



POGGIPOLINI S.P.A.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

AI SENSI DEL D.LGS. N. 231 DELL'8 GIUGNO 2001

INDICE

1. LA SOCIETÀ	PAG. 5
2. IL DECRETO	PAG. 7
3. IL MODELLO	PAG. 9
4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA	PAG. 11
5. FORMAZIONE	PAG. 13
6. SISTEMA DISCIPLINARE	PAG. 14

ALLEGATI

- ALLEGATO 1 - Codice Etico
- ALLEGATO 2 - Parte Speciale
- ALLEGATO 3 – Statuto dell’OdV
- ALLEGATO 4 – Elenco reati presupposto
- ALLEGATO 5 – Mappatura dei rischi
- ALLEGATO 6 – Organigramma
- ALLEGATO 7 – Procedura *Whistleblowing*

DEFINIZIONI E ABBREVIAZIONI

Attività sensibili: le attività aziendali nel cui ambito potrebbero potenzialmente crearsi le occasioni, le condizioni e gli strumenti per la commissione dei reati.

CCNL: il Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro per i dipendenti del settore Metalmeccanico.

Codice Etico: l'insieme dei principi etici espressione dei valori cui devono ispirarsi tutti coloro che, a qualsiasi titolo, operano a favore di Poggipolini.

Consiglio di Amministrazione: il consiglio di amministrazione di Poggipolini.

Collaboratori: i soggetti che intrattengono con la Società rapporti di collaborazione senza vincolo di subordinazione, di rappresentanza commerciale ed altri rapporti che si concretizzano in una prestazione professionale non a carattere subordinato, sia continuativa sia occasionale nonché quanti, in forza di specifici mandati e procure, rappresentano la Società verso terzi.

Consulenti: i soggetti che intrattengono con la Società rapporti di collaborazione senza vincolo di subordinazione, ai quali viene richiesta l'erogazione di un servizio in materie di particolare complessità.

Decreto o D.Lgs. 231/2001: il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231, recante la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300", nel contenuto di tempo in tempo vigente.

Destinatari: i soggetti ai quali si applicano le disposizioni del Modello di organizzazione, gestione e controllo, come previsto dal D. Lgs. 231/2001.

Dipendenti: le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o di direzione della Società, ossia tutti i soggetti che intrattengono un rapporto di lavoro subordinato, di qualsivoglia natura, con la Società, nonché i lavoratori con contratti di lavoro parasubordinato.

Fornitori: coloro che forniscono beni o servizi in favore di Poggipolini.

Modello: il presente Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato ai sensi degli artt. 6 e 7 del D.lgs. 231/2001, comprensivo dei suoi allegati e, ove non diversamente specificato, del Codice Etico.

Organismo di Vigilanza (in breve OdV): l'organismo di Poggipolini dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, con il compito di vigilare sull'adeguatezza, sul funzionamento, sull'osservanza del Modello nonché di curarne l'aggiornamento.

Organi Sociali: il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale di Poggipolini.

Parte Generale: la parte del Modello contenente, tra le altre cose, la descrizione delle funzioni del Modello e dell'Organismo di Vigilanza, nonché una descrizione di Poggipolini.

Parti Speciali: le parti del Modello dedicate espressamente a ciascun Reato, nelle quali vengono previste le relative procedure di prevenzione.

Poggipolini o la Società: Poggipolini S.p.A, con sede legale a San Lazzaro di Savena (BO), via Emilia 262.

Reati: le fattispecie di reato alle quali si applica la disciplina prevista dal Decreto sulla responsabilità amministrativa. Nel Modello sono state prese in considerazione solo le fattispecie di reato per le quali è stato rilevato un apprezzabile livello di rischio rispetto alle attività esercitate da Poggipolini.

1. LA SOCIETÀ

Denominazione:	Poggipolini S.p.A.
Capitale sociale:	Euro 1.852.941
Sede legale:	40068 – San Lazzaro di Savena (BO) Via Emilia 262
Poste elettronica certificata:	poggipolini@postacert.it
Numero R.E.A. BO:	263734
C.F.:	03094600370
Partita I.V.A.:	00595781204

Poggipolini S.p.A. (di seguito “**Poggipolini**” o la “**Società**”) è stata costituita in data 3 febbraio 1981.

In data 6 marzo 2020 l’assemblea della Società ha deliberato la trasformazione da società a responsabilità limitata in società per azioni.

In data 19 marzo 2020 Titanium Holding S.p.A., è divenuta socia della Società, avendo acquistato (i) tutte le azioni di titolarità, rispettivamente, di Stefano Poggipolini, Rosanna Masi e Michele Poggipolini, oltre a (ii) una parte delle azioni di titolarità di Emilia Holding S.p.A.

In pari data Titanium Holding S.p.A. ha sottoscritto un aumento di capitale per Euro 4.000.000 da destinarsi: (i) per Euro 352.941,00 ad incremento del capitale sociale, e (ii) per Euro 3.647.059,00 a riserva sovrapprezzo azioni.

