



MODELLO 231
DI
LAMIFLEX S.P.A.

Parte Generale

MOG 231 Revisione 004	Adozione Cda 2016
Lamiflex S.p.A. – via E De Angeli n. 51 24028 Ponte Nossa (Bg)	

PARTE GENERALE

INDICE

DEFINIZIONI	pag. 03
--------------------------	---------

1. LA NORMATIVA DI RIFERIMENTO:

1.1 Il Decreto legislativo n. 231/2001.....	pag. 05
---	---------

2. LAMIFLEX S.P.A.

2.1 Storia e sistema del Governo	pag. 12
2.2 La Governance.....	pag. 12
2.2 I Rapporti tra Lamiflex S.p.A. e Lamiflex Composites S.r.l.....	pag. 12
2.4 Analisi vicende giudiziarie.....	pag. 13

3. IL MODELLO ADOTTATO

3.1 Obiettivi e scopi del Modello.....	pag. 14
3.2 Sintesi del percorso di costruzione del Modello	pag. 14
3.3 Struttura del Modello.....	pag. 14
3.4 I destinatari del Modello	pag. 15
3.5 Rapporto tra Modello e Codice Etico	pag. 15
3.6 Rapporto tra Modello e Certificazione della Qualità e Ambiente.....	pag. 15
3.7 Modalità della gestione delle risorse finanziarie	pag. 15
3.8 Adozione e revisioni del Modello 231	pag. 16

4 L'ORGANISMO DI VIGILANZA

4.1 Premesse Normative	
4.1.2 L'O.d.V. nel D. Lgs. 231/2001.....	pag. 16
4.1.3 Requisiti di nomina e cause di ineleggibilità e di revoca dell'O.d.V.	pag. 17
4.2 L'O.d.V. di Lamiflex S.p.A.	pag. 18
4.3 Funzioni, poteri, responsabilità ed autonomia dell'O.d.V.....	pag. 18
4.3.1 Aggiornamenti.....	pag. 18
4.3.2 Verifiche e Controlli.....	pag. 18
4.3.3 Formazione.....	pag. 19
4.3.4 Violazione e sanzioni.....	pag. 19
4.3.5 Responsabilità.....	pag. 19
4.3.6 Autonomia operativa e finanziaria.....	pag. 19
4.4 Reporting dell'O.d.V. nei confronti degli organi societari.....	pag. 19
4.5 Flussi informativi verso l'O.d.V.....	pag. 19
4.6 Raccolta e conservazione di informazioni: l'archivio dell'O.d.V.....	pag. 21

5. IL SISTEMA DISCIPLINARE

5.1 I principi generali	pag. 21
5.2 Ambito di applicazione del sistema disciplinare	pag. 22
5.3 Criteri di applicazione delle sanzioni disciplinari	pag. 22
5.4 Procedura di applicazione delle sanzioni disciplinari	pag. 22
5.5 Misure nei confronti di Quadri, Impiegati e Operai che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o di direzione dell'ente o sottoposti all'altrui direzione o vigilanza (subalterni)	pag. 23
5.6 Misure nei confronti degli amministratori.....	pag. 24
5.7 Misure nei confronti dei Sindaci.....	pag. 24
5.8 Misure nei confronti di collaboratori, consulenti, fornitori, agenti e altri soggetti terzi in genere	pag. 25

MOG 231 Revisione 004	Adozione del CdA
Lamiflex S.p.A. – via E De Angeli n. 51 24028 Ponte Nossa (Bg)	Pagina 2 di 26

5.9 Misure a seguito della violazione degli obblighi informativi all' O.d.V.....pag. 25

6. FORMAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO

6.1 Premessa

6.2 Informazione sull'adozione e sulle successive revisioni ed implementazioni del Modellopag. 25

6.3 Formazione relativa al Modellopag. 25

6.4 Diffusione del Modellopag. 26

DEFINIZIONI

Attività a rischio potenziale: aree di attività aziendale ove è maggiormente presente il rischio di commissione di uno dei reati previsti nel D.Lgs. 231/2001 e successive integrazioni;

