

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 8 Giugno 2001 N. 231

Parte Generale

Rhiag S.r.l.

Sede Legale in Bergamo, Via Tiraboschi n. 48

Codice Fiscale, Partita IVA e. Iscr. al Registro delle Imprese di Milano n. 02394560136

Pero, 30/05/2022

Premessa	4
Sezione Prima.....	5
1. Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231.....	5
1.1 La Responsabilità Amministrativa degli Enti	5
1.2 I reati previsti dal Decreto	6
1.3 Le sanzioni comminate dal Decreto	8
1.4 Condizione Esimente della Responsabilità Amministrativa.....	9
1.5 Le “Linee Guida” di Confindustria.....	10
Sezione Seconda.....	12
2. Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Rhiag S.r.l.	12
2.1 Finalità del Modello	12
2.2 Destinatari.....	13
2.3 Obiettivi ed elementi fondanti del Modello	13
2.4 Codice Etico e Modello	14
2.5 Analisi dei rischi e sistema di controllo interno	15
2.6 Individuazione delle attività “a rischio” e definizione dei protocolli	16
2.7 Principi di controllo.....	18
Sezione Terza.....	19
3. Organismo di Vigilanza.....	19
3.1 Premessa	19
3.2 Poteri e funzioni dell’Organismo di Vigilanza.....	20
3.3 Reporting dell’Organismo di Vigilanza.....	22

3.4	Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.....	23
3.5	Whistleblowing.....	24
Sezione Quarta		26
4.	Sistema Sanzionatorio.....	26
4.1	Destinatari e Apparato Sanzionatorio e/o Risolutivo	26
5.	Aggiornamento del Modello	31
6.	Informazione e Formazione del Personale	32

Premessa

Il Modello Organizzativo - qui edito nella sua versione più recente, nel rispetto dell'indicazione normativa riguardante il suo aggiornamento periodico - si compone di:

- una **Parte Generale** (la presente sezione del documento), volta ad introdurre il contesto normativo, le finalità e il quadro di riferimento del Modello stesso (funzione, ambito di operatività, destinatari, sistema sanzionatorio, poteri e funzioni dell'Organismo di Vigilanza, etc.);
- una **Parte Speciale**, volta ad esporre i specifici principi e le regole interne a presidio del rischio di commissione di quei reati indicati dal Decreto, che possono essere commessi nell'ambito dello svolgimento delle attività della Società.

Il Modello è parte integrante nonché raccordo di tutti gli elementi che costituiscono il sistema interno di Governance dei rischi (Sistema Organizzativo, Sistema di Deleghe e Procure, Procedure interne, Codice Etico, etc.).

Presupposto della definizione del Modello è l'analisi e la comprensione del contesto aziendale (si veda il successivo paragrafo "2.5 Analisi dei rischi e sistema di controllo interno").

Il perimetro di applicabilità del Modello corrisponde, allo stato, a quello dell'organizzazione aziendale di Rhiag s.r.l., pur essendo, tuttavia, tendenzialmente volto, in prospettiva futura, a ricomprendere le imprese appartenenti al gruppo societario facente capo alla medesima, laddove effettivamente sottoposte alla direzione e controllo della stessa ed impegnate nella definizione e manutenzione di un sistema di controllo interno coerente con quello realizzato dalla capogruppo. Per dette imprese l'effettiva applicazione del Modello si considererà attuata nei tempi e nella misura in cui ciascuna di esse avrà introdotto gli elementi e gli organi costitutivi del sistema interno di governance dei rischi.

Indipendentemente dall'appartenenza al gruppo societario suddetto, resteranno, invece, in ogni caso escluse da detto ambito sia le imprese già munite, a loro volta, di un proprio Modello Organizzativo, opportunamente coordinato col presente Modello nel contesto e secondo una logica di una governance di gruppo, sia le imprese dotate di una spiccata autonomia funzionale ed operativa, determinata da una ben precisa scelta organizzativa di assoluta indipendenza, dettata, talvolta, dalla rispettiva localizzazione geografica, ma ancor prima dall'appartenenza ad un ambito societario e commerciale del tutto estraneo a quello di Rhiag, tale da escludere per quest'ultima qualsiasi effettivo potere e/o facoltà di direzione e controllo.

Sezione Prima

1. Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231

1.1 La Responsabilità Amministrativa degli Enti

Il D. Lgs. n. 231 del 2001, che reca la “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica” (di seguito anche il “D. Lgs. 231/2001”), entrato in vigore il 4 luglio 2001 in attuazione dell’art. 11 della Legge Delega 29 settembre 2000 n. 300, ha introdotto nell’ordinamento giuridico italiano, conformemente a quanto previsto in ambito comunitario, la responsabilità amministrativa degli enti, ove per “enti” si intendono le società commerciali, di capitali e di persone, e le associazioni, anche prive di personalità giuridica.

Tale nuova forma di responsabilità, sebbene sia definita “amministrativa” dal legislatore, presenta i caratteri propri della responsabilità penale, essendo rimesso al giudice penale competente l’accertamento dei reati dai quali essa è fatta derivare, ed essendo estese all’ente le medesime garanzie del processo penale.

La responsabilità amministrativa dell’ente deriva dal compimento di reati, espressamente indicati nel D. Lgs. 231/2001, commessi nell’interesse o a vantaggio dell’ente da persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, o che ne esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo (i cosiddetti “soggetti apicali”), ovvero che siano sottoposte alla direzione o vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (i cosiddetti “sottoposti”).

Oltre all’esistenza dei requisiti sopra descritti, il D.Lgs. 231/2001 richiede anche l’accertamento della colpevolezza dell’ente, al fine di poterne affermare la responsabilità. Tale requisito è riconducibile ad una “colpa di organizzazione”, da intendersi quale mancata adozione, da parte dell’ente, di misure preventive adeguate a prevenire la commissione dei reati di cui al successivo paragrafo, da parte dei soggetti espressamente individuati dal decreto.

Laddove l’ente sia in grado di dimostrare di aver adottato ed efficacemente attuato un’organizzazione idonea ad evitare la commissione di tali reati, attraverso l’adozione del modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dal D. Lgs. 231/2001, questi non risponderà a titolo di responsabilità amministrativa.

1.2 I reati previsti dal Decreto

I reati, dal cui compimento è fatta derivare la responsabilità amministrativa dell'ente, sono quelli espressamente e tassativamente richiamati dal D.Lgs. 231/2001 e successive modifiche ed integrazioni.