All’esito di tale operazione, il capitale sociale della Società, complessivamente pari ad Euro 1.852.941,00 suddiviso in altrettante azioni del valore di nominale di Euro 1,00 ciascuna, è così ripartito:

- quanto a n. 1.323.529 azioni, per corrispondente valore nominale pari al 71,42% del capitale sociale, a Emilia Holding S.r.l. (partecipata dai signori Poggipolini Stefano, Masi Rosanna e Poggipolini Michele); e
- quanto a n. 529.412 azioni, per corrispondente valore nominale pari al 28,58% del capitale sociale, a Titanium Holding S.p.A. Detta società ha per oggetto sociale l’assunzione e la detenzione, a scopo di investimento a medio termine, e, a seguire, la vendita della partecipazione al capitale sociale della Società.

Poggipolini partecipa le seguenti società:

- NCR S.r.l. in liquidazione, con sede a San Lazzaro di Savena, Via Emilia 262, con una partecipazione di nominali Euro 119.000,00 pari al 100% del capitale sociale; detta società risulta posta in liquidazione con atto del 27 novembre 2014; il liquidatore in carica è il signor Michele Poggipolini, amministratore della Società;
- SCM Italia Società di Commercio Metallurgico S.r.l., con sede a San Lazzaro di Savena, Via Emilia 262, con una partecipazione di nominali Euro 25.245,00 pari al 50% del capitale sociale; detta società risulta posta in liquidazione con atto del 27 ottobre 1994; il liquidatore in carica è il signor Stefano Poggipolini, amministratore della Società;
- IR41 Cluster tecnologico Aerospaziale dell'Emilia Romagna S.c.a r.l., con sede a Medicina, Via Roslè 115, con una partecipazione di nominali Euro 2.738,62 pari al 3,45% del capitale sociale;

Ai sensi dell'art. 4 dello statuto sociale, la Società ha per oggetto le seguenti attività:

- (a) progettazione, produzione e commercializzazione di organi di fissaggio critici e parti strutturali ad alto contenuto tecnologico per il settore industriale, automotive e aeronautico;
- (b) la produzione, vendita e lavorazione anche per conto terzi di leghe leggere ed altri materiali di particolari e di ricambi per auto, moto e cicli ad alto contenuto tecnologico;
- (c) il commercio all'ingrosso di ricambi e accessori per auto e moto, cicli, pneumatici;
- (d) il commercio al minuto di cicli, motocicli e ricambi e accessori;
- (e) ogni attività concernente i trattamenti e i lavori sotto vuoto in alta pressione (trattamenti termici speciali); i trattamenti rivestimento pvd (*physical vapor deposition*);
- (f) la fornitura di servizi di consulenza tecnica e di analisi dei processi produttivi industriali, la valutazione nonché l'assistenza complementare finalizzata alla progettazione, realizzazione e collaudo di impianti per il settore industriale in genere e metalmeccanico - siderurgico in particolare;
- (g) studi su prodotti e brevetti in Italia e all'estero, prove e ricerche su materiali e componentistica ad alto livello tecnologico, con il coinvolgimento se necessario, di enti a carattere nazionale ed internazionale;
- (h) ristrutturazioni di impianti aziendali e ritenuti obsoleti mediante accorpamenti fra unità produttive diverse nonché l'adozione di nuove metodologie di produzione;
- (i) laboratorio di analisi e ricerca, sviluppo, test e prove in relazione alle attività sopra elencate.

In via secondaria e non principale, la Società potrà compiere, occasionalmente e al solo fine di conseguire l'oggetto sociale principale sopra indicato, tutte le operazioni mobiliari, immobiliari e commerciali che saranno ritenute utili o necessarie a detto scopo ivi incluse le operazioni di finanziamento, anche sotto forma di garanzia e di fidejussione, ma esclusivamente a favore delle società o enti nei quali partecipa e, pertanto, facenti parte del proprio gruppo societario nonché potrà assumere sia direttamente che indirettamente, ma non a fini di collocamento, interessenze e partecipazioni in altre società o imprese, aventi oggetto analogo, affine o connesso al proprio; il coordinamento tecnico ed amministrativo delle società che fanno capo al gruppo ed ai soci di appartenenza; il finanziamento ai medesimi e le prestazioni di garanzia e fidejussioni anche a favore di terzi; l'acquisto e la cessione in qualsiasi forma di brevetti, licenze, e procedimenti di fabbricazione, gestione aziendale, finanza, informatica, organizzazione e tecnica della produzione, progettazione, programmazione e pianificazione, gestione del personale.

Poggipolini è iscritta alla sezione speciale del Registro Imprese riservato alle PMI innovative.

Il fatturato realizzato dalla Società emergente dal bilancio di esercizio al 31 dicembre 2019 è di Euro 15.083.622.

La Società, alla data di redazione del presente Modello (*Novembre 2020*), impiega personale dipendente pari a 76 unità.

La Società è gestita da un Consiglio di Amministrazione composto da quattro componenti, tre dei quali muniti di deleghe operative, risultanti dalla visura camerale. I consiglieri sono stati nominati con delibera del 19 marzo 2020, e resteranno in carica sino all'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2022.

L'organo di controllo è costituito da un Collegio Sindacale composto da tre sindaci effettivi e due supplenti, che resteranno in carica sino all'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2022.

L'attività di revisione è attualmente affidata al Collegio Sindacale.

La Società si è altresì conformata alle prescrizioni in materia di protezione dei dati personali enunciate nel GDPR 2016/679, nonché nel D. Lgs. n. 196/2003 (Codice della privacy), così come modificato dal decreto legislativo di adeguamento 101/2018.

