle violazioni previste dal presente articolo si ritengono applicabili solo quelle previste dagli artt. 514 e 515 del c.p. in quanto potrebbero essere emesse false dichiarazioni relative alle caratteristiche chimico qualitative riportate sui certificati della materia prima dei fornitori. Apposite procedure di prevenzione di tali reati sono state predisposte nella *Parte Speciale* specifica del Modello Organizzativo, richiamando quelle adottate dalla società nell'ambito del proprio sistema di gestione qualità.

7. Art. 25-ter Reati societari

   Nell'ambito della violazione degli articoli del codice civile relativi alle società si ravvisa la possibilità che vengano commessi tutti i reati, eccetto quelli espressamente previsti per società quotate in borsa di cui l'Azienda non fa parte, pertanto l'Azienda risulta assoggettata a tale tipologia di reato: tali aspetti sono già monitorati nell'ambito delle attività di controllo previste dalla normativa vigente (es. controlli del Collegio Sindacale, società di revisione).

8. *Art. 25-quater Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico*
   L'Azienda non dispone nella pratica né delle risorse né delle opportunità per la commissione dei reati in oggetto. L'azienda pertanto valuta come non attinente al proprio contesto di riferimento la fattispecie di reato in oggetto
9. *Art. 25-quater1 Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili*
   L'Azienda non dispone intrinsecamente né delle risorse né delle opportunità per la commissione dei reati in oggetto. L'Azienda pertanto valuta come non attinente al proprio contesto di riferimento la fattispecie di reato in oggetto.
10. *Art. 25-quinquies Delitti contro la personalità individuale*
    L'Azienda non ha stabilimenti all'estero, pertanto non impiega manodopera al di fuori della legislazione nazionale; applica e garantisce i principi dettati dai contratti collettivi nazionali di riferimento; non opera in settori tali per cui sia possibile configurare reati a sfondo sessuale.
    In ogni caso, è stato previsto nel *Codice Etico* uno specifico impegno a far rispettare ai propri fornitori la normativa vigente in materia di lavoro che si traduce nella richiesta e verifica che i propri partner commerciali rispettino gli obblighi di legge in tema di a) tutela del lavoro minorile e delle donne; b) condizioni igienico sanitarie e di sicurezza; c) diritti sindacali e di associazione.
    Non si ritiene, inoltre, che l'utilizzo della rete aziendale per navigare su siti internet illegali possa essere un'ipotesi di reato adottabile nell'interesse o vantaggio della società, in quanto configurabile solo come comportamento disdicevole del singolo individuo. Per tale motivo se ne esclude l'applicabilità in capo al D. Lgs. 231/2001, sebbene l'azienda vieti tale comportamento all'interno del *Codice Etico* e implementi un filtro di protezione sulla navigazione dei siti internet (Regolamento di protezione dei dati ex D.Lgs. 196/2003).
11. *Art. 25-sexies Reati societari (reati aggiunti dalla L.62/2005)*
    I reati previsti dagli artt. 184 e 185 T.U.F. non sono attinenti alla posizione della società.
12. *Art. 25-septies Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime*
    Sono state ritenuti "processi sensibili", in relazione a tali reati, quelli relativi all'adozione ed efficace attuazione di tutti gli adempimenti in materia di sicurezza del lavoro, resi maggiormente stringenti a seguito dell'entrata in vigore del D. Lgs. 81/2008 ed in particolare: l'approvazione del Sistema di gestione Salute e Sicurezza sul lavoro, che contempla l'intero sistema aziendale sulla sicurezza contenente tra l'altro il Documento di Valutazione dei Rischi; l'effettuazione di attività di formazione ed informazione del personale; la nomina delle figure obbligatorie (Medico Competente, RSPP, Preposti alla sede di lavoro, RLS, Addetti servizio Primo Soccorso, Squadra Antincendio, ecc.). Pertanto sono state predisposte procedure di prevenzione di tali reati nella *Parte Speciale* specifica del Modello Organizzativo, nell'ambito del sistema di gestione integrato.
13. *Art. 25-octies Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro o utilità di provenienza illecita*
    I reati previsti dal presente articolo sono valutati pertinenti in quanto potrebbero verificarsi casi in cui venga, anche inconsapevolmente, acquistato materiale proveniente originariamente da furto o venga messo in circolazione denaro ricevuto in pagamento ma di provenienza illecita. Pur non

