

## Sommario

<b>1. INTRODUZIONE.....</b>	<b>2</b>
<b>2. IL REGIME DI RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE.....</b>	<b>2</b>
<b>3. I REATI PREVISTI DAL DECRETO .....</b>	<b>4</b>
<b>4. DESTINATARI DEL MODELLO .....</b>	<b>5</b>
<b>5. ADOZIONE, REDAZIONE E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO ORGANIZZATIVO .....</b>	<b>5</b>
<b>6. STRUTTURA DEL MODELLO DI VETRODOMUS S.P.A. ....</b>	<b>6</b>
<b>7. ORGANISMO DI VIGILANZA.....</b>	<b>7</b>
7.1 I REQUISITI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	7
7.2 CAUSE DI INELEGGIBILITÀ, REVOCA, SOSPENSIONE E DECADENZA .....	8
7.3 I COMPITI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA .....	9
7.4 OBBLIGHI DI INFORMATIVA NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	9
<b>8. VIOLAZIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO .....</b>	<b>10</b>
8.1 VIOLAZIONE DEL CODICE ETICO .....	10
8.2 GESTIONE DELLE SEGLAZIONI – WHISTLEBLOWING .....	11
8.3 IL CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNA .....	11
8.4 IL DIVIETO DI RITORSIONE .....	12
<b>9. SISTEMA SANZIONATORIO .....</b>	<b>12</b>
<b>10. DIFFUSIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO .....</b>	<b>14</b>
10.1 LA COMUNICAZIONE INIZIALE .....	14
10.2 LA FORMAZIONE .....	15

	<b>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo</b> <b>PARTE GENERALE</b>		PAG 2 di 15
	REVISIONE:	APPROVATO DA:	
	<b>01 del 31/10/2024</b>		<b>CdA</b>

## 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 esercitano la gestione o il controllo, ovvero da soggetti 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 nomina 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, il quale viene approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione.

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

Quella prevista e disciplinata dal D.lgs. 231/2001 è 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 processo che si svolge dinanzi al giudice 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:

	<b>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo</b> <b>PARTE GENERALE</b>		PAG 3 di 15
	REVISIONE:	APPROVATO DA:	
	<b>01 del 31/10/2024</b>	<b>CdA</b>	

- 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 dell'Ente non esclude ma si somma a quella della persona fisica che ha commesso 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 venga commesso;

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.

	<b>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo</b> <b>PARTE GENERALE</b>		PAG 4 di 15
	REVISIONE:	APPROVATO DA:	
	<b>01 del 31/10/2024</b>	<b>CdA</b>	

### 3. I REATI PREVISTI DAL DECRETO

I reati attualmente rilevanti ai sensi del Decreto ed il cui compimento la Società 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);
- Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio (art. 25);
- 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 abuso di mercato (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);
- Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25-octies.1);
- 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);
- 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);

	<b>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo</b> <b>PARTE GENERALE</b>		<i>PAG 5 di 15</i>
	REVISIONE:	APPROVATO DA:	
	<b>01 del 31/10/2024</b>		<b>CdA</b>

- Reati di contrabbando (art. 25-sexiesdecies);
- Delitti contro il patrimonio culturale e riciclaggio. devastazione e saccheggio di beni culturali e attività organizzata per il traffico illecito di beni culturali (artt. 25-septiesdecies e duodevices).

#### 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.

Le disposizioni contenute nel Modello Organizzativo e nel Codice Etico, che è parte integrante del modello stesso, sono divulgate attraverso specifiche attività di formazione e 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. ADOZIONE, REDAZIONE E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO ORGANIZZATIVO

L'adozione del Modello è prevista dal D.lgs. 231/2001 come facoltativa e non obbligatoria.

La scelta della Società di sviluppare il presente Modello deriva:

- dall'intento di dotarsi di uno strumento che consenta l'esonero da sanzioni a carico dell'ente nell'ipotesi in cui venga commesso un reato ex D.lgs. 231 nel suo interesse o a suo vantaggio;
- dalla consapevolezza che l'adozione di comportamenti etici, responsabili e rispettosi della legge sia il giusto strumento per migliorare ulteriormente la propria reputazione e il proprio livello di affidabilità sul mercato.