Si elencano di seguito i capi di reato attualmente previsti dal D.Lgs. 231/2001 e da leggi speciali ad integrazione dello stesso, precisando, tuttavia, come si tratti di un elenco verosimilmente destinato ad ampliarsi nel prossimo futuro (si faccia riferimento all'Allegato 1 – Catalogo dei reati per l'elenco completo di tutte le fattispecie di reato previste dal Decreto):

1. Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico (Art. 24, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo modificato dalla L. 161/2017];
2. Delitti informatici e trattamento illecito di dati e perimetro di sicurezza cibernetico (Art. 24-bis, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 48/2008; modificato dal D.Lgs. n. 7 e 8/2016 e dal D.L. n. 124/2019, convertito in Legge n. 157/2019];
3. Delitti di criminalità organizzata (Art. 24-ter, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 94/2009 e modificato dalla L. 69/2015];
4. Concussione, induzione indebita a dare o promettere altra utilità e corruzione (Art. 25, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo modificato dalla L. n. 190/2012];
5. Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (Art. 25-bis, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.L. n. 350/2001, convertito con modificazioni dalla L. n. 409/2001; modificato dalla L. n. 99/2009; modificato dal D.Lgs. 125/2016];
6. Delitti contro l'industria e il commercio (Art. 25-bis.1, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009];
7. Reati societari (Art. 25-ter, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 61/2002, modificato dalla L. n. 190/2012, dalla L. 69/2015 e dal D.Lgs. n.38/2017];
8. Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale

- e dalle leggi speciali (Art. 25-quater, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 7/2003];
9. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (Art. 25-quater.1, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 7/2006];
 10. Delitti contro la personalità individuale (Art. 25-quinquies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 228/2003; modificato dalla L. n. 199/2016];
 11. Reati di abuso di mercato (Art. 25-sexies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 62/2005];
 12. Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (Art. 25-septies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 123/2007; modificato L. n. 3/2018];
 13. Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (Art. 25-octies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D. Lgs. n. 231/2007; modificato dalla L. n. 186/2014]; Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (Art. 25-octies.1 D.Lgs. n. 231/2001 [articolo aggiunto dal D. Lgs. n. 184/2021];
 14. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (Art. 25-novies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009];
 15. Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (Art. 25-decies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 116/2009];
 16. Reati ambientali (Art. 25-undecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 121/2011, modificato dalla L. n. 68/2015];
 17. Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (Art. 25-duodecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 109/2012, modificato dalla Legge 17 ottobre 2017 n. 161];
 18. Razzismo e xenofobia (Art. 25-terdecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla Legge 20 novembre 2017 n. 167]
 19. Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo

esercitati a mezzo di apparecchi vietati (Art. 25-quaterdecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla Legge 3 Maggio 2019 n. 39]

20. Reati tributari (Art. 25-quinquiesdecies, D.Lgs. n. 231/2001), [articolo aggiunto dal D.L. n. 124/2019, convertito in Legge 19 dicembre 2019, n. 157]

21. Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato (Art. 12, L. n. 9/2013) [Costituiscono presupposto per gli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva]

22. Reati transnazionali (L. n. 146/2006)

1.3 Le sanzioni comminate dal Decreto

Il sistema sanzionatorio descritto dal D.lgs. 231/2001, a fronte del compimento dei reati sopra elencati, prevede, a seconda degli illeciti commessi, l'applicazione delle seguenti sanzioni amministrative:

- sanzioni pecuniarie;
- sanzioni interdittive;
- confisca;
- pubblicazione della sentenza.

In particolare, si precisa che le sanzioni interdittive si applicano in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste. Tali sanzioni consistono in:

- interdizione dall'esercizio dell'attività;
- sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, e/o revoca di quelli eventualmente già concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Il D.lgs. 231/2001 prevede, inoltre, che qualora vi siano i presupposti per l'applicazione di una

sanzione interdittiva che determina l'interruzione dell'attività della società, il giudice, in luogo dell'applicazione della sanzione, possa disporre la prosecuzione dell'attività da parte di un commissario per un periodo pari alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- la società svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività;
- l'interruzione dell'attività può provocare, tenuto conto delle sue dimensioni e delle condizioni economiche del territorio in cui è situato, rilevanti ripercussioni sull'occupazione.

1.4 Condizione Esimente della Responsabilità Amministrativa

Introdotta la responsabilità amministrativa dell'ente, l'art. 6 del D.lgs. 231/2001 stabilisce che lo stesso non risponde a titolo di responsabilità amministrativa, qualora dimostri che:

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

L'adozione del modello di organizzazione, gestione e controllo, dunque, consente all'ente di potersi sottrarre all'imputazione di responsabilità amministrativa. La mera adozione di tale documento, con delibera dell'organo amministrativo dell'ente, da individuarsi nel Consiglio di Amministrazione, non pare, tuttavia, sufficiente ad escludere tout court detta responsabilità, essendo necessario che il modello sia efficacemente attuato da parte dell'ente e dallo stesso effettivamente applicato.

Con riferimento all'efficacia del modello di organizzazione, gestione e controllo per la prevenzione della commissione dei reati previsti dal D.lgs. 231/2001, si richiede che esso:

- individui le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati;
- preveda specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- individui modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- preveda obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- introduca un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello di organizzazione, gestione e controllo.

Con riferimento all'effettiva applicazione del modello di organizzazione, gestione e controllo, il D.lgs. 231/2001 richiede:

- una verifica periodica, e, nel caso in cui siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni imposte dal modello o intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'ente ovvero modifiche legislative, la modifica del modello di organizzazione, gestione e controllo;
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle prescrizioni imposte dal modello di organizzazione, gestione e controllo.

1.5 Le “Linee Guida” di Confindustria

L'art. 6 del D.lgs. 231/2001 dispone espressamente che i modelli di organizzazione, gestione e controllo possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti.

Le Linee Guida di Confindustria, approvate dal Ministero della Giustizia con il D.M.4.12.2003 e sottoposte a successivi aggiornamenti (di cui il più recente risalente al giugno 2021), sono state in tal senso redatte con l'obiettivo di condividere le best practice di riferimento in materia. Nella definizione del modello, dette Linee Guida prevedono quindi le seguenti fasi progettuali:

- l'identificazione dei rischi potenziali, ossia l'analisi del contesto aziendale per evidenziare in quali aree di attività e secondo quali modalità si possano verificare eventi pregiudizievoli per gli

obiettivi indicati dal D.lgs. 231/2001;

- la predisposizione di un sistema di controllo (i c.d. protocolli) idoneo a prevenire i rischi di reato identificati nella fase precedente, attraverso la valutazione del sistema di controllo esistente all'interno dell'ente ed il suo adeguamento.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo delineato nelle Linee Guida di Confindustria per garantire l'efficacia del modello di organizzazione, gestione e controllo sono le seguenti:

- l'adozione di principi etici in relazione ai comportamenti che possono integrare le fattispecie di reato previste dal Decreto, contenuti in un Codice Etico;
- un sistema organizzativo sufficientemente formalizzato e chiaro, in particolare con riguardo all'attribuzione di responsabilità, alle linee di dipendenza gerarchica e descrizione dei compiti con specifica previsione di principi di controllo;
- procedure manuali e/o informatiche che regolino lo svolgimento delle attività, prevedendo opportuni controlli;
- poteri autorizzativi e di firma attribuiti in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali definite, prevedendo, laddove richiesto, l'indicazione delle soglie di approvazione delle spese;
- sistemi di controllo di gestione, capaci di fornire tempestiva segnalazione dell'esistenza o del successivo sviluppo di situazioni di criticità generale o particolare;
- comunicazione al personale e sua formazione.