La Società ha conseguito nel tempo le seguenti importanti certificazioni di qualità:

- ISO 9001:2015
- ISO 9100:2018
- Nadcap - *Chemical Processing* 2020/2021
- Nadcap - *Heat Treating* 2020/2021
- Nadcap - *Non Destructive Testing* 2019/2020

2. IL DECRETO

Il presente documento è stato redatto ai sensi e per gli effetti di cui al **Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231** (di seguito il “**Decreto**”).

Il Decreto ha introdotto nel nostro ordinamento la possibilità di infliggere sanzioni agli enti giuridici nel caso risultino commessi determinati reati nell’interesse o a vantaggio dell’ente, da parte di soggetti apicali o subordinati, prevedendo una forma di responsabilità degli enti definita come amministrativa, ma la cui natura è essenzialmente penale.

La competenza a conoscere degli illeciti amministrativi dell’ente appartiene al giudice penale, che la esercita con le forme tipiche del procedimento penale.

All’eventuale accertamento della responsabilità dell’ente consegue l’applicazione di sanzioni inflittive particolarmente gravose, tra le quali la sospensione o la revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni, l’esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi, **sino alla interdizione anche definitiva dall’esercizio dell’attività**.

È inoltre sempre disposta la confisca del prezzo o del profitto del reato, ovvero di somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente. Queste sanzioni conseguono alla pronuncia di una sentenza di condanna dell’ente, ma possono essere applicate anche in via cautelare, secondo gli articoli 45 e seguenti del Decreto, ove sussistano gravi indizi per ritenere fondata la responsabilità.

La responsabilità dell’ente per gli illeciti amministrativi si aggiunge - e non si sostituisce - alla responsabilità personale degli autori del reato.

I soggetti destinatari della normativa sono indicati all’art. 1 del Decreto, le cui disposizioni si applicano “*agli enti forniti di personalità giuridica e alle società e associazioni anche prive di personalità giuridica*”.

Tali soggetti sono pertanto:

- le persone giuridiche (enti ed associazioni forniti di personalità giuridica), ivi comprese le fondazioni, le società di capitali (piccole, medie o grandi che esse siano) e quelle cooperative;
- gli enti (società di persone ed associazioni) anche sprovvisti di personalità giuridica;
- gli enti pubblici che agiscono *iure privatorum*.

I presupposti della responsabilità amministrativa degli enti si rinviengono nell’art. 5 del Decreto:

“L’ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- a) *da persone 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 dello stesso;*
- b) *da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a).*

L’ente non risponde se le persone indicate nel comma 1 hanno agito nell’interesse esclusivo proprio o di terzi”.

In estrema sintesi, affinché sorga la responsabilità è necessario che ricorrano le seguenti circostanze:

1. venga commesso un reato ricompreso nel novero dei c.d. “reati – presupposto”;
2. lo stesso sia commesso da un soggetto inserito “organicamente” nell’ente, sia che esso ricopra una posizione apicale (lett. a)), sia che esso ricopra una posizione subordinata (lett. b));
3. il reato sia commesso ad interesse o a vantaggio dell’ente.

Quanto al primo presupposto, i reati dalla cui commissione discende la responsabilità dell’ente sono qualificati come reati presupposto e sono tassativamente elencati nel Decreto.

Attualmente il Decreto contempla i reati presupposto specificamente elencati nel documento qui unito al presente Modello (come nel seguito definito) come Allegato 4 (*Elenco dei reati presupposto*).

L’elenco dei reati peraltro è suscettibile di modifiche ed integrazioni da parte del legislatore. Da qui l’esigenza di una costante verifica sull’adeguatezza di quel sistema di regole che costituisce il modello di organizzazione, gestione e controllo, previsto dal Decreto e funzionale alla prevenzione dei reati.

Quanto al secondo presupposto, con riferimento ai soggetti che possono determinare la responsabilità amministrativa dell’ente, l’attenzione del legislatore va sia a coloro che rivestono formalmente la funzione di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’ente, sia a coloro che la esercitano di fatto (rileva in tal senso la figura dell’amministratore di fatto, così come definito dall’art. 2639 c.c.), oltre che ai soggetti che la esercitano nell’ambito di strutture decentrate autonome (c.d. direttori di stabilimento). Questi soggetti sono definiti soggetti in posizione apicale.

Quanto ai subalterni, di regola assumerà rilievo l’inquadramento in uno stabile rapporto di lavoro subordinato, ma potranno rientrare nella previsione di legge anche situazioni peculiari in cui un determinato incarico sia affidato a soggetti esterni, tenuti ad eseguirlo sotto la direzione e il controllo dei soggetti posti ai vertici dell’ente.

Quanto al terzo presupposto, il reato, per configurare una responsabilità amministrativa ai sensi del Decreto, deve essere commesso **nell’interesse o a vantaggio dell’ente**. I due requisiti sono cumulabili, ma è sufficiente la sussistenza di uno solo di essi per delinare la responsabilità dell’ente.