In forza delle indicazioni del legislatore, nonché delle Linee Guida di Confindustria, il presente Modello organizzativo e di Controllo è stato sviluppato e, all'occorrenza in futuro, verrà aggiornato attraverso le fasi di seguito indicate.

##### **Prima fase: mappatura delle attività e identificazione dei profili di rischio.**

La prima fase ha riguardato l'individuazione delle attività svolte e dei profili di rischio della Società (c.d. “mappatura delle attività”) e ha preso avvio dall'analisi della documentazione societaria ritenuta rilevante (Statuto dell'Associazione, Procure, Organigramma aggiornato, etc.).

Sulla scorta delle informazioni risultanti dai medesimi documenti si è proceduto a effettuare le necessarie interviste. Gli incontri hanno avuto l'obiettivo principale di individuare i rischi di realizzazione delle fattispecie di reato ipoteticamente ravvisabili nelle singole aree di attività, nonché i presidi già esistenti e atti a mitigare i predetti rischi.

A seguito dei predetti incontri è stato redatto un documento riepilogativo dei profili di rischio rilevati, rispetto alle aree di attività analizzate (c.d. Mappatura dei Rischi secondo il D.lgs. 231/2001).

	<b>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo</b> <b>PARTE GENERALE</b>		PAG 6 di 15
	REVISIONE:	APPROVATO DA:	
	<b>01 del 31/10/2024</b>		<b>CdA</b>

### Seconda fase: delineazione del Modello.

Sulla scorta delle risultanze delle attività innanzi descritte, si è avviata la delineazione del presente Modello di organizzazione, gestione e controllo, che si compone di una “Parte Generale” e di più “Parti Speciali” atte a definire i principi di controllo e i comportamenti specifici per le aree di rischio identificate.

Il Modello di organizzazione, gestione e controllo viene approvato e deliberato dal Consiglio di Amministrazione della Società.

Le modifiche e le integrazioni del presente Modello sono apportate dal Consiglio di Amministrazione anche su informativa dell’Organismo di Vigilanza della Società.

L’organo direttivo delibera relativamente all’attuazione del Modello, mediante valutazione e approvazione delle azioni necessarie per l’implementazione degli elementi costitutivi dello stesso.

L’attività di verifica sul funzionamento e sull’osservanza del Modello è di competenza dell’Organismo di Vigilanza.

## 6. STRUTTURA DEL MODELLO DI VETRODOMUS S.P.A.

Il Modello di organizzazione è composto dai seguenti documenti, da ritenersi ciascuno parte integrante:

- Mappatura - Analisi dei rischi;
- Codice Etico;
- Parte Generale, illustrativa del contesto normativo di riferimento, degli obiettivi, delle linee di struttura e delle modalità di implementazione dello stesso;
- Parte Speciale, così suddivisa:
  - *Parte Speciale A* - Reati contro la Pubblica Amministrazione e il suo patrimonio, delitti di criminalità organizzata, delitti con finalità di terrorismo e di eversione dell’ordine democratico, reato di corruzione tra privati, ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, autoriciclaggio, delitto di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all’autorità giudiziaria;
  - *Parte Speciale B* – Delitti informatici, trattamento illecito di dati e reati in materia di violazione del diritto d’autore;
  - *Parte Speciale C* – Reati societari;
  - *Parte Speciale D* – Delitti contro l’industria e il commercio;
  - *Parte Speciale E* – Reati di omicidio colposo e lesioni personali gravi o gravissime commessi con violazione delle norme a tutela della salute e sicurezza sul lavoro;
  - *Parte Speciale F* - Reati ambientali;
  - *Parte Speciale G* – Delitti contro la personalità individuale e impiego di cittadini di stati terzi il cui soggiorno è irregolare;
  - *Parte Speciale H* – Reati tributari e delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori;
  - *Parte Speciale I* – Reati di contrabbando.
  - *Parte Speciale L* – Delitti contro il patrimonio culturale.

	<b>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo</b> <b>PARTE GENERALE</b>		PAG 7 di 15
	REVISIONE:	APPROVATO DA:	
	<b>01 del 31/10/2024</b>	<b>CdA</b>	

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 e Sicurezza.