escludendone l'applicabilità, si ritiene tale reato marginale: pertanto, all'interno dei contratti stipulati sono presenti clausole contrattuali per il rispetto dei principi etici ed obbligo di accettazione del Codice Etico e del Modello 231 di VETRODOMUS S.p.A.

14. *Art. 25-novies Delitti in materia di violazione dei diritti di autore*

    Si decide di prevedere nel *Codice Etico* l'impegno affinché non vengano acquisiti e/o installati software applicativi non autorizzati o senza licenza. Inoltre il singolo non ha diritti amministrativi per poter essere accreditato a scaricare / installare programmi: tale attività può essere svolta solamente dal Responsabile Informatico aziendale.

15. *Art. 25-decies Delitti contro l'amministrazione della giustizia*

    Nei rapporti con l'Autorità giudiziaria, i membri dell'organizzazione aziendale sono tenuti a prestare una fattiva collaborazione ed a rendere dichiarazioni veritiere, trasparenti ed esaustivamente rappresentative dei fatti. In ogni caso, si decide di prevedere, nel *Codice Etico*, uno specifico impegno a far rispettare ai propri dipendenti, dirigenti e vertici aziendali tale principio.

16. *Art. 25-undecies Reati ambientali*

    Nella fattispecie si tratta di reati che hanno una reale possibilità di commissione, anche in maniera colposa, indipendente dalla volontà del singolo membro dell'organizzazione aziendale. Nell'ambito della *Parte Speciale* sono state predisposte le procedure del sistema di gestione ambientale certificato secondo la norma UNI EN ISO 14001: 2015 che hanno efficacia per la previsione di reati ambientali rientranti nel campo di applicazione del D.Lgs. 231/01.

    L'analisi degli illeciti potenzialmente applicabili ha tenuto conto anche dei nuovi eco-reati introdotti con la Legge 22/05/2015, n° 68.

17. *Art. 25-duodecies Impiego di cittadini di paesi terzi con soggiorno irregolare*

    Stante la politica aziendale, ribadita anche nel *Codice Etico*, ed i sistemi di controllo delle assunzioni da parte degli organi preposti, definiti da apposita procedura nell'ambito della *Parte Speciale* del Modello organizzativo non si ravvede la possibilità che venga commessa tale tipologia di reato. Tale reato potrebbe altresì essere commesso da imprese esterne che operano all'interno dell'azienda.

    A tal fine è stata predisposta apposita procedura nella *Parte Speciale* del Modello Organizzativo, nell'ambito del sistema di gestione integrato.

18. *art.10 L.146/2006 Reati di criminalità organizzata transnazionale*

    Non si ravvisano rischi di violazione di tali reati in particolare nel favoreggiamento dell'immigrazione clandestina.

19. *Art. 25-terdecies Razzismo e xenofobia*

    Non si ravvisano rischi di violazione di tali reati, ad eccezione della condotta personale del singolo. In ogni caso, si decide di prevedere, nel *Codice Etico*, il rispetto di principi condivisi tra cui il rigetto di qualunque forma di discriminazione e/o razzismo nei confronti dei dipendenti / del personale che, a qualunque titolo, sia coinvolto nella normale attività aziendale.