La differenza tra le due ipotesi risiede nel fatto che la prima concerne la finalizzazione soggettiva della condotta, ed è valutabile dal giudice penale in una prospettiva *ex ante* (ovvero antecedente o concomitante la commissione dell’illecito), mentre la seconda assume connotati più marcatamente oggettivi – potendo l’ente trarre un vantaggio anche nell’ipotesi in cui la persona fisica non abbia agito nel suo interesse – e richiede una verifica giudiziale da effettuarsi a fatto compiuto (*ex post*).

In caso di accertamento della responsabilità amministrativa in capo all’ente, le sanzioni irrogabili possono essere:

- pecuniarie: esse costituiscono la tipologia di sanzione “generale”, poiché applicabili astrattamente a tutti i reati presupposto. Esse vengono commisurate alla gravità del reato commesso, al grado di corresponsabilità dell’ente, all’attività da esso svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti; vengono, infine, fissate sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell’ente “allo scopo di assicurare l’efficacia della sanzione”;
- interdittive: vengono applicate solo per i reati per i quali sono espressamente previste e sono tassative. Esse sono, in ordine discendente di gravità: l’interdizione dall’esercizio dell’attività; la sospensione o la revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell’illecito; il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio; l’esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l’eventuale revoca di quelli già concessi; il divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- la confisca del prezzo o del profitto (quando ciò non sia possibile la confisca può avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al prodotto del reato);
- la pubblicazione della sentenza di condanna.

3. IL MODELLO

Il Decreto (artt. 6 e 7) prevede la possibilità per l'ente di essere sollevato dalla responsabilità amministrativa qualora provi, unitamente ad altri requisiti, di aver adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo, idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi e di aver provveduto all'istituzione di un Organismo di Vigilanza atto a verificare la corretta applicazione del Modello e dei protocolli in esso descritti.

Al fine di evitare che all'interno della Società si possano verificare i suddetti reati, è stato quindi adottato il presente modello di organizzazione, gestione e controllo (di seguito il "**Modello**") che parallelamente svolge la funzione di istituire un'efficace ed agile struttura composta da regole, procedure e norme comportamentali che disciplinano l'organizzazione e la gestione di Poggipolini.

I principi e le disposizioni del Modello trovano applicazione nei confronti degli amministratori, dei soci, dei dipendenti, dei sindaci e comunque nei confronti di chiunque operi per conto della Società.

L'attività funzionale alla redazione del Modello è stata coordinata dal Consigliere di Amministrazione con deleghe alla gestione amministrativa e contabile (di seguito indicato anche come "**Responsabile Interno di Progetto**") con l'assistenza di professionisti esterni, esperti nei diversi settori interessati dal Decreto.

L'attività finalizzata alla predisposizione del Modello si è concretizzata:

- nella identificazione delle aree sensibili, con riferimento ai diversi reati presupposto individuati dal Decreto. Per giungere a tale risultato il *team* ha analizzato la struttura organizzativa e societaria della Società, previa acquisizione della relativa documentazione. Ha, inoltre, incontrato in più occasioni il Responsabile Interno di Progetto, oltre che i referenti di ciascuna funzione aziendale, come risultanti dall'organigramma;
- nell'esame analitico delle aree sensibili, con prefigurazione delle modalità e degli strumenti attraverso i quali sarebbe possibile commettere i reati elencati nel Decreto (anche attraverso appositi incontri e colloqui con i soggetti interessati);
- nell'individuazione delle procedure e dei protocolli esistenti – siano essi formalizzati o meno – in riferimento alle aree individuate come a potenziale rischio di commissione del reato;
- nella definizione di *standards* di comportamento e di controllo;
- nella verifica delle modalità di gestione delle risorse finanziarie;
- nell'individuazione del/i soggetto/i incaricato/i di vigilare sulla concreta applicazione del Modello (di seguito "**Organismo di Vigilanza**" o in breve "**OdV**") con contestuale predisposizione del relativo statuto e sistema di *reporting* da e verso l'Organismo di Vigilanza;
- nella predisposizione del Codice Etico;
- nella previsione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare sia il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello, sia le violazioni del Codice Etico.

Al fine di predisporre un modello che possa essere ritenuto idoneo in sede di valutazione da parte dell'autorità giudiziaria, è opportuno fare riferimento alle indicazioni contenutistiche presenti nel quadro normativo. Avuto riguardo al quadro normativo di riferimento - articoli 6 e 7 del Decreto - il presente Modello risulta composto da:

- procedure interne e *standards* di controllo con riferimento esclusivamente alle attività giudicate a rischio di reato;
- Codice Etico;
- sistema disciplinare;
- Organismo di Vigilanza;
- sistema di *reporting* da e verso l'Organismo di Vigilanza;
- sistema di segnalazione delle condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto o di violazioni del Modello che garantisca la riservatezza dell'identità del segnalante (c.d. "*whistleblower*");
- comunicazione e formazione.

Il Modello, se adottato ed efficacemente attuato, rappresenta un efficace scudo protettivo.

Esso, infatti, **se adottato ed efficacemente attuato prima della commissione dell'illecito, permette di escludere totalmente la responsabilità dell'ente** (secondo il linguaggio penalistico il Modello, in questa circostanza, è una causa di esclusione della colpevolezza dell'organismo collettivo) **per il reato commesso dalla persona fisica funzionalmente ad esso legata** (in questo caso, perciò, sarà solo il responsabile persona fisica a venire processato ed eventualmente condannato).