## 7. ORGANISMO DI VIGILANZA

Condizione necessaria ai fini dell'esenzione dalla responsabilità amministrativa è l'istituzione di un Organismo di Vigilanza (d'ora in poi anche "OdV") dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo volti ad assicurare un'effettiva ed efficace attuazione del Modello.

### 7.1 I REQUISITI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Oltre all'autonomia e all'indipendenza i membri dell'Organismo di Vigilanza devono rispettare i requisiti di professionalità e di continuità di azione, come di seguito meglio specificati.

**Autonomia e Indipendenza:** l'Organismo deve restare estraneo ad ogni forma di interferenza e pressione da parte dei vertici operativi e non essere in alcun modo coinvolto nell'esercizio di attività operative e decisioni gestorie.

L'OdV non deve trovarsi in situazione di **conflitto di interesse** e non devono essere attribuiti all'Organismo nel suo complesso, ma anche ai singoli componenti, compiti operativi che ne possano minare l'autonomia.

I requisiti dell'**autonomia** e dell'**indipendenza** devono intendersi anche quale assenza di legami parentali e vincoli di dipendenza gerarchica con il vertice della Società o con soggetti titolari di poteri operativi all'interno della stessa.

L'Organismo di Vigilanza deve riportare al massimo vertice operativo aziendale e con questo deve poter dialogare "alla pari" trovandosi in posizione di "*staff*" con il Consiglio di Amministrazione.

**Professionalità:** ovvero possesso del bagaglio di strumenti e tecniche necessari per lo svolgimento concreto ed efficace dell'attività assegnata. La professionalità e l'autorevolezza dell'Organismo sono poi connesse alle sue esperienze professionali. In tal senso, la Società ritiene di particolare rilevanza l'attento esame dei *curricula* dei possibili candidati, e le precedenti esperienze, privilegiando profili che abbiano maturato una specifica professionalità in materia.

**Continuità d'azione:** l'OdV svolge in modo continuativo le attività necessarie per la vigilanza del Modello con adeguato impegno e con i necessari poteri di indagine, riunendosi con cadenza almeno trimestrale.

**Onorabilità:** in relazione alla previsione di cause di ineleggibilità, revoca, sospensione; nel nominare i componenti dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione di VETRODOMUS S.p.A. ha espressamente stabilito le seguenti cause di **ineleggibilità** per i membri dell'OdV.

	<b>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo</b> <b>PARTE GENERALE</b>		<i>PAG 8 di 15</i>
	REVISIONE:	APPROVATO DA:	
	<b>01 del 31/10/2024</b>	<b>CdA</b>	

## 7.2 CAUSE DI INELEGGIBILITÀ, REVOCA, SOSPENSIONE E DECADENZA

Nel nominare i componenti dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione della Società ha espressamente stabilito le seguenti cause di **ineleggibilità** per i suoi membri.

Non possono essere nominati:

- coloro i quali siano stati condannati con sentenza ancorché non definitiva, o con sentenza di applicazione della pena su richiesta (cd. patteggiamento) e anche se con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione:

- alla reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per uno dei delitti previsti dal regio decreto 16 marzo 1942, n. 267;
- a pena detentiva per un tempo non inferiore ad un anno per uno dei reati previsti dalle norme che disciplinano l'attività bancaria, finanziaria, mobiliare, assicurativa e dalle norme in materia di mercati e valori mobiliari, di strumenti di pagamento;
- alla reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per un delitto contro la pubblica amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'economia pubblica, per un delitto in materia tributaria;
- per un qualunque delitto non colposo alla pena della reclusione per un tempo non inferiore a due anni;
- per uno dei reati previsti dal titolo XI del libro V del Codice civile così come riformulato del Decreto Legislativo 11 aprile 2002, n. 61;
- per un reato che importi e abbia importato la condanna ad una pena da cui derivi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- per uno o più reati tra quelli tassativamente previsti dal Decreto, anche se con condanne a pene inferiori a quelle indicate ai punti precedenti;
- coloro nei cui confronti sia stata applicata in via definitiva una delle misure di prevenzione previste dall'art. 10, co. 3, della legge 31 maggio 1965, n. 575, come sostituito dall'articolo 3 della legge 19 marzo 1990, n. 55 e successive modificazioni;
- coloro nei cui confronti siano state applicate le sanzioni amministrative accessorie previste dall'art. 187-*quater* Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza devono autocertificare con dichiarazione sostitutiva di notorietà di non trovarsi in alcuna delle condizioni suindicate, impegnandosi espressamente a comunicare eventuali variazioni rispetto al contenuto di tali dichiarazioni.