Le Linee Guida di Confindustria precisano, inoltre, che le componenti del sistema di controllo sopra descritte devono conformarsi ad una serie di principi di controllo, tra cui:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruità di ogni operazione, transazione e azione;
- applicazione del principio di separazione delle funzioni e segregazione dei compiti (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- documentazione dei controlli.

Sezione Seconda

2. Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Rhiag S.r.l.

2.1 Finalità del Modello

Rhiag S.r.l. (di seguito “Rhiag” o “la Società”), società operativa nel settore automotive quale leader nel mercato della distribuzione di componenti per auto e veicoli industriali, ha approvato il presente modello di organizzazione, gestione e controllo (di seguito anche solo il “Modello”), con delibera del Consiglio di Amministrazione in data 29/03/2019. La Società, sia come entità a sé, che come impresa principale del Gruppo Rhiag, (venendo così comunemente denominato il complesso delle società da essa controllate) è sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della propria posizione e immagine e del lavoro dei propri dipendenti ed è, altresì, consapevole dell'importanza di dotarsi di un modello di organizzazione, gestione e controllo (di seguito il “Modello”), idoneo a prevenire la commissione di comportamenti illeciti da parte dei propri amministratori, dipendenti e collaboratori sottoposti a direzione o vigilanza da parte della Società.

Rhiag ritiene, dunque, che l'adozione del Modello, unitamente al Codice Etico - al di là delle prescrizioni del D.lgs. 231/2001 che indicano il Modello stesso come elemento facoltativo e non obbligatorio - possa costituire un valido strumento di ulteriore sensibilizzazione nei confronti di tutti i dipendenti della Società e di tutti gli altri destinatari, affinché seguano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e trasparenti, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati nel D. Lgs. 231/2001.

Segnatamente, attraverso l'adozione del Modello, Rhiag intende perseguire le seguenti finalità:

- determinare nei destinatari del Modello, definiti al successivo paragrafo 2.2., la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, nella commissione di illeciti passibili di sanzioni penali comminabili nei loro stessi confronti, nonché di sanzioni amministrative irrogabili direttamente alla Società;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate da Rhiag, in quanto le stesse (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici ai quali la stessa intende attenersi nell'esercizio delle attività aziendali;

- consentire alla Società ed al Gruppo Rhiag, grazie ad un'azione di monitoraggio sulle aree di attività a rischio fondata su un sistema strutturato e organico di procedure e attività di controllo, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi.

2.2 Destinatari

Le disposizioni del presente Modello sono, dunque, vincolanti per gli amministratori e per tutti coloro che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione e direzione anche di fatto della Società, per i dipendenti (per tali intendendosi tutti coloro che sono legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, incluso il personale dirigente), per i collaboratori esterni sottoposti alla direzione o vigilanza del management aziendale di Rhiag (di seguito i “Destinatari”), restando viceversa esclusi tutti i soggetti appartenenti ad imprese già munite a loro volta di un proprio Modello Organizzativo, opportunamente coordinato col presente Modello, o ad imprese dotate di una spiccata autonomia funzionale ed operativa, tale da escludere qualsiasi effettivo potere e/o facoltà di direzione e controllo da parte di Rhiag.

2.3 Obiettivi ed elementi fondanti del Modello

La redazione del Modello Organizzativo ha l'obiettivo principale della formalizzazione e condivisione interna del sistema di controllo interno di Rhiag, il quale deve garantire, con ragionevole certezza, il raggiungimento di obiettivi operativi, d'informazione e di conformità e in particolare:

- l'obiettivo operativo del sistema di controllo interno riguarda l'efficacia e l'efficienza della Società nell'impiegare le risorse, nel proteggersi dalle perdite, nel salvaguardare il patrimonio aziendale; tale sistema è volto, inoltre, ad assicurare che il personale operi per il perseguimento degli obiettivi aziendali, senza anteporre altri interessi a quelli di Rhiag;
- l'obiettivo di informazione si traduce nella predisposizione di rapporti tempestivi ed affidabili per il processo decisionale all'interno e all'esterno dell'organizzazione aziendale;
- l'obiettivo di conformità garantisce, invece, che tutte le operazioni ed azioni siano condotte nel rispetto delle leggi e dei regolamenti, dei requisiti prudenziali e delle procedure aziendali interne.

Con riferimento alle esigenze individuate nel D.lgs. 231/2001, in comunione con la finalità di garantire il raggiungimento degli obiettivi sopracitati, gli elementi fondamentali sviluppati da Rhiag nella

definizione del Modello, costituenti ed integrativi dello stesso, possono essere così riassunti:

- mappatura delle attività sensibili, con esempi di possibili modalità di realizzazione dei reati e dei processi strumentali potenzialmente associabili alla commissione dei reati richiamati dal Decreto, da sottoporre, pertanto, ad analisi e monitoraggio periodico;
- identificazione dei principi etici e delle regole comportamentali volte alla prevenzione di condotte che possano integrare le fattispecie di reato previste dal D.lgs. 231/2001, sancite nel Codice Etico adottato da Rhiag e, più in dettaglio, nel presente Modello;
- previsione di specifici protocolli relativi ai processi strumentali ritenuti a maggior rischio potenziale di commissione di reato, diretti a regolamentare espressamente la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società, al fine di fornire indicazioni specifiche sul sistema di controlli preventivi in relazione alle singole fattispecie di illecito da prevenire;
- nomina di un Organismo di Vigilanza (di seguito anche "Organismo"), e attribuzione di specifici compiti di vigilanza sull'efficace attuazione ed effettiva applicazione del Modello;
- definizione di un sistema sanzionatorio idoneo a garantire l'efficace attuazione del Modello, contenente le disposizioni disciplinari applicabili in caso di mancato rispetto delle misure indicate nel Modello medesimo;
- svolgimento di un'attività di informazione, sensibilizzazione e divulgazione ai Destinatari del presente Modello;
- modalità per l'adozione e l'effettiva applicazione del Modello nonché per le necessarie modifiche o integrazioni dello stesso (aggiornamento del Modello).