Più nello specifico, l'art. 6 del Decreto prevede che se taluno dei reati presupposto è stato commesso da soggetti apicali l'ente non risponde se prova che:

- a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- c) le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla lettera b).

Nel caso in cui il reato presupposto sia invece commesso dai c.d. sottoposti, l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata possibile per l'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza; inosservanza che si presume esclusa qualora l'ente, prima della commissione del reato, abbia adottato ed efficacemente attuato il Modello.

Se il Modello viene adottato dopo la commissione dell'illecito, nel caso di irrogazione di sanzioni pecuniarie, determina una notevole riduzione delle medesime. D'altro canto, nell'ipotesi di irrogazione di sanzioni interdittive, le sanzioni in questione non si applicano qualora vengano adottati comportamenti "virtuosi" quali il risarcimento del danno e/o la messa a disposizione del profitto, l'allontanamento dell'autore dell'illecito.

Infine, nel caso di adozioni di misure cautelari interdittive durante la fase delle indagini preliminari, l'adozione del Modello comporta la sospensione delle medesime (sempre in presenza dei suddetti comportamenti "virtuosi").

Poggipolini, adottando il presente Modello, evidenzia di operare in condizioni di massima correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali.

L'adozione del Modello rappresenta uno strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti i dipendenti e di tutti gli altri soggetti interessati da vicino alla realtà societaria di Poggipolini (fornitori, clienti, consulenti ecc.), affinché tengano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e lineari, tali da prevenire i rischi di reato esistenti.

In particolare, la Società attraverso l'adozione del Modello intende:

- rendere consapevoli tutti coloro che lavorano per conto di Poggipolini, e in particolare coloro che operano nelle aree di attività risultate a rischio di reato, di poter incorrere, in caso di violazioni delle disposizioni riportate nel Modello, nella commissione di illeciti passibili di sanzioni penali nei loro stessi confronti, e di sanzioni "amministrative" irrogabili alla Società;
- rendere consapevoli i predetti soggetti che tali comportamenti illeciti sono condannati con forza dalla Società, in quanto gli stessi sono sempre e comunque contrari, oltre che alle disposizioni di legge, anche alla cultura aziendale e ai principi etici assunti come proprie linee guida nell'attività d'impresa;
- tutelare i soggetti che eventualmente segnalano condotte illecite o violazioni del Modello, assicurando che a seguito delle segnalazioni non venga posto in essere alcun atto ritorsivo o discriminatorio nei confronti del segnalante;
- consentire alla Società di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati;
- favorire un significativo salto di qualità in termini di trasparenza della *governance* societaria e dell'immagine di Poggipolini.

L'adozione del Modello, in conformità al disposto dell'art. 6 comma 1, lett. a, del Decreto, è un atto di emanazione del Consiglio di Amministrazione, che **integra e non sostituisce** gli strumenti organizzativi e di controllo: a tal riguardo, si precisa che il Modello costituisce uno strumento con un ambito di applicazione e finalità specifici, in quanto mira a prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto.

Tuttavia, anche secondo quanto precisato nelle linee guida emanate da Confindustria, i principi di comportamento contenuti nel presente Modello possono essere considerati come un ampliamento o un'estensione dei codici comportamentali già presenti o di futura emanazione.

A seguito dell'adozione del presente Modello, l'organo amministrativo dovrà provvedere a portare a conoscenza dell'esistenza del Modello e dei suoi contenuti i dipendenti, i collaboratori, i fornitori e i clienti.

Inoltre, anche su impulso dell'Organismo di Vigilanza, l'organo amministrativo dovrà provvedere alle modifiche e alle integrazioni del Modello che si renderanno progressivamente necessarie a seguito di interventi legislativi che modifichino le previsioni del Decreto, ovvero a seguito di vicende interne che modifichino l'attuale assetto operativo aziendale, sulla base del quale è stato predisposto il Modello.

Ciò, allo scopo di consentire la costante rispondenza del Modello alle prescrizioni del Decreto e agli eventuali mutamenti intervenuti che possano incidere sulla responsabilità amministrativa dell'ente.

Ogni operazione, transazione, azione deve essere tracciabile, verificabile, documentata, coerente e congrua.

La salvaguardia di dati e procedure in ambito informatico deve essere compiuta nel rispetto delle misure di sicurezza enunciate nel D. Lgs. n. 196/2003 (Codice in materia di protezione dei dati personali) e del Regolamento Europeo 2016/679 (GDPR).

Nessuno può gestire in autonomia un intero processo.

A nessuno possono essere attribuiti poteri illimitati.

I poteri e le responsabilità devono essere chiaramente definiti e conosciuti all'interno dell'organizzazione.

I poteri autorizzativi e di firma devono risultare coerenti con le responsabilità organizzative assegnate.

I controlli effettuati devono essere documentati.

4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

Ai sensi dell'art. 6 comma 1, lett. b) del Decreto, deve essere costituito l'Organismo di Vigilanza.

Il legislatore non fornisce indicazioni esaurienti in merito alla struttura e alla composizione di tale organismo: tali valutazioni sono pertanto rimesse al libero e responsabile apprezzamento dell'ente.