L'eventuale revoca dei componenti dell'Organismo dovrà essere deliberata dal Consiglio di Amministrazione e potrà esclusivamente disporsi per ragioni connesse a gravi inadempimenti rispetto al mandato assunto, ivi comprese le violazioni degli obblighi di riservatezza di seguito indicati, oltre che per le intervenute cause di decadenza di seguito riportate.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza **decadono** inoltre dalla carica nel momento in cui siano successivamente alla loro nomina:

- condannati con sentenza definitiva o di patteggiamento per uno dei reati indicati ai numeri 1, 2, 3, 4, 5, 6 e 7 delle condizioni di ineleggibilità innanzi indicate;

	<b>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo</b> <b>PARTE GENERALE</b>		PAG 9 di 15
	REVISIONE:	APPROVATO DA:	
	<b>01 del 31/10/2024</b>		<b>CdA</b>

- allorquando abbiano violato gli obblighi di riservatezza strettamente connessi allo svolgimento del loro incarico.

I componenti dell'OdV sono inoltre **sospesi** dall'esercizio delle funzioni nelle ipotesi di:

- condanna con sentenza non definitiva per uno dei reati indicati nei numeri da 1 a 7 delle condizioni di ineleggibilità innanzi indicate;
- applicazione di una misura cautelare personale;
- applicazione provvisoria di una delle misure di prevenzione previste dall'art. 10, co. 3, della legge 31 maggio 1965, n. 575, come sostituito dall'articolo 3 della legge 19 marzo 1990, n. 55 e successive modificazioni.

L'OdV resta in carica tre anni ed è rieleggibile. La relativa retribuzione viene determinata dal Consiglio di Amministrazione all'atto della nomina per l'intero periodo di durata dell'ufficio.

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.

### 7.3 I COMPITI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

I compiti dell'Organismo di Vigilanza sull'osservanza del Modello, sul suo funzionamento nonché sulle esigenze di aggiornamento dello stesso sono svolti in forza dell'assegnazione di poteri di spesa, che prevedono l'impiego di un *budget* annuo adeguato ad assolvere le proprie funzioni.

Il Consiglio di Amministrazione ritiene che l'Organismo di Vigilanza possa tuttavia autonomamente impegnare risorse che eccedano i propri poteri di spesa, qualora l'impiego delle stesse sia necessario per fronteggiare situazioni eccezionali e urgenti. In questi casi l'Organismo deve informare senza ritardo l'organo direttivo della Società.

L'OdV svolge le seguenti attività:

- vigilanza sull'osservanza e sul funzionamento del Modello;
- segnalazione al Consiglio di Amministrazione di eventuali aggiornamenti e adeguamenti del Modello in conformità alle evoluzioni della legge e della giurisprudenza, oltre che in conseguenza di modifiche intervenute all'organizzazione aziendale.

L'Organismo di Vigilanza svolge la sua attività, salvo situazioni urgenti e casi particolari, con periodicità almeno trimestrale.

### 7.4 OBBLIGHI DI INFORMATIVA NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Tutti i Destinatari del presente Modello sono tenuti ad un obbligo di informativa verso l'Organismo di Vigilanza da svolgersi a seguito di:

- i) **flussi informativi periodici;**
- ii) **flussi informativi ad evento.**

L'Organismo di Vigilanza stabilisce nella propria attività di controllo i **flussi informativi periodici** che devono essere trasmessi. Tra questi:

- decisioni relative alla richiesta, erogazione e utilizzo di finanziamenti pubblici;

	<b>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo</b> <b>PARTE GENERALE</b>		<i>PAG 10 di 15</i>
	REVISIONE:	APPROVATO DA:	
	<b>01 del 31/10/2024</b>	<b>CdA</b>	

- visite, ispezioni ed accertamenti avviati da parte degli enti competenti (regioni, enti regionali ed enti locali) e, alla loro conclusione, eventuali rilievi e sanzioni comminate;
- rapporti predisposti dalle strutture aziendali nell'ambito della loro attività di controllo;
- reportistica periodica in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- variazioni al sistema delle deleghe e delle procure adottato dalla Società;
- i contenziosi attivi e passivi in corso e, alla loro conclusione, i relativi esiti;
- le informazioni sull'evoluzione delle attività attinenti alle aree a rischio.