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo D. Lgs. 231/01

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo D. Lgs. 231/01

20. *Art. 25-quaterdecies Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati*
    L'Azienda non dispone intrinsecamente né delle risorse né delle opportunità per la commissione dei reati in oggetto. L'Azienda pertanto valuta come non attinente al proprio contesto di riferimento la fattispecie di reato in oggetto.
21. *Art. 25-quinquiesdecies Reati tributari*
    Nell'ambito della violazione degli articoli del D. Lgs. nr. 74/2000 "Nuova disciplina dei reati in materia di imposte sui redditi e sul valore aggiunto a norma dell'articolo 9 della legge 25 giugno 1999, n. 205", si ravvisa la possibilità che vengano commessi tutti i reati, relativamente alle attività amministrativo-contabili, pertanto si prevede di inserire apposite procedure di prevenzione di tali reati nella *Parte Speciale* specifica del Modello Organizzativo.
22. *Art. 25-sexiesdecies Contrabbando*
    L'Azienda non dispone intrinsecamente né delle risorse né delle opportunità per la commissione dei reati in oggetto. L'Azienda pertanto valuta come non attinente al proprio contesto di riferimento la fattispecie di reato in oggetto.

La Società sulla base dell'analisi sopra riportata ha rafforzato il sistema di controllo interno con specifico riferimento a detti Reati, istituendo, dove non presenti, protocolli/procedure atte all'eliminazione e/o riduzione della possibilità di incorrere in violazioni di legge.

6.3 Composizione del Modello Organizzativo

Sulla base delle analisi di rischi di cui al punto precedente il presente Modello Organizzativo è così costituito:

- Codice Etico **(Rev. 00 del 10/12/2020)**
- Mappatura - Analisi dei reati **(Rev. 00 del 03/12/2020)**
- Regolamento dell'Organismo di Vigilanza **(lo stato di revisione e aggiornamento è a cura dell'OdV)**
- Regolamento disciplinare, definito dalla procedura interna P231.5 **(Rev. 0 del 18/01/2022)**
- *Parte Generale*, illustrativa del contesto normativo di riferimento, degli obiettivi, delle linee di struttura e delle modalità di implementazione dello stesso **(Rev. 00 del 08/03/2022)**
- *Parte Speciale* **(Rev. 00 del 08/03/2022)**, *così suddivisa:*
- *Parte Speciale A* - Reati commessi nei Rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24, 25);
- *Parte Speciale B* - Reati Societari (artt. 25-ter, 25-sexies);
- *Parte Speciale C* – Reati di omicidio colposo e di lesioni gravi e gravissime commessi per violazione delle norme sulla Tutela della Salute e Sicurezza sul Lavoro (art. 25-septies), Reati Impiego di cittadini di paesi terzi con soggiorno irregolare per imprese esterne (art. 25- duodecies);
- *Parte Speciale D* – Reati in materia ambientale (art. 25-undecies);
- *Parte Speciale E* – Altre tipologie di reati;
- *Parte Speciale F* - Reati tributari (art. 25-quinquiesdecies).

La *Parte Speciale* è da intendersi poi comprensiva di tutte le procedure ed istruzioni implementate nell'ambito del sistema di gestione integrato Qualità – Ambiente - Salute&Sicurezza **(lo stato di revisione e aggiornamento della documentazione è definito nell'ambito del sistema di gestione del sistema integrato)**

7. ORGANISMO DI VIGILANZA

L'OdV assumerà la carica dal momento in cui tutti i componenti avranno accettato la nomina operata dal Consiglio di Amministrazione, mediante espressa dichiarazione scritta**.**

La Legge di Stabilità 2012 (L.183/2011- pubbl. su G.U. del14/11/2011 n. 265 – S.O. n. 234) ha previsto l'inserimento nell'art. 6 del D.Lgs. 231/2001 del seguente comma 4- bis : "*Nelle società di capitali il collegio sindacale, il consiglio di sorveglianza e il comitato per il controllo della gestione possono svolgere le funzioni dell'organismo di vigilanza di cui al comma 1, lettera b)*".

Considerato quanto sopra e, tenuto conto dell'attuale struttura Organizzativa dell'Azienda, si è concluso che la soluzione conforme ai requisiti del decreto, alle indicazioni delle linee guida delle associazioni di categoria di riferimento e della dottrina e giurisprudenza dominanti in materia, sia quella dell'istituzione di un Organismo di Vigilanza.