La vigilanza sul Modello è stata affidata ad un Organismo di Vigilanza in composizione monocratica alla data di adozione del presente Modello, ritenendo tale scelta la più adeguata, soprattutto a seguito di alcuni mutamenti significativi intervenuti nella compagine societaria. Resta salva la possibilità di integrare la composizione dell'Organismo con ulteriori membri.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza è attualmente composto da un professionista esterno con comprovata competenza ed esperienza in materia legale - e, in particolare, in materia di responsabilità amministrativa degli enti -, effettivamente terzo rispetto alla Società.

All'Organismo di Vigilanza è attribuito dall'organo amministrativo, sin dall'atto di nomina, autonomia finanziaria mediante assegnazione di un *budget di spesa* che verrà, se e quando necessario, integrato e/o rifinanziato.

L'Organismo di Vigilanza dura in carica tre anni ed è rieleggibile.

La retribuzione dell'Organismo di Vigilanza viene determinata dal Consiglio di Amministrazione all'atto della nomina per l'intero periodo di durata dell'ufficio.

La cessazione dall'incarico per scadenza del termine ha effetto dal momento in cui è stato formato il nuovo Organismo di Vigilanza.

Per l'Organismo di Vigilanza valgono le medesime cause di ineleggibilità e di decadenza che sussistono, ai sensi dell'art. 2399 c.c., per i componenti del Collegio Sindacale.

L'Organismo di Vigilanza può essere revocato solo per giusta causa. La revoca deve essere deliberata, previa audizione degli interessati.

In caso di cessazione, di revoca, di morte, di rinuncia o di decadenza di uno dei componenti dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione è obbligato a provvedere tempestivamente alla nomina del nuovo componente.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza non possono essere stati condannati (anche con sentenza non passata in giudicato) per uno dei reati di cui al Decreto.

L'Organismo di Vigilanza:

- cura e vigila l'aggiornamento del Modello, ad opera del Consiglio di Amministrazione, in conformità alle evoluzioni normative, oltre che in conseguenza di modifiche intervenute all'organizzazione aziendale;
- vigila sul corretto funzionamento delle attività di controllo per ciascuna area a rischio, segnalando tempestivamente anomalie e disfunzioni del Modello, previo confronto con le aree/funzioni interessate;
- cura la diffusione e la comprensione del Modello all'interno dell'azienda;
- compie periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o specifici atti posti in essere nell'ambito dei processi sensibili;
- dispone verifiche straordinarie laddove si evidenzino disfunzioni del Modello o si sia verificata, o si abbia soltanto il sospetto che si sia verificata, la commissione di atti illeciti oggetto delle attività di prevenzione;
- effettua il monitoraggio dell'andamento delle attività a rischio, coordinandosi e riunendosi periodicamente con le varie funzioni aziendali;
- redige su base semestrale le relazioni sulle verifiche condotte e sull'attività svolta.

L'Organismo di Vigilanza si riunisce, salvo situazioni urgenti e casi particolari, con periodicità almeno trimestrale.

Il rapporto tra la Società e i componenti dell'Organismo di Vigilanza deve essere regolato tramite apposito contratto scritto.

Ogni singolo componente dell'Organismo di Vigilanza deve essere adeguatamente remunerato, onde impedire lo svilimento della sua carica e dei suoi compiti.

L'Organismo di Vigilanza è destinatario di qualsiasi informazione, documentazione e/o comunicazione, proveniente anche da terzi, attinente al rispetto del Modello.

L'Organismo di Vigilanza stabilisce, nella propria attività di controllo, la documentazione che, su base periodica, deve essere sottoposta alla sua verifica.

L'Organismo di Vigilanza fornisce periodicamente informazioni aggiornate al Collegio Sindacale, in merito alla funzione di vigilanza sull'adeguatezza, sul funzionamento e sull'osservanza del Modello.

Il flusso informativo dovrà essere attuato sulla base di un programma di incontri concordato tra i due organi, che garantisca la regolarità delle attività in base a una sufficiente pianificazione e a una continua correlazione informativa con la struttura aziendale e con gli altri organi sociali.

In tale ambito sarà compito dell'OdV riferire al Collegio Sindacale sulla vigilanza svolta circa l'adeguatezza del Modello, la sua efficace attuazione e il suo aggiornamento, con particolare riferimento all'inserimento di nuovi reati presupposto e alla illustrazione delle procedure poste a presidio delle relative aree di rischio.

La Società deve tempestivamente comunicare all'Organismo di Vigilanza:

- provvedimenti e/o notizie provenienti dall'autorità giudiziaria o da qualsiasi altra autorità, dai quali risulti lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di terzi, per le fattispecie di reato previste dal Decreto, riguardanti la Società;
- 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;
- rapporti predisposti dalle strutture aziendali nell'ambito della loro attività di controllo, dai quali emergano elementi di criticità rispetto alle norme del Decreto;

- le segnalazioni (anonime e non) riguardanti condotte illecite o violazioni del Modello;
- informativa su base annuale dell'attività di formazione del personale dipendente in merito alle disposizioni del Decreto e all'effettiva attuazione del Modello in tutte le aree/funzioni aziendali a rischio.

I flussi informativi debbono pervenire all'Organismo di Vigilanza, mediante una casella di posta elettronica specificamente riservata ai suoi componenti.