Si precisa che le informazioni fornite all'OdV mirano a consentirgli di migliorare la propria attività di pianificazione dei controlli e non, invece, ad imporgli attività di verifica puntuale e sistematica di tutti i fenomeni rappresentanti.

All'Organismo di Vigilanza debbono poi essere tempestivamente ed obbligatoriamente trasmessi i seguenti **flussi informativi ad evento**:

- ogni ravvisata criticità rispetto ai rapporti con pubblici funzionari ed incaricati di pubblico servizio, sia italiani che esteri;
- richieste di assistenza legale avanzate dai soggetti interni alla Società, in caso di avvio di un procedimento giudiziario per uno dei reati previsti dal Decreto;
- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti per le fattispecie di reato previste dal Decreto, riguardanti la Società.

I flussi informativi debbono pervenire all'Organismo, mediante posta elettronica all'indirizzo:

[odv@vetrodomus.it](mailto:odv@vetrodomus.it)


L'Organismo di Vigilanza assicura la **massima riservatezza** in ordine a qualsiasi informazione **a pena di revoca del mandato e delle misure disciplinari di seguito definite**, fatte salve le esigenze inerenti allo svolgimento delle indagini nell'ipotesi in cui sia necessario il supporto di consulenti esterni all'OdV o di altre strutture societarie.

Ogni informazione è conservata dall'Organismo di Vigilanza in apposito archivio informatico e cartaceo, in conformità alle disposizioni vigenti in materia di riservatezza dei dati: gli atti dell'Organismo di Vigilanza devono essere contenuti in armadi separati e chiusi, accessibili ai suoi soli componenti e per le sole ragioni connesse all'espletamento dei compiti innanzi rappresentati, a pena di decadenza immediata dall'ufficio.

## 8. VIOLAZIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO

### 8.1 VIOLAZIONE DEL CODICE ETICO

L'osservanza delle norme contenute nel Codice Etico e, in generale, nel Modello Organizzativo e di Controllo della Società, deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali previste per i Dipendenti della Società, ai sensi degli artt. 2104 e 2105 c.c., nonché per i Consulenti, i Collaboratori, i Fornitori e per quanti divengano Destinatari del presente Modello, con riferimento al rapporto contrattuale in essere.

	<b>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo</b> <b>PARTE GENERALE</b>		<i>PAG 11 di 15</i>
	REVISIONE:	APPROVATO DA:	
	<b>01 del 31/10/2024</b>		<b>CdA</b>

## 8.2 GESTIONE DELLE SEGLAZIONI – WHISTLEBLOWING

Allo scopo di garantire l'effettività del Modello Organizzativo e di Controllo e del Codice Etico, la Società predispone canali di informazione tramite i quali tutti coloro che vengano a conoscenza di eventuali comportamenti illeciti posti in essere all'interno della Società possano riferire, liberamente, direttamente ed in maniera assolutamente riservata, al Gestore delle Segnalazioni.

È obbligo di ciascuno segnalare, senza ritardo, ogni comportamento non conforme ai principi del Modello Organizzativo e di Controllo e del Codice Etico posto in essere da ogni Destinatario.

Formano oggetto di Segnalazione i comportamenti, atti od omissioni (di seguito "violazioni") che ledono l'interesse o l'integrità della Società e che consistono in:

- condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni del Modello di organizzazione e gestione adottato dalla Società;

- altre fattispecie previste espressamente dal D. Lgs. 24 del 2023 in materia di Whistleblowing.

A tal proposito, la Società ha elaborato una specifica Policy Whistleblowing che fornisce informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne.

La citata Policy è stata diffusa al personale ed è facilmente visibile nei luoghi di lavoro e accessibile alle persone che, pur non frequentando i luoghi di lavoro, intrattengono un rapporto giuridico con la Società.

La Policy è altresì disponibile in una sezione dedicata del sito internet aziendale.