Il dettaglio dei requisiti, compiti, poteri e regole dell'OdV della società è riportato all'interno del **Regolamento dell'OdV**, documento esterno a cui si rimanda.

Le funzioni istituzionali dell'OdV a termini dell'art.6, 1° comma, lettera b), del D.Lgs. 231/01 sono le seguenti:

- vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello Organizzativo;
- segnalare le esigenze di aggiornamento.

L'Organismo è inserito in posizione di staff al Consiglio di Amministrazione. La ricorrenza e la permanenza dei requisiti per ciascun componente dell'OdV vengono accertate dal Consiglio di Amministrazione in sede di nomina e saranno verificate dal medesimo organo periodicamente, per la durata del mandato in cui il componente dell'OdV rimarrà in carica.

L'OdV riporta direttamente al Consiglio di Amministrazione della società cui riferisce in merito all'attuazione del Modello Organizzativo ed all'emersione di eventuali criticità. Il reporting sarà su base continuativa e periodica, almeno annuale.

In particolare, la *relazione periodica* dovrà indicare l'attività svolta nel periodo, sia in termini di controlli effettuati e degli esiti ottenuti, che in ordine alle eventuali necessità di aggiornamento del Modello Organizzativo.

Al fine di garantire all'OdV una piena autonomia nell'espletamento delle proprie funzioni, senza limitazioni che possano conseguire da insufficienti risorse finanziarie, è assegnato a tale organismo un *budget annuo* definito dal Consiglio di Amministrazione, fatta salva la possibilità di richiederne integrazioni se necessarie.

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo D. Lgs. 231/01

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo D. Lgs. 231/01

Tutti i dipendenti, dirigenti e tutti coloro che cooperano al perseguimento degli obiettivi aziendali sono tenuti ad informare tempestivamente l'OdV, attraverso il proprio Rappresentante dei lavoratori per la responsabilità sociale, in ordine ad ogni deroga, violazione o sospetto di violazione di propria conoscenza rispetto a:

- norme comportamentali prescritte dal *Codice Etico* e dal *Modello Organizzativo*;
- principi di comportamento e modalità esecutive disciplinate dai *protocolli e dalle procedure aziendali* rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001.

Oltre a quanto sopra previsto, i Responsabili di Direzione/Funzione, nell'ambito dello svolgimento delle attività di propria competenza, sono tenuti a fornire all'OdV, ogni qualvolta l'evento si verifichi e tempestivamente, le informazioni richieste dai relativi protocolli/procedure rilevanti ai fini del Modello Organizzativo.

7.1 PIANO DEI FLUSSI VERSO l'OdV PREVISTI NEL MODELLO

Il destinatario delle comunicazioni e segnalazioni in tabella è sempre l'OdV di VETRODOMUS S.p.A.				
Frequenza	Entro	Competenza	Ambito	Contenuti
TEMPESTIVAMENTE	3 giorni lavorativi	Responsabile del conferimento di incarico	Consulenze e prestazioni professionali	Comunica eventuali criticità (corruzione, compimento di illeciti) rilevate nella gestione del rapporto con il consulente/ professionista
		Datore di lavoro	Rapporti con la P.A.	In caso di ispezioni della P.A.. trasmette copia del verbale di accesso rilasciato; trasmette i successivi verbali / comunicazioni
				Comunica eventuali richieste di informazioni da parte delle autorità di vigilanza
			Salute e Sicurezza	Comunica eventuali infortuni verificatisi in azienda e relativi verbali di ispezione rilasciati dagli enti competenti (per es. ATS)
		Resp.Amministrazione	Movimentazione dei flussi finanziari	Comunica eventuali rapporti con banche estere / movimenti di denaro contante
			Personale	Trasmette, in caso di ispezioni delle autorità competenti (ispettorato del lavoro, ATS, etc.), copia del verbale rilasciato
		Rappresentante legale o Resp. dei sistemi informatici	Utilizzo rete aziendale / internet	Comunica eventuali gravi anomalie riscontrate nella gestione dei Sistemi Informatici, a seguito di accertamenti da parte degli enti di controllo (per es. polizia postale e delle comunicazioni)