Le segnalazioni aventi ad oggetto l'evidenza o il sospetto di violazione/i del Modello ovvero di commissioni di reati previsti dal Decreto devono essere il più possibile circostanziate. Possono essere inviate per iscritto o attraverso l'utilizzo di una casella di posta elettronica specificamente riservata all'Organismo di Vigilanza. Di tali evidenze l'Organismo di Vigilanza è tenuto a dare pronta notizia nei confronti dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, fatto salvo il caso in cui l'ipotesi di illecito non risulta in capo a qualcuno di tali soggetti, che in tale ipotesi non sarà destinatario dell'informativa se non a seguito di opportuna valutazione del caso da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Ai fini di quanto sopra, la Società ha adottato una apposita Procedura *Whistleblowing* di cui all'Allegato 7.

L'Organismo di Vigilanza agisce in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, garantendo altresì la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente o in malafede.

L'Organismo di Vigilanza valuta le segnalazioni ricevute, eventualmente ascoltando l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione.

Qualora l'autore dell'illecito dovesse essere un componente del Consiglio di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza effettua una sommaria istruttoria, l'esito della quale viene trasmesso al presidente del Collegio Sindacale che, effettuati gli approfondimenti necessari, assumerà i provvedimenti più opportuni, avendo cura di informare l'Organismo di Vigilanza.

Sono opportune alcune brevi annotazioni in ordine alla responsabilità dell'Organismo di Vigilanza in caso di commissione di reato all'interno della Società.

La Giurisprudenza tende ad escludere una responsabilità omissiva dell'Organismo di Vigilanza ai sensi dell'art. 40 cpv c.p., che prevede che *"il non impedire un evento che si ha l'obbligo giuridico di impedire equivale a cagionarlo"*.

Ciò, perché non sussistono veri e propri poteri "impeditivi" in capo all'Organismo di Vigilanza che consentano a quest'ultimo di intervenire concretamente nel caso in cui abbia conoscenza della commissione di un illecito o di attività eventualmente prodromiche ad esso.

L'Organismo di Vigilanza, conformemente al proprio ruolo, può limitarsi, infatti, semplicemente a segnalare le problematiche agli organi gestionali, i quali sono gli effettivi titolari dei poteri di impedimento: ciò in virtù di un principio di non ingerenza dell'Organismo di Vigilanza nella gestione della Società.

D'altro canto, l'autonomia e l'indipendenza dell'Organismo si basano su questa estraneità al potere gestionale che lo rende un "controllore" e non un "garante" in senso penalistico.

5. FORMAZIONE

La Società intende garantire una corretta e completa conoscenza del Modello e del Decreto.

La formazione e l'informativa è gestita dal Responsabile delle Risorse Umane, in stretto coordinamento con i responsabili delle aree/funzioni coinvolte nell'applicazione di ciascuna sezione speciale del Modello.

Tale onere informativo è esteso anche a tutti quei soggetti che, pur non essendo direttamente riconducibili a Poggipolini, potrebbero astrattamente operare nell'interesse e/o a vantaggio della Società.

Tuttavia, ai soggetti terzi è rivolta solamente l'attività di comunicazione avente ad oggetto l'adozione del Modello e del Codice Etico.

L'adozione del presente Modello è comunicata a tutti i soggetti che prestano, a qualsivoglia titolo, la propria attività a favore di Poggipolini.

Tutti i dipendenti devono sottoscrivere un apposito modulo tramite cui attestano l'avvenuta conoscenza del Modello, di cui hanno a disposizione una copia cartacea o su supporto informatico.

Nell'eventuale ipotesi di collaboratori o procuratori, è necessaria una dichiarazione in cui gli stessi attestino l'effettiva conoscenza del Modello e del Codice Etico ed il loro impegno a rispettare, nell'ambito dell'attività da essi prestata, le previsioni in essi contenute.

Ai nuovi assunti viene consegnato un set informativo contenente il Modello e il Codice Etico, con il quale vengono assicurati agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza.

Nei contratti stipulati con i terzi vengono inserite clausole contrattuali *standard*, che impegnano gli stessi a non adottare comportamenti non in linea con i principi di condotta ed i valori etici cui si ispirano il Modello e il Codice Etico.

L'attività di formazione continuativa e di aggiornamento è organizzata dalle competenti funzioni aziendali facendo ricorso ad incontri periodici modulati nei contenuti e nella frequenza, in funzione della qualifica dei destinatari e della funzione dagli stessi ricoperta. Agli incontri potranno intervenire professionisti esterni aventi specifiche competenze sul tema dei reati ascrivibili alla Società, dell'analisi delle procedure e dei processi organizzativi, nonché dei principi generali sulla legislazione in materia di *compliance* e dei controlli ad essi correlati.

Sarà cura dell'Organismo di Vigilanza istituire una specifica sezione dell'intranet aziendale, dedicata al tema e aggiornata periodicamente, al fine di consentire ai soggetti interessati di conoscere in tempo reale eventuali modifiche, integrazioni o implementazioni del Modello e del Codice Etico.

6. SISTEMA DISCIPLINARE

Il sistema disciplinare è adottato ai sensi dell'art. 6, comma 2, lett. e) e dell'art. 7, comma 4, lett. b) del Decreto. Ciò in quanto la previsione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto del Modello è condizione espressamente richiesta per l'esenzione dalla responsabilità dell'ente.