2.4 Codice Etico e Modello

Rhiag intende operare secondo principi etici e regole di comportamento diretti ad improntare lo svolgimento dell'attività aziendale, il perseguimento dello scopo sociale e la sua crescita rispetto all'osservanza delle leggi e regolamenti vigenti in Italia. A tale fine, la Società si è dotata di un Codice Etico volto a definire una serie di principi di "deontologia aziendale" e di regole comportamentali, che la Società riconosce come proprie e delle quali esige l'osservanza sia da parte dei propri organi sociali e dipendenti, che di tutti coloro che cooperano con esso nel perseguimento degli obiettivi di business, ivi incluse le terze parti esterne. A queste ultime la Società richiede la lettura

e l'impegno al rispetto del Codice Etico come preconditione per l'instaurazione di relazioni contrattuali.

Il Codice Etico ha, pertanto, una portata di carattere generale e rappresenta un insieme di regole, adottate spontaneamente da Rhiag, dirette a diffondere una solida integrità etica ed una forte sensibilità al rispetto delle normative vigenti.

Il Modello risponde, invece, a specifiche prescrizioni contenute nel D.lgs. 231/2001, finalizzate espressamente a prevenire la commissione delle tipologie di reati previste dal decreto medesimo (per fatti che, apparentemente commessi nell'interesse o a vantaggio della Società, possono far sorgere a carico della stessa una responsabilità amministrativa da reato).

In considerazione del fatto che il Codice Etico richiama principi di comportamento (tra cui, legalità, correttezza e trasparenza) idonei anche a prevenire i comportamenti illeciti di cui al D.lgs. 231/2001, tale documento acquisisce rilevanza ai fini del Modello e costituisce, pertanto, un elemento complementare allo stesso, col medesimo ambito di applicazione già dianzi specificato.

2.5 Analisi dei rischi e sistema di controllo interno

Al fine di predisporre un Modello efficace e idoneo a prevenire i reati ricompresi nell'ambito del D.lgs. 231/2001, la Società ha quindi proceduto ad un'approfondita analisi del proprio contesto aziendale, sia tramite verifica documentale che a mezzo di interviste mirate alla prima linea aziendale, con l'obiettivo di verificare la corrispondenza dei principi comportamentali e delle procedure già adottate alle finalità previste dal D.lgs. 231/2001 e, ove si sia reso necessario, ad adeguarli.

Tramite l'attività di Risk Assessment sono stati quindi identificati:

- le Aree di Rischio connaturate ai processi aziendali e le relative Attività Sensibili, nel cui ambito può potenzialmente presentarsi il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto;
- le specifiche fattispecie di reato nelle quali è possibile incorrere durante lo svolgimento di ciascuna Attività Sensibile mappata;
- il sistema di controllo e gestione del rischio posto in essere dal management per prevenire la commissione dei reati presupposto.

L'attività di Risk Assessment ha infine permesso di valutare, in relazione a ciascuna attività sensibile, l'esposizione residua al rischio, ovvero la probabilità di commissione dei reati presupposto cui la Società è residualmente esposta avendo implementato appositi controlli preventivi, in coerenza con le

best practice di riferimento in materia di gestione e valutazione del rischio. Tale valutazione è alla base della definizione dei flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza (trattati nella Sezione Terza).

Gli esiti della attività di assessment – ivi incluse le possibili opportunità di miglioramento - sono stati condivisi con il management, con l'obiettivo di diffondere la consapevolezza in merito alla concreta implementazione per stimolare in toto la cultura del rischio, dalla sua iniziale identificazione fino al suo trattamento e monitoraggio.

2.6 Individuazione delle attività “a rischio” e definizione dei protocolli

Il D.lgs. 231/2001 prevede espressamente, al relativo art. 6, comma 2, lett. a), che il modello di organizzazione, gestione e controllo dell'ente individui infatti le attività aziendali, nel cui ambito possano essere potenzialmente commessi i reati di cui al medesimo decreto.

I risultati dell'attività descritta al precedente paragrafo, sono stati raccolti in una scheda descrittiva (c.d. Matrice attività sensibili–reato), che illustra nel dettaglio i concreti profili di rischio di commissione dei reati richiamati dal D.lgs. 231/2001, nell'ambito delle attività di Rhiag. La Matrice delle attività a rischio-reato è presente presso gli archivi della Società ed è disponibile per sua eventuale consultazione.

Nello specifico, è stato riscontrato il rischio di possibile commissione dei reati previsti dal D.lgs. 231/2001 nelle seguenti Aree di Rischio:

1. Acquisto di beni e servizi
2. Consulenze e incarichi professionali
3. Coordinamento e gestione della contabilità generale e formazione del bilancio
4. Gestione Commerciale
5. Gestione degli adempimenti ambientali
6. Gestione degli adempimenti e delle comunicazioni con gli enti pubblici di riferimento in materia giuslavoristica, anche nell'ambito di verifiche e visite ispettive
7. Gestione dei contenziosi giudiziali e stragiudiziali (ad es. civili, tributari, giuslavoristici, amministrativi, penali), in tutti i gradi di giudizio, nomina dei professionisti esterni e coordinamento delle relative attività

8. Gestione dei flussi finanziari
9. Gestione dei rapporti con enti pubblici in occasione dell'espletamento degli adempimenti richiesti dalla normativa vigente
10. Gestione dei rapporti con enti pubblici nell'ambito della gestione caratteristica
11. Gestione dei rapporti con gli enti pubblici in occasione di ispezioni e verifiche
12. Gestione dei sistemi informativi
13. Gestione del sistema sicurezza ai sensi del d.lgs. 81/2008 (testo unico sicurezza)
14. Gestione della selezione e reclutamento del personale
15. Gestione delle attività Intercompany
16. Gestione delle partecipazioni e delle operazioni di Merger and Acquisition
17. Gestione delle relazioni con enti pubblici, o terzi partecipati da enti pubblici, nell'ambito:
 - della ricerca, negoziazione e stipula di contratti di vendita ottenuti tramite procedura negoziata
 - delle successive fasi di gestione ed esecuzione dei contratti
18. Liberalità, sponsorizzazioni, donazioni e omaggi
19. Rimborsi spese a dipendenti e spese di rappresentanza (area di rischio solo potenzialmente strumentale rispetto alla commissione di uno dei reati presupposto)

Si fa rimando a ciascuna Parte Speciale per la trattazione di dettaglio delle Attività Sensibili ricomprese all'interno di ciascuna delle Aree di Rischio sopra elencate e dei relativi protocolli di controllo.