SEMESTRALE	30 giugno, 31 dicembre	Resp. Amministrazione	Patrimonio e operazioni sul capitale	Comunica eventuali flussi finanziari non standard ed operazioni straordinarie di capitale
			Procedimenti arbitrali e giudiziali	Comunica eventuali contenziosi e/o transazioni in corso
			Personale	Comunica eventuali situazioni di Cassa Integrazione, Mobilità, Contratti di Solidarietà, etc.
				Comunica eventuali provvedimenti disciplinari attuati (sia verbali che scritti)
ANNUALE	31 dicembre	Resp. Amministrazione	Assemblee e rapporti con terzi	Trasmette eventuale scambio di informazioni e riunioni periodiche degli organi preposti alla redazione del bilancio / controllo dello stesso (per es. revisori contabili)
			Rapporti con la P.A	Comunica eventuali partecipazioni a progetti finanziati con denaro pubblico e relativo stato di avanzamento
				Trasmette copia degli adempimenti fiscali periodici
			Omaggi e spese di rappresentanza	Comunica eventuali spese di rappresentanza, omaggi e sponsorizzazioni sostenute nell'anno
		Datore di lavoro	Personale	Trasmette riepilogo della formazione pianificata ed effettuata nel corso dell'anno (per es. in materia di sicurezza sul lavoro, d.lgs. 231, ambiente, qualità, etc.)
			SISTEMA DI GESTIONE DELLA SALUTE E SICUREZZA	Trasmette Verbale di riunione periodica ex art. 18 D. Lgs. 81/2008 (dove si evince per es. l'eventuale introduzione o variazione di DPI e sostanze chimiche, relazione sull'andamento infortunistico ed eventuali segnalazioni dei preposti, introduzione di nuova normativa in materia di S&S)
				Trasmette Relazione sanitaria annuale redatta dal medico competente
				Trasmette eventuali verbali di audit / verifica rilasciati da consulenti esterni in materia di S&S
			SISTEMA DI GESTIONE AMBIENTALE	Trasmette esito delle analisi ambientali di laboratorio (emissioni, scarichi, etc.)
				Trasmette copia del MUD annuale (Modello Unico di Dichiarazione di smaltimento dei rifiuti)
				Trasmette eventuali verbali di audit / verifica rilasciati da consulenti esterni in materia ambientale
			SISTEMA DI GEST. INTEGRATO	Trasmette copia Riesame della direzione del sistema di gestione integrato
		Direzione Generale Datore di lavoro Resp. Amministrazione	Sviluppo tecnologico	Comunica eventuali acquisti di nuovi impianti / modifiche impianti esistenti
			Infrastrutture	Comunica eventuali interventi rilevanti /acquisizione su immobili

Tutte le informazioni, generali e specifiche, devono essere fornite in forma scritta ed indirizzate al Presidente dell'OdV.

E' inoltre garantito un esclusivo canale di comunicazione informatica mediante l'attivazione dell'indirizzo email:

vetrodomus.odv@gmail.com

Ogni informazione e segnalazione prevista nel Modello Organizzativo è conservata dall'OdV in un apposito archivio informatico e/o cartaceo in conformità alle disposizioni contenute nel Regolamento nr. 2016/679.

A carico dei componenti dell'OdV vi è l'obbligo assoluto e inderogabile di mantenere il segreto sulle attività svolte e sulle informazioni societarie di cui vengono a conoscenza nell'esercizio del loro mandato.

A carico dei componenti dell'OdV, in ottemperanza alla legge relativa all' "whistle blowing", vi è l'obbligo assoluto e inderogabile di mantenere il segreto di riservatezza del segnalante degli illeciti / irregolarità, ai sensi del nuovo comma 2-bis del D. Lgs. 231/2001 e smi.