Esso è diretto a definire le sanzioni per il mancato rispetto dei principi contenuti nel Modello, nonché nel Codice Etico.

L'applicazione delle misure disciplinari e sanzionatorie prescinde dall'avvio e dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta tutelate sono assunte dalla Società in piena autonomia e indipendentemente dal tipo di illecito che le violazioni del sistema preventivo stesso possano determinare.

Le sanzioni disciplinari applicabili al personale dipendente, di cui è stata accertata la violazione delle regole e dei principi contenuti nel Modello, rientrano tra quelle previste dal Contratto Aziendale, nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 della Legge 20 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei lavoratori), ed eventuali norme speciali applicabili.

Il presente regolamento, in ragione della sua valenza applicativa, dovrà essere esposto presso la sede aziendale, mediante "affissione in luogo accessibile a tutti" in conformità a quanto previsto dall'art. 7 comma 1 della Legge 300/1970 così da garantirne la piena conoscenza da parte dei Destinatari.

Il sistema disciplinare aziendale di Poggipolini è costituito dalle norme pattizie di cui al CCNL Metalmeccanici.

In particolare, anche in applicazione del CCNL, si prevede che:

- incorre nei provvedimenti di rimprovero verbale o scritto il lavoratore che violi le procedure interne previste dal presente Modello, o adotti, nell'espletamento delle proprie attività lavorative, un comportamento non conforme alle previsioni del Modello stesso e del Codice Etico;
- incorre nel provvedimento della multa non superiore a quattro ore di retribuzione, il lavoratore che violi più volte le procedure interne del Modello o adotti, nell'espletamento delle proprie attività lavorative, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso e del Codice Etico;
- incorre nel provvedimento della sospensione dal servizio e dalla retribuzione, per un periodo da 1 a 10 giorni, il lavoratore che – nel violare le procedure interne previste dal presente Modello o adottando, nell'espletamento delle proprie attività lavorative, un comportamento non conforme alle prescrizioni del

Modello stesso e a quelle del Codice Etico, nonché compiendo atti contrari all'interesse della Società, arrechi danno a Poggipolini o la esponga ad una situazione oggettiva di pericolo alla integrità dei beni della azienda.

Inoltre, incorre nella medesima sanzione il lavoratore che violi le misure previste a tutela dei soggetti che segnalano illeciti, nonché chi effettui la segnalazione di illeciti che poi si rivelino infondati (vedasi procedura "Whistleblowing");

- incorre nel provvedimento del licenziamento con preavviso il lavoratore che adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, un comportamento diretto alla commissione di un reato tra quelli direttamente ascrivibili alla Società ai sensi del Decreto;
- incorre nel provvedimento del licenziamento senza preavviso il lavoratore che adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni del presente Modello e/o del Codice Etico, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di misure sanzionatorie previste dal Decreto.

Non può essere adottato alcun provvedimento nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente e per iscritto contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa. La contestazione dovrà essere notificata al lavoratore entro 15 giorni dalla data in cui l'impresa è venuta a conoscenza del fatto contestato.

Il lavoratore, entro il termine di 5 giorni dalla data di ricevimento della contestazione potrà richiedere di essere sentito a sua difesa con la facoltà di farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

La sanzione disciplinare dovrà essere comunicata dall'impresa al lavoratore entro e non oltre 20 giorni dal ricevimento della giustificazione scritta o dalla data in cui il lavoratore è stato sentito a sua difesa.

Il tipo e il *quantum* delle sanzioni disciplinari sopra menzionate sono stabiliti, sulla base:

- ✘ dell'intenzionalità del comportamento o del grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo alla prevedibilità dell'evento;
- ✘ del comportamento complessivo del lavoratore, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
- ✘ delle mansioni svolte dal lavoratore;
- ✘ della posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- ✘ delle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare.

L'accertamento delle suddette infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni rientrano nelle competenze della Direzione Aziendale.

L'Organismo di Vigilanza non può mai infliggere direttamente sanzioni disciplinari, ma deve essere necessariamente informato circa l'avvio di un procedimento disciplinare ai sensi dell'art. 6 del Decreto.

In caso di violazioni, da parte di dirigenti, delle procedure interne previste dal presente Modello o di adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle previsioni del Modello stesso o del Codice Etico, la Direzione Aziendale provvederà ad applicare, nei confronti dei responsabili, le misure più idonee in conformità a quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dei Dirigenti delle Aziende Industriali.

Qualsiasi inosservanza delle regole comportamentali indicate nel Modello, nonché qualsiasi violazione delle disposizioni e dei principi stabiliti nel Codice Etico da parte di Collaboratori, Consulenti, Fornitori e altri soggetti terzi, può determinare, conformemente a quanto disciplinato nello specifico rapporto contrattuale, la risoluzione dello stesso; viene fatta salva la facoltà di richiedere il risarcimento dei danni verificatisi in conseguenza di tali comportamenti illeciti, ivi inclusi quelli derivati dalla eventuale irrogazione a carico della Società, da parte del giudice penale, delle misure previste dal Decreto.

Il sistema disciplinare è soggetto a verifica da parte dell'Organismo di Vigilanza, della Direzione, del Responsabile Risorse Umane rimanendo questi ultimi responsabili dell'accertamento delle violazioni e dell'applicazione delle sanzioni.

[OMISSIS]