2.7 Principi di controllo

Il sistema di controllo, il cui monitoraggio è coadiuvato dalle attività della funzione di controllo interno, coinvolge ogni settore dell'attività svolta da Rhiag attraverso la distinzione dei compiti operativi da quelli di controllo, riducendo ragionevolmente ogni possibile conflitto di interessi.

Tutto il personale, nell'ambito delle funzioni svolte, è responsabile della definizione e del corretto funzionamento del sistema di controllo attraverso i controlli di linea, costituiti dall'insieme delle attività di controllo che le singole unità operative svolgono sui loro processi.

Rhiag gestisce i principali processi e le aree di attività a rischio sopra identificate, nel rispetto di principi che appaiono coerenti con le indicazioni fornite dal D.lgs. 231/2001, garantendone una corretta e concreta applicazione.

I principi che regolano le attività in tali aree e processi sono i seguenti:

- esistenza di regole comportamentali di carattere generale a presidio delle attività svolte;
- esistenza e adeguatezza di procedure per la regolamentazione dello svolgimento delle attività nel rispetto dei principi di: tracciabilità degli atti, oggettivazione del processo decisionale e previsione di adeguati punti di controllo;
- rispetto e attuazione concreta del generale principio di separazione dei compiti;
- esistenza di livelli autorizzativi a garanzia di un adeguato controllo del processo decisionale, supportato da un sistema di deleghe e procure riguardante sia i poteri autorizzativi interni, dai quali dipendono i processi decisionali dell'azienda in merito alle operazioni da porre in essere, sia i poteri di rappresentanza per la firma di atti o documenti destinati all'esterno e idonei a vincolare la Società nei confronti dei terzi (cosiddette "procure" speciali o generali);
- esistenza di specifiche attività di controllo e di monitoraggio.

Questi principi sono più in generale sintetizzabili nelle seguenti condotte generali di comportamento:

- ogni operazione, transazione e azione deve essere veritiera, verificabile, coerente e documentata;
- nessuno deve poter gestire un intero processo in autonomia;
- il sistema di controllo interno deve poter documentare l'effettuazione dei controlli, anche di supervisione.

Rhiag ha attribuito il compito di verifica della costante applicazione di tali principi, nonché l'adeguatezza e l'aggiornamento degli stessi, ai responsabili delle Direzioni aziendali, che sono

chiamati a interfacciarsi con l'Organismo di Vigilanza, affinché lo stesso sia costantemente informato di eventuali modifiche introdotte nell'organizzazione o nelle attività aziendali e al quale potranno essere richiesti pareri ovvero indicazioni di principio e di orientamento.

Sezione Terza

3. Organismo di Vigilanza

3.1 Premessa

L'art. 6, comma 1, del D.lgs. 231/2001 prevede che la funzione di vigilare e di curare l'aggiornamento del Modello sia affidata ad un Organismo di Vigilanza interno all'ente che, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, eserciti in via continuativa i compiti ad esso rimessi.

A tale proposito, le Linee Guida di Confindustria evidenziano che, sebbene il D.lgs. 231/2001 consenta di optare per una composizione sia monocratica che plurisoggettiva, la scelta tra l'una o l'altra soluzione deve tenere conto delle finalità perseguite dalla legge e, quindi, assicurare l'effettività dei controlli in relazione alla dimensione e complessità organizzativa dell'ente.

In ossequio alle prescrizioni del D.lgs. 231/2001, alle indicazioni espresse dalle Linee Guida di Confindustria e agli orientamenti della giurisprudenza formati in materia, Rhiag ha ritenuto di istituire un organo collegiale funzionalmente dipendente dal Consiglio di Amministrazione e da questo nominato, che possa assicurare la conoscenza delle attività aziendali, competenze in auditing e risk management e - al contempo - abbia autorevolezza e indipendenza tali da poter garantire la credibilità delle relative funzioni.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza restano in carica per tre anni e sono in ogni caso rieleggibili.

L'Organismo di Vigilanza è stato definito in modo da poter garantire i seguenti requisiti:

- Autonomia e indipendenza: detto requisito è assicurato dall'assenza di alcun riporto gerarchico all'interno dell'organizzazione e dalla facoltà di reporting al massimo vertice aziendale;
- Professionalità: requisito questo garantito dal bagaglio di conoscenze professionali, tecniche e pratiche, di cui dispone ogni componente dell'Organismo di Vigilanza;

- Continuità d'azione: con riferimento a tale requisito, l'Organismo di Vigilanza è tenuto a vigilare costantemente, attraverso poteri di indagine, sul rispetto del Modello, a curarne l'attuazione e l'aggiornamento, rappresentando un riferimento costante per tutto il personale di Rhiag.

Mediante appositi documenti organizzativi/comunicazioni interne verranno stabiliti i criteri di funzionamento del suddetto Organismo, nonché i flussi informativi da e verso l'Organismo stesso. Per il suo funzionamento, l'Organismo si è, inoltre, dotato di un proprio regolamento.

All'Organismo di Vigilanza è riconosciuto dal Consiglio di Amministrazione un budget di spesa adeguato per lo svolgimento delle relative funzioni. L'Organismo delibera in autonomia le spese da sostenere e, in caso di spese eccedenti il budget approvato, dovrà essere autorizzato direttamente dal Consiglio di Amministrazione.

Fatta salva l'ipotesi di un'eventuale revisione del posizionamento dell'Organismo di Vigilanza anche sulla base dell'esperienza di attuazione del Modello, la revoca dei poteri propri di tale organo potrà avvenire esclusivamente per giusta causa e previa delibera del Consiglio di Amministrazione di Rhiag.

3.2 Poteri e funzioni dell'Organismo di Vigilanza

All'Organismo di Vigilanza sono affidati i seguenti compiti:

- vigilare sul funzionamento e osservanza del Modello;
- curarne l'aggiornamento.

Tali compiti sono svolti dall'Organismo attraverso le seguenti attività:

- vigilanza sulla diffusione nel contesto aziendale della conoscenza, della comprensione e dell'osservanza del Modello;
- vigilanza sulla validità ed adeguatezza del Modello, con particolare riferimento ai comportamenti riscontrati nel contesto aziendale;
- verifica dell'effettiva capacità del Modello di prevenire la commissione dei reati previsti dal D.lgs. 231/2001;
- proposte di aggiornamento del Modello nell'ipotesi in cui si renda necessario e/o opportuno effettuare correzioni e/o adeguamenti dello stesso, in relazione alle mutate

condizioni legislative e/o aziendali;

- comunicazione su base continuativa al Consiglio di Amministrazione in ordine alle attività svolte;
- comunicazioni periodiche al Collegio Sindacale su richiesta dello stesso in ordine alle attività svolte, ovvero per eventuali violazioni dei vertici aziendali o dai Consiglieri di Amministrazione.