CCNL: Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per gli addetti al settore gomma e plastica;

Codice Etico: è l'insieme dei valori fondamentali e dei conseguenti comportamenti che la società si attende dal proprio personale, nonché dai soggetti con cui intrattiene rapporti;

Consulenti: coloro che agiscono in nome e/o per conto di Lamiflex S.p.A. sulla base di un mandato o di altro rapporto di collaborazione professionale;

D.Lgs 231/2001: "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300" e successive modifiche ed integrazioni;

Delega: è l'atto interno con il quale vengono attribuiti dei poteri, delle funzioni e dei compiti ad un determinato soggetto interno;

Delega di funzioni: è l'atto con il quale vengono trasferite le responsabilità penali;

Destinatari: soggetti a cui è rivolto il presente Modello Organizzativo;

Ente: soggetto fornito di personalità giuridica, società ed associazioni anche prive di personalità giuridica;

Fornitori: si intendono quei soggetti che forniscono alla società beni e/o servizi in virtù di accordi e/o contratti;

Istruzioni operative: norme organizzative che descrivono ruoli, responsabilità e modalità operative di realizzazione di un processo aziendale o di una sequenza di attività;

Mansionari: definizione dei compiti e delle responsabilità, sia a livello operativo che strategico;

Mappatura aree a rischio-reato: identificazione aree e relativi processi a rischio di commissione di reato di cui al D.Lgs. 231/2001;

Modello 231: è il Modello organizzativo gestionale ex D.Lgs 231/2001 che la società in base alla suddetta normativa ha emanato ed adottato;

O.d.V.: organismo interno di controllo sul funzionamento, l'osservanza e l'aggiornamento del modello stesso;

Organigramma: rappresenta graficamente la struttura organizzativa della società, con le linee di riporto gerarchiche per tutte le funzioni aziendali;

Organi sociali: si intendono gli organi statutari e cioè il Consiglio di Amministrazione, il Collegio Sindacale e l'Assemblea dei Soci di Lamiflex S.p.A.;

Organo apicale: persona che riveste funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, o che esercita, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso. A titolo meramente esemplificativo, rientrano in tale categoria i legali rappresentanti, gli amministratori, i sindaci, i dirigenti con poteri di gestione e di controllo, anche di fatto, dell'ente o di sue unità organizzative dotate di autonomia finanziaria e funzionale (ex art. 5, comma 1°, lett. a) D.Lgs 231/2001);

P.A.: Pubblica Amministrazione, inclusi i relativi funzionari ed i soggetti incaricati di pubblico servizio;

Partner: controparti contrattuali di Lamiflex S.p.A., destinate a cooperare con l'azienda nell'ambito dei Processi Sensibili;

P.d.A.: piano d'azione dell'O.d.V.;

MOG 231 Revisione 004	Adozione del CdA
Lamiflex S.p.A. – via E De Angeli n. 51 24028 Ponte Nossa (Bg)	Pagina 3 di 26

Poteri di firma: consistente nella legittimazione di un soggetto a sottoscrivere atti giuridici, assumendo così obblighi e acquisendo diritti in nome e per conto di Lamiflex S.p.A.;

Principi generali di comportamento: è l'insieme dei principi di comportamento e di controllo da osservare al fine di evitare la consumazione dei reati presupposto del D.Lgs. 231/2001;

Protocolli diretti alla programmazione della formazione ed attuazione delle decisioni dell'Ente: è l'insieme dei principi che vengono emanati per redigere le procedure interne dirette ad evitare che vengano commessi i reati presupposto;

Procura: è il negozio giuridico unilaterale con cui la società attribuisce ad un soggetto il potere di agire in nome, per conto ed in rappresentanza della stessa;

Reati presupposto: reati enunciati dal D.Lgs. 231/2001 che nel caso in cui vengano commessi da un organo apicale o da un suo diretto subalterno, portano ad una responsabilità amministrativa della società;