8. SISTEMA SANZIONATORIO

I comportamenti realizzati in violazione del Modello Organizzativo, comprensivo di tutti i suoi allegati, che ne costituiscono parte integrante, nonché di tutti i protocolli/procedure volti a disciplinare in maggior dettaglio l'operatività nell'ambito delle aree a rischio reato e dei processi strumentali, da parte del personale di VETRODOMUS S.p.A., sono sanzionati a termini dell'art. 6, 2° comma, lettera e), e dell'art. 7, 4° comma, lett. b) del D.Lgs. 231/01.

La società reagirà tempestivamente alla violazione delle regole di condotta anche se il comportamento non integri gli estremi del Reato, ovvero non ne determini la responsabilità diretta.

Le sanzioni irrogabili sono quelle previste dall'art. 7 della L. 20.05.1970, n. 300 (Statuto dei lavoratori) e dai Contratti Collettivi Nazionali applicati in azienda.

L'inosservanza degli obblighi e delle norme contenute nel presente Modello Organizzativo, nei suoi allegati e nelle procedure relative agli adempimenti previsti dai D.Lgs. n. 231/2001, D.Lgs, n. 196/2003 e dal D.Lgs. n. 81/08 e s.m.i. da parte del personale dipendente comporta i seguenti provvedimenti, che saranno presi dalla Società in relazione all'entità delle mancanze e alle circostanze che le accompagnano:

1. richiamo verbale;
2. ammonizione scritta;
3. multa non superiore a tre ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare;
4. sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni;
5. licenziamento per mancanze con preavviso e senza preavviso.

La violazione da parte del dipendente degli obblighi previsti nei codici, modelli, allegati ivi richiamati e/o successivamente emanati dalla Società costituiscono comportamento rilevante dal punto di vista disciplinare e potrà comportare l'applicazione di provvedimenti disciplinari in relazione alla gravità del comportamento

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo D. Lgs. 231/01

e/o alla eventuale recidiva nonché al grado della colpa, anche in relazione alla natura delle responsabilità affidate al dipendente stesso.

L'accertamento delle suddette infrazioni, eventualmente su segnalazione dell'Organismo di Vigilanza, la gestione dei procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni stesse restano di competenza delle Funzioni aziendali a ciò preposte e delegate.

In caso di violazione del Modello Organizzativo da parte di uno o più componenti del Consiglio di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza, congiuntamente agli altri membri del CdA, prenderà gli opportuni provvedimenti. In caso di violazione del Modello Organizzativo da parte di uno o più Sindaci, l'Organismo di Vigilanza informa il Consiglio di Amministrazione e gli altri membri del Collegio Sindacale, i quali prenderanno gli opportuni provvedimenti.

Ogni violazione da parte dei dipendenti delle imprese esterne, dei consulenti o dei fornitori delle regole contenute nel Codice Etico e nel Modello Organizzativo agli stessi applicabili o di commissione di reati nello svolgimento della loro attività può generare la risoluzione del contratto. A questo fine è prevista apposita clausola contrattuale da inserire all'interno di ogni ordine di appalto/acquisto da sottoscrivere dall'appaltante all'atto dell'accettazione del lavoro/fornitura.

Qualora la violazione coinvolga e comprometta anche l'immagine di VETRODOMUS S.p.A. nei confronti del pubblico esterno e della clientela, l'azienda si riserva di effettuare azione di rivalsa sui danni di immagine.

Nel sistema disciplinare sopra citato, sono inoltre previste sanzioni (attraverso gli stessi strumenti precedentemente descritti) 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, ai sensi del comma 2, lettera e) del D. Lgs. 231/2001 e smi.

Lo stesso segnalante avrà la facoltà di denunciare all'Ispettorato Nazionale del Lavoro le misure discriminatorie eventualmente adottate dall'ente (ai sensi del nuovo comma 2-ter, art. 6).