## 8.3 IL CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNA

La Segnalazione tramite canale interno (di seguito, anche, "Segnalazione interna") garantisce che le Informazioni sulle violazioni arrivino alle persone più vicine alla causa della violazione, le quali possono risolverla e adottare misure correttive.

Per le segnalazioni interne, la Società mette a disposizione i seguenti canali di comunicazione:

1. piattaforma accessibile dal sito internet aziendale [www.vetrodomus.it](http://www.vetrodomus.it);
2. spedizione di lettera raccomandata con dicitura espressa: "Segnalazione-Whistleblowing"

Nell'ambito della gestione del canale di segnalazione interno, il soggetto al quale è affidata la gestione del canale di segnalazione interno svolge le seguenti attività:

- rilascia alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;
- mantiene le interlocuzioni con la persona segnalante e può richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni;

	<b>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo</b> <b>PARTE GENERALE</b>		<i>PAG 12 di 15</i>
	REVISIONE:	APPROVATO DA:	
	<b>01 del 31/10/2024</b>	<b>CdA</b>	

- fornisce diligente seguito alle segnalazioni ricevute e specifico riscontro alla segnalazione entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione.

#### 8.4 IL DIVIETO DI RITORSIONE

Nei confronti del Segnalante non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria collegata, direttamente o indirettamente alla Segnalazione. Costituiscono ritorsioni, ad esempio:

- a) il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- b) la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- c) il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- d) la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- e) le note di merito negative o le referenze negative;
- f) l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- g) la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- h) la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- i) la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- l) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- m) i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- n) l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;
- o) la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- p) l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- q) la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

#### 9. SISTEMA SANZIONATORIO

I comportamenti realizzati in violazione del Modello Organizzativo e di Controllo, comprensivo di tutti i suoi allegati, che ne costituiscono parte integrante, nonché di tutte le procedure / istruzioni volte 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 dal CCNL Vetroidustria Assovetro.

	<b>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo</b> <b>PARTE GENERALE</b>		<i>PAG 13 di 15</i>
	REVISIONE:	APPROVATO DA:	
	<b>01 del 31/10/2024</b>	<b>CdA</b>	

L'inosservanza degli obblighi e delle norme contenute nel presente Modello Organizzativo e di Controllo, nei suoi allegati e nelle procedure relative agli adempimenti previsti dai D.lgs. n. 231/2001 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 dal Codice Etico e dal Modello Organizzativo e di Controllo costituisce comportamento rilevante dal punto di vista disciplinare e può comportare l'applicazione di provvedimenti disciplinari in relazione alla gravità del comportamento 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 e di Controllo 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).

	<b>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo</b> <b>PARTE GENERALE</b>		<i>PAG 14 di 15</i>
	REVISIONE:	APPROVATO DA:	
	<b>01 del 31/10/2024</b>	<b>CdA</b>	

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.

In materia di Whistleblowing la Società irroga altresì sanzioni in caso di:

- ritorsione o ostacolo (anche nella forma del tentativo) alla Segnalazione;
- violazione dell'obbligo di riservatezza in merito all'identità del Segnalante, del Segnalato, di colui comunque menzionato nella Segnalazione, nonché in ordine al contenuto della Segnalazione;
- attuazione di misure ritorsive nei confronti del Segnalante e degli altri soggetti tutelati dalla normativa di riferimento.

La Società, infine, irroga sanzioni quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del Segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

## 10. DIFFUSIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO

Ai fini dell'efficace attuazione del Modello Organizzativo e di Controllo, è obiettivo generale dell'Azienda garantire verso tutti i destinatari del Modello Organizzativo e di Controllo 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 di Controllo 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 10.2 sarà oggetto di valutazione da parte dell'Organismo.

### 10.1 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 e di Controllo sulla rete informatica inserendone apposito link sul sito istituzionale;

	<b>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo</b> <b>PARTE GENERALE</b>		<i>PAG 15 di 15</i>
	REVISIONE:	APPROVATO DA:	
	<b>01 del 31/10/2024</b>	<b>CdA</b>	

- per il personale neoassunto 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.

## 10.2 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 di Controllo adottato, il ruolo dell'OdV e le modalità di gestione del Modello stesso.

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

Ges  
tion  
e e  
Con  
trol  
lo  
D.  
Lgs  
- 231  
/01