Responsabili di Area: i responsabili del processo cui fanno capo le Attività Sensibili;

Sistema disciplinare: disciplina l'applicazione delle sanzioni a carico dei destinatari del Modello 231 in proporzione alla gravità delle infrazioni eventualmente commesse;

Società controllate: si intendono tutte le società controllate da Lamiflex S.p.A. ai sensi dell'art 2359 c.c.;

Società collegate: società sulle quali Lamiflex S.p.A. esercita un'influenza notevole ex art. 2359, 3° comma, c.c.;

Soggetto sottoposto: persona sottoposta alla direzione o alla vigilanza di un soggetto apicale dell'ente in virtù di un rapporto di lavoro subordinato o di collaborazione (ex art. 5, comma I°, lett. b) D.Lgs 231/2001);

Statuto della società: definisce l'oggetto e le operazioni sociali, gli organi di amministrazione con relativi poteri, compiti e responsabilità (C.d.A., Collegio Sindacale...).

MOG 231 Revisione 004	Adozione del CdA
Lamiflex S.p.A. – via E De Angeli n. 51 24028 Ponte Nossa (Bg)	Pagina 4 di 26

1. LA NORMATIVA DI RIFERIMENTO

Detta parte deve essere considerata propedeutica ed essenziale per tutti i destinatari del Modello, al fine d'implementare un'effettiva conoscenza e consapevolezza di tutto il Modello così come successivamente verrà adottato.

1.1 Il Decreto Legislativo 231/2001.

In esito alla delega data al Governo con l'art. 11 della legge n. 300/2000, in data 8 giugno 2001 è stato emanato il Decreto Legislativo 231/2001 avente per oggetto la disciplina della responsabilità "amministrativa" delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, entrato in vigore il 4 luglio successivo, che ha inteso adeguare la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune convenzioni internazionali cui l'Italia ha già aderito da anni.

Il Decreto legislativo 231/2001 ha introdotto per la prima volta in Italia un regime di responsabilità denominata amministrativa ma di fatto "penale" delle persone giuridiche, delle società, associazioni od enti privi di personalità giuridica, che non svolgono funzioni di rilievo costituzionale, per alcuni reati commessi nell'interesse o a vantaggio degli Enti da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente (c.d. soggetti apicali), nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo dello stesso (c.d. "gestori di fatto") e, infine, da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati.

Tale responsabilità dell'Ente, che va esclusa "nei casi in cui l'autore abbia commesso il reato nell'esclusivo interesse proprio o di terzi", si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto di reato. Ai sensi dell' art. 4 D.Lgs 231/2001 gli enti aventi la sede principale nel territorio dello Stato sono responsabili anche in relazione ai reati commessi all'estero, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto (extraterritorialità).

Le fattispecie di reato cui si applica la disciplina della responsabilità in esame sono soltanto quelle espressamente elencate dal legislatore ed in particolare:

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)
 - Malversazione a danno dello Stato (art. 316-bis c.p.)
 - Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (art.316-ter c.p.)
 - Truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico o delle Comunità europee (art.640, comma 2, n.1, c.p.)
 - Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.)
 - Frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-ter c.p.)
2. Delitti informatici e trattamento illecito di dati (Art. 24-bis, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 48/2008]
 - Falsità in un documento informatico pubblico o avente efficacia probatoria (art. 491-bis c.p.)
 - Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-ter c.p.)
 - Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-quater c.p.)
 - Diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615-quinquies c.p.)
 - Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quater c.p.)
 - Installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quinquies c.p.)
 - Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-bis c.p.)
 - Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-ter c.p.)
 - Danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-quater c.p.)
 - Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635-quinquies c.p.)
 - Frode informatica del certificatore di firma elettronica (art. 640-quinquies c.p.)