Nello svolgimento di dette attività, l'Organismo provvederà ai seguenti adempimenti:

- collaborare con la funzione aziendale competente nella programmazione di un piano periodico di formazione volto a favorire la conoscenza delle prescrizioni del Modello di Rhiag, differenziato secondo il ruolo e la responsabilità dei destinatari;
- istituire specifici canali informativi "dedicati" (come un indirizzo di posta elettronica dedicato), diretti a facilitare il flusso di segnalazioni ed informazioni verso l'Organismo;
- raccogliere, elaborare, conservare e aggiornare ogni informazione rilevante ai fini della verifica dell'osservanza del Modello;
- verificare e controllare periodicamente le aree/operazioni a rischio individuate nel Modello.

Al fine di consentire all'Organismo la miglior conoscenza in ordine all'attuazione del Modello, alla sua efficacia e al suo effettivo funzionamento, nonché alle esigenze di aggiornamento dello stesso, è fondamentale che l'Organismo di Vigilanza operi in stretta collaborazione con le Direzioni aziendali.

Ai fini dello svolgimento degli adempimenti sopra elencati, l'Organismo è dotato dei poteri di seguito indicati:

- emanare disposizioni e ordini di servizio intesi a regolare l'attività dell'Organismo;
- accedere liberamente, senza autorizzazioni preventive, a ogni documento aziendale rilevante per lo svolgimento delle funzioni attribuite all'Organismo ai sensi del D.lgs. 231/2001;
- disporre che i responsabili delle Direzioni aziendali, e in ogni caso tutti i Destinatari, forniscano tempestivamente le informazioni, i dati e/o le notizie loro richieste per individuare aspetti connessi alle varie attività aziendali rilevanti ai sensi del Modello e per la

verifica dell'effettiva attuazione dello stesso da parte delle strutture organizzative aziendali;

- ricorrere a consulenti esterni di comprovata professionalità nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento delle attività di verifica e controllo ovvero di aggiornamento del Modello.

3.3 Reporting dell'Organismo di Vigilanza

Come sopra già anticipato, al fine di garantire la piena autonomia e indipendenza nello svolgimento delle relative funzioni, l'Organismo di Vigilanza comunica direttamente al Consiglio di Amministrazione della Società e al Collegio Sindacale.

Il riporto a siffatti organi sociali, competenti a convocare l'Assemblea, costituisce anche la miglior garanzia del controllo ultimo sull'operato degli amministratori, affidato - per previsione legislativa e statutaria - al socio.

Segnatamente, l'Organismo di Vigilanza riferisce, sia al Consiglio di Amministrazione sia al Collegio Sindacale, lo stato di fatto sull'attuazione del Modello, gli esiti dell'attività di vigilanza svolta e gli eventuali interventi opportuni per l'implementazione del Modello:

- in modo continuativo nei confronti del Consiglio di Amministrazione e, almeno semestralmente, attraverso una relazione scritta;
- periodicamente nei confronti del Collegio Sindacale, su richiesta dello stesso in ordine alle attività svolte;
- occasionalmente nei confronti del Collegio Sindacale, nei casi di presunte violazioni poste in essere dai vertici aziendali o dai Consiglieri di Amministrazione, potendo ricevere dal Collegio Sindacale richieste di informazioni o di chiarimenti.

L'Organismo di Vigilanza potrà essere convocato in qualsiasi momento e, al contempo, potrà – a sua volta – richiedere al Consiglio di Amministrazione della Società di essere convocato ogni volta che ravveda l'opportunità di un esame o di un intervento in materie inerenti il funzionamento e l'efficace attuazione del Modello o in relazione a situazioni specifiche.

A garanzia di un corretto ed efficace flusso informativo, l'Organismo ha inoltre la possibilità, al fine di un pieno e corretto esercizio dei suoi compiti, di richiedere chiarimenti o informazioni direttamente ai soggetti aventi le principali responsabilità operative.

3.4 Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

Il D.lgs. 231/2001 enuncia, tra le esigenze che il Modello deve soddisfare, l'istituzione di obblighi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.

Detti flussi riguardano tutte le informazioni e i documenti che devono essere portati a conoscenza dell'Organismo di Vigilanza, secondo quanto previsto dai protocolli adottati e da ciascun documento che concorre a costituire il Modello.

Sono stati, pertanto, istituiti precisi obblighi gravanti sugli organi sociali e sul personale di Rhiag, in particolare:

- gli organi sociali devono riferire all'Organismo di Vigilanza ogni informazione rilevante per il rispetto e il funzionamento del Modello;
- tutti i destinatari devono riferire all'Organismo di Vigilanza ogni informazione relativa a comportamenti che possano integrare violazioni delle prescrizioni del Modello o fattispecie di reato;
- i responsabili delle funzioni interessate dalle attività a rischio devono comunicare all'Organismo di Vigilanza ogni informazione utile per agevolare lo svolgimento delle verifiche sulla corretta attuazione del Modello (c.d. flussi periodici, definiti ponderando la criticità intrinseca dei singoli processi e gli esiti del risk assessment periodico, al fine di instaurare un meccanismo di monitoraggio in ottica "risk-based").

A tali fini è istituito un canale di comunicazione per la consultazione dell'Organismo di Vigilanza, consistente in un indirizzo di posta elettronica dedicato, e precisamente Compliance@lkqitalia.com, al quale potranno essere inviate le eventuali segnalazioni. Tale modalità di trasmissione delle segnalazioni è volta a garantire la riservatezza dei segnalanti anche al fine di evitare atteggiamenti ritorsivi nei loro confronti.

L'Organismo di Vigilanza valuterà le segnalazioni pervenutegli, e potrà convocare, qualora lo ritenga opportuno, sia il segnalante per ottenere maggiori informazioni, assicurandogli la necessaria riservatezza, che il presunto autore della violazione, dando inoltre luogo a tutti gli accertamenti e le indagini che siano necessarie per appurare la fondatezza della segnalazione.