Inoltre, viene sottolineata la piena nullità delle misure ritorsive o discriminatorie, compresi il licenziamento e il mutamento di mansioni, assunte nei confronti del soggetto segnalante in una fase successiva alla denuncia (ai sensi del nuovo comma 2-quater, art. 6).

Nel caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari o all'adozione di ulteriori misure organizzative con effetti negativi sulle condizioni di lavoro del segnalante (demansionamenti; licenziamenti; trasferimenti), il datore di lavoro ha l'onere di dimostrare che esse sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

9. DIFFUSIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO

Ai fini dell'efficace attuazione del Modello Organizzativo, è obiettivo generale dell'Azienda garantire verso tutti i destinatari del Modello Organizzativo medesimo una corretta conoscenza e divulgazione delle regole di condotta ivi contenute.

Tutto il personale, nonché i soggetti apicali, i consulenti, i partner ed i collaboratori esterni sono tenuti ad avere piena conoscenza sia degli obiettivi di correttezza e trasparenza che si intendono perseguire con il Modello Organizzativo, sia delle modalità attraverso le quali l'Azienda intende perseguirli.

Obiettivo di carattere particolare è poi rappresentato dalla necessità di garantire l'effettiva conoscenza delle prescrizioni del Modello Organizzativo e le ragioni sottese ad un'efficace attuazione nei confronti di risorse le cui attività sono state riscontrate a rischio.

Tali determinazioni sono indirizzate verso le attuali risorse della società nonché verso quelle ancora da inserire.

L'idoneità allo scopo dei corsi di cui al successivo paragrafo 9.2 sarà oggetto di valutazione da parte dell'Organismo.

9.1. La comunicazione iniziale

L'adozione del presente Modello Organizzativo è comunicata a tutto il personale in forza al momento dell'adozione stessa. In particolare, la comunicazione viene disposta attraverso:

- Diffusione del Modello Organizzativo sulla rete informatica inserendone apposito link sul sito istituzionale;
- Per il personale neo-assunto dopo la prima divulgazione del Modello, esso verrà consegnato durante il programma di formazione iniziale con la quale assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza.

9.2. La formazione

Per VETRODOMUS S.p.A. l'attività di formazione del personale ha un ruolo preminente tra le attività societarie. La società pertanto effettuerà un'intensa attività di promozione della propria cultura aziendale tra il personale, con un particolare accento sulla necessità di applicare i principi etici adottati e le regole interne, costruite nel più ampio rispetto della trasparente e corretta gestione delle società.

In particolare, l'Azienda prevede l'erogazione di corsi destinati ai Responsabili di funzione, con i quali illustrare il contesto normativo, il Modello Organizzativo adottato, il ruolo dell'OdV e le modalità di gestione del Modello.

Con specifico riferimento agli adempimenti in materia di salute e sicurezza dell'ambiente di lavoro, le funzioni preposte si occupano di predisporre i necessari corsi di aggiornamento e di addestramento previsti dalla legge, nonché corsi di formazione per specifici ruoli in materia di sicurezza, dandone pronta comunicazione all'Organismo di Vigilanza.

La partecipazione ai processi formativi sopra descritti è obbligatoria e sarà documentata attraverso la richiesta della firma di presenza.

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo D. Lgs. 231/01

10. AGGIORNAMENTO DEL MODELLO ORGANIZZATIVO

Il D.Lgs. 231/01 prevede espressamente la necessità di aggiornare il Modello Organizzativo, al fine di renderlo costantemente ritagliato sulle specifiche esigenze dell'Ente e della sua concreta operatività.

Gli interventi di adeguamento e/o aggiornamento del Modello Organizzativo saranno realizzati essenzialmente in occasione di:

- Innovazioni normative;
- Esiti negativi di verifiche / Audit sull'efficacia del medesimo;
- Violazioni del modello Organizzativo
- Modifiche della struttura organizzativa della società.

L'aggiornamento del Modello Organizzativo e, quindi, la sua integrazione e/o modifica, spetta al Consiglio di Amministrazione.