Oltre alle segnalazioni sopra indicate, devono essere obbligatoriamente trasmesse all'Organismo

di Vigilanza le informazioni concernenti:

- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, anche amministrativa, che vedano il coinvolgimento della Società o di soggetti apicali, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al D.lgs. 231/2001, fatti salvi gli obblighi di riservatezza e segretezza legalmente imposti;
- richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario, in particolare per i reati ricompresi nel D.lgs. 231/2001;
- attività di controllo svolte dai responsabili di altre direzioni aziendali dalle quali siano emersi fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del D.lgs. 231/2001 o del Modello;
- modifiche nel sistema delle deleghe e delle procure, modifiche statutarie o modifiche dell'organigramma aziendale;
- notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso i dipendenti), ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- segnalazione di infortuni gravi (omicidio colposo o lesioni colpose gravi o gravissime, in ogni caso qualsiasi infortunio con prognosi superiore ai 40 giorni) occorsi a dipendenti, addetti alla manutenzione, appaltatori e/o collaboratori presenti nei luoghi di lavoro della Società.

Nell'esercizio del proprio potere ispettivo, l'Organismo di Vigilanza può accedere liberamente a tutte le fonti di informazione di Rhiag, nonché prendere visione di qualsiasi documento della Società e consultare dati relativi alla stessa.

Tutte le informazioni, la documentazione e le segnalazioni raccolte nell'espletamento dei compiti istituzionali devono essere archiviate e custodite dall'Organismo di Vigilanza, avendo cura di mantenere riservati i documenti e le informazioni acquisite, anche nel rispetto della normativa sulla privacy.

3.5 Whistleblowing

Ad integrazione dei meccanismi di segnalazione instaurati in osservanza con le disposizioni del Decreto, a partire da settembre 2017 la Società si è dotata di un sistema di segnalazione di illeciti. Si tratta di un portale attraverso cui tutti i dipendenti e collaboratori possono segnalare anonimamente comportamenti sospetti o contrari al Codice Etico o chiedere delucidazioni in merito ad eventuali dubbi. Il portale di whistleblowing è stato configurato in tutte le lingue dei paesi ove il Gruppo Rhiag è presente e il percorso di accesso è stato inserito all'interno del sito istituzionale di tutte le Società che lo compongono, al fine di ampliare le modalità e il raggio geografico di monitoraggio, nell'ottica della creazione di un ambiente di controllo sempre più ampio, consapevole ed accessibile a tutti gli stakeholder.

Sezione Quarta

4. Sistema Sanzionatorio

4.1 Destinatari e Apparato Sanzionatorio e/o Risolutivo

Il presente Modello prevede un sistema disciplinare applicabile in caso di violazioni delle procedure e delle disposizioni ivi indicate, nonché delle disposizioni e dei principi stabiliti nel Codice Etico. Il sistema disciplinare predisposto è volto a prevenire la commissione degli illeciti amministrativi dipendenti dai reati di cui al D.lgs. 231/2001, ai fini dell'esimente rispetto alla responsabilità della Società.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale nei casi in cui il comportamento costituisca reato. L'azienda, infatti, ha la facoltà di applicare, all'esito delle opportune valutazioni, le sanzioni disciplinari ritenute più adeguate al caso concreto, non dovendo le stesse, in considerazione della loro autonomia, coincidere con le valutazioni operate dal giudice in sede penale.

Personale dipendente

L'inosservanza delle procedure e delle disposizioni indicate nel Modello adottato ai sensi del D.lgs. 231/2001, nonché le violazioni delle disposizioni e dei principi stabiliti nel Codice Etico da parte del personale dipendente costituisce inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro ex art. 2104 c.c. e illecito disciplinare.

L'adozione, da parte di un dipendente della Società, di un comportamento qualificabile, in base a quanto indicato al comma precedente, come illecito disciplinare, costituisce inoltre violazione dell'obbligo dei lavoratori di eseguire con la massima diligenza i compiti loro affidati, attenendosi alle direttive della Società, così come previsto dal vigente CCNL di categoria.

Con riferimento alle sanzioni irrogabili, esse verranno applicate nel rispetto delle procedure previste dal CCNL.

Tali sanzioni saranno comminate sulla base del rilievo che assumono le singole fattispecie considerate e saranno proporzionate a seconda della loro gravità.

Al fine di esplicitare preventivamente i criteri di correlazione tra le violazioni dei lavoratori ed i provvedimenti disciplinari adottati, si prevede che:

- Incorre nei provvedimenti disciplinari conservativi il lavoratore che:

- violi le procedure interne o tenga un comportamento non conforme alle prescrizioni del Codice Etico (ad es. che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.) o adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel Modello stesso, dovendosi ravvisare in tali comportamenti una non esecuzione degli ordini impartiti dalla Società sia in forma scritta che verbale.

- Incorre, inoltre, nei provvedimenti disciplinari risolutivi il lavoratore che:

- adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel Modello e nel Codice Etico, diretto in modo univoco alla commissione di un reato sanzionato dal D.lgs. 231/2001, dovendosi ravvisare in tale comportamento un'infrazione alla disciplina e alla diligenza nel lavoro, talmente grave da far venire meno la fiducia dell'azienda nei confronti del lavoratore;
- adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, un comportamento che si ponga palesemente in contrasto con le prescrizioni contenute nel Modello e nel Codice Etico, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società delle misure previste dal D.lgs. 231/2001, dovendosi ravvisare in tale comportamento un atto che provoca alla Società grave nocumento morale e materiale che non consente la prosecuzione del rapporto, neppure in via temporanea.

Il datore di lavoro non potrà adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa. Salvo che per il richiamo verbale, la contestazione dovrà essere effettuata per iscritto ed i provvedimenti disciplinari non potranno esser comminati prima che siano trascorsi cinque giorni, nel corso dei quali il lavoratore potrà presentare le sue giustificazioni.

Se il provvedimento non verrà comminato entro i sei giorni successivi a tali giustificazioni, queste si riterranno accolte.

Il lavoratore potrà presentare le proprie giustificazioni anche verbalmente, con l'eventuale assistenza di un rappresentante dell'Associazione sindacale cui aderisce.

La comminazione del provvedimento dovrà essere motivata e comunicata per iscritto.

I provvedimenti disciplinari potranno essere impugnati dal lavoratore in sede sindacale, secondo le norme contrattuali relative alle vertenze. Il licenziamento potrà essere impugnato secondo le procedure previste dall'art. 7 della Legge n. 604 del 15 luglio 1966, confermate dall'articolo 18 della Legge n. 300 del 20 maggio 1970.

Non si terrà conto a nessun effetto dei provvedimenti disciplinari decorsi due anni dalla loro comminazione.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra elencate saranno determinate in relazione:

- alla gravità delle violazioni commesse e proporzionate alle stesse;
- alle mansioni del lavoratore;
- alla prevedibilità dell'evento;
- alla intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia;
- al comportamento complessivo del lavoratore, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
- alla posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la violazione ed alla conseguente intensità del vincolo fiduciario sotteso al rapporto di lavoro;
- alle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare.

Le sanzioni disciplinari (così come previsto dall'art. 7 L. 300/70) ed il Codice Etico, sono portate a conoscenza del lavoratore mediante affissione in luogo accessibile a tutti.

Collaboratori sottoposti a direzione o vigilanza

L'inosservanza delle procedure indicate nel Modello adottato da Rhiag ai sensi del D.lgs. 231/2001, nonché le violazioni delle disposizioni e dei principi stabiliti nel Codice Etico da parte dei collaboratori sottoposti a direzione o vigilanza della Società, potrà determinare, in conformità a quanto disciplinato nello specifico rapporto contrattuale, la risoluzione del relativo contratto, ovvero il diritto di recesso dal medesimo, ferma restando la facoltà di richiedere il risarcimento dei danni verificatisi in conseguenza di detti comportamenti, ivi inclusi i danni causati dall'applicazione da parte del giudice delle misure previste dal D.Lgs. 231/2001.

Lavoratori subordinati con la qualifica di dirigenti

La violazione delle norme di legge, delle disposizioni del Codice Etico e delle prescrizioni previste dal presente Modello commesse da dirigenti, ivi inclusa la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, nonché, in generale, l'assunzione di comportamenti idonei ad esporre la Società all'applicazione di sanzioni amministrative previste dal D.lgs. 231/2001, potranno determinare l'applicazione delle sanzioni di cui alla contrattazione collettiva per le altre categorie di dipendenti, nel rispetto degli artt. 2106, 2118 e 2119 cod. civ., nonché dell'art. 7 Legge 300/1970.

L'accertamento di eventuali violazioni, nonché dell'inadeguata vigilanza e della mancata tempestiva informazione all'Organismo di Vigilanza, potranno determinare a carico dei lavoratori con qualifica dirigenziale, la sospensione a titolo cautelare dalla prestazione lavorativa, fermo il diritto del dirigente alla retribuzione, nonché, sempre in via provvisoria e cautelare per un periodo non superiore a tre mesi, l'assegnazione ad incarichi diversi nel rispetto dell'art. 2103 cod. civ..

Misure nei confronti degli Amministratori

In caso di violazione accertata del Modello da parte degli Amministratori, l'Organismo di Vigilanza informerà tempestivamente l'intero Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale della Società affinché provvedano ad assumere o promuovere le iniziative più opportune ed adeguate, in relazione alla gravità della violazione rilevata e conformemente ai poteri previsti dalla vigente normativa e dallo Statuto.

In particolare, in caso di violazioni del Modello di lieve entità da parte di uno o più Amministratori, il Consiglio di Amministrazione potrà procedere direttamente all'irrogazione della misura sanzionatoria del richiamo formale scritto o della revoca temporanea delle procure.

In caso invece di violazioni del Modello da parte di uno o più Amministratori di particolare rilevanza in quanto dirette in modo univoco ad agevolare ovvero a commettere un reato rilevante ai sensi del D.lgs. 231/2001, le misure sanzionatorie (quali a mero titolo di esempio, la sospensione temporanea dalla carica e, nei casi più gravi, la revoca dalla stessa) saranno adottate dall'Assemblea dei Soci, su proposta del Consiglio di Amministrazione.

Misure nei confronti degli apicali

In ogni caso, anche la violazione dello specifico obbligo di vigilanza dei sottoposti gravante sugli apicali comporterà, da parte della Società, l'assunzione delle misure sanzionatorie ritenute più

opportune in relazione, da una parte, alla natura e gravità della violazione commessa e, dall'altra, alla qualifica del medesimo apicale che dovesse commettere la violazione.

Soggetti aventi rapporti contrattuali/commerciali

La violazione delle disposizioni e dei principi stabiliti nel Codice Etico da parte dei soggetti aventi rapporti contrattuali, commerciali o accordi di partnership con la Società, potrà determinare, in conformità a quanto disciplinato nello specifico rapporto contrattuale, la risoluzione del relativo contratto, ovvero il diritto di recesso dal medesimo fermo restando la facoltà di richiedere il risarcimento dei danni verificatisi in conseguenza di detti comportamenti, ivi inclusi i danni causati dall'applicazione da parte del giudice delle misure previste dal D.lgs. 231/2001.

5. Aggiornamento del Modello

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello sono - per espressa previsione legislativa - una responsabilità rimessa al Consiglio di Amministrazione. Ne deriva che il potere di adottare eventuali aggiornamenti del Modello compete, dunque, al Consiglio di Amministrazione, che lo eserciterà mediante delibera con le modalità previste per la sua adozione.

L'attività di aggiornamento, intesa sia come integrazione sia come modifica, è volta a garantire l'adeguatezza e l'idoneità del Modello, valutate rispetto alla funzione preventiva di commissione dei reati previsti dal D.lgs. 231/2001.

Compete, invece, all'Organismo di Vigilanza la concreta verifica circa la necessità od opportunità di procedere all'aggiornamento del Modello, facendosi promotore di tale esigenza nei confronti del Consiglio di Amministrazione.

6. Informazione e Formazione del Personale

Conformemente a quanto previsto dal D.lgs. 231/2001, Rhiag ha definito un programma di comunicazione e formazione finalizzato a garantire una corretta divulgazione e conoscenza del Modello e delle regole di condotta in esso contenute, nei confronti delle risorse già presenti in azienda e di quelle da inserire, con differente grado di approfondimento in ragione del diverso livello di coinvolgimento delle stesse nelle attività a rischio.

Il sistema di informazione e formazione è supervisionato ed integrato dall'Organismo di Vigilanza, in collaborazione con la Direzione Risorse Umane e con i responsabili delle Direzioni aziendali di volta in volta coinvolte nell'applicazione del Modello.

In relazione alla comunicazione del Modello, Rhiag si impegna a:

- diffondere il Modello nel contesto aziendale attraverso la pubblicazione sulla intranet aziendale e/o con qualsiasi altro strumento ritenuto idoneo;
- formare i nuovi assunti in merito ai principi guida della Società, attraverso la conoscenza del Modello e del Codice Etico;
- condividere il Modello, le sue finalità e le attività di “manutenzione” dell'ambiente dei controlli con il Top Management.

In ogni caso, l'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al D.lgs. 231/2001 e le prescrizioni del Modello adottato sarà differenziata nei contenuti e nelle modalità in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'avere o meno funzioni di rappresentanza della Società.

Le attività di comunicazione iniziale e di formazione periodica al personale aziendale saranno documentate a cura dell'Organismo di Vigilanza.