MOG 231 Revisione 004	Adozione del CdA
Lamiflex S.p.A. – via E De Angeli n. 51 24028 Ponte Nossa (Bg)	Pagina 5 di 26

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]
- Associazione per delinquere (art. 416 c.p.p.)
 - Associazione di tipo mafioso (art. 416-bis c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 69/2015]
 - Scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-ter c.p.)
 - Sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.)
 - Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 DPR 9 ottobre 1990, n. 309)
 - Tutti i delitti se commessi avvalendosi delle condizioni previste dall'art. 416-bis c.p. per agevolare l'attività delle associazioni previste dallo stesso articolo (L. 203/91)
 - Illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo (art. 407, co. 2, lett. a), numero 5), c.p.p.)
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]
- Concussione (art. 317 c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 69/2015]
 - Corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 190/2012 e L. n. 69/2015]
 - Corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio (art. 319 c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 69/2015]
 - Circostanze aggravanti (art. 319-bis c.p.)
 - Corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 69/2015]
 - Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater) [articolo aggiunto dalla L. n. 190/2012 e modificato dalla L. n. 69/2015]
 - Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.)
 - Pene per il corruttore (art. 321 c.p.)
 - Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.)
 - Peculato, concussione, induzione indebita dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità europee e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (art. 322 bis c.p.) [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]
- Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.)
 - Alterazione di monete (art. 454 c.p.)
 - Spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.)
 - Spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.)
 - Falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.)
 - Contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.)
 - Fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.)
 - Uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.)
 - Contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.)
 - Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.)
6. Delitti contro l'industria e il commercio (Art. 25-bis.1, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009]
- Turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.)

MOG 231 Revisione 004	Adozione del CdA
Lamiflex S.p.A. – via E De Angeli n. 51 24028 Ponte Nossa (Bg)	Pagina 6 di 26

- Illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513-bis c.p.)
 - Frodi contro le industrie nazionali (art. 514)
 - Frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.)
 - Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.)
 - Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.)
 - Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517-ter c.p.)
 - Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-quater c.p.)
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 e dalla L. 69/2015]
- False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.) [articolo modificato dalla L. n. 69/2015]
 - False comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622) [articolo modificato dalla L. n. 69/2015]
 - Impedito controllo (art. 2625, comma 2, c.c.)
 - Indebita restituzione di conferimenti (art. 2626 c.c.)
 - Illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.)
 - Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.)
 - Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.)
 - Omessa comunicazione del conflitto d'interessi (art. 2629-bis c.c.) [aggiunto dalla legge n. 262/2005]
 - Formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.)
 - Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.)
 - Corruzione tra privati (art. 2635 c.c.) [aggiunto dalla legge n. 190/2012]
 - Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.)
 - Aggiotaggio (art. 2637 c.c.)
 - Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638, comma 1 e 2, c.c.)
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]
- Associazioni sovversive (art. 270 c.p.)
 - Associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico (art. 270 bis c.p.)
 - Assistenza agli associati (art. 270 ter c.p.)
 - Arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270 quater c.p.)
 - Addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270 quinquies c.p.)
 - Condotte con finalità di terrorismo (art. 270 sexies c.p.)
 - Attentato per finalità terroristiche o di eversione (art. 280 c.p.)
 - Atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi (art. 280 bis c.p.)
 - Sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione (art. 289 bis c.p.)
 - Istigazione a commettere alcuno dei delitti preveduti dai Capi primo e secondo (art. 302 c.p.)
 - Cospirazione politica mediante accordo (art. 304 c.p.)
 - Cospirazione politica mediante associazione (art. 305 c.p.)
 - Banda armata: formazione e partecipazione (art. 306 c.p.)
 - Assistenza ai partecipi di cospirazione o di banda armata (art. 307 c.p.)
 - Impossessamento, dirottamento e distruzione di un aereo (L. n. 342/1976, art. 1)
 - Danneggiamento delle installazioni a terra (L. n. 342/1976, art. 2)
 - Sanzioni (L. n. 422/1989, art. 3)
 - Pentimento operoso (D.Lgs. n. 625/1979, art. 5)
 - Convenzione di New York del 9 dicembre 1999 (art. 2)

MOG 231 Revisione 004	Adozione del CdA
Lamiflex S.p.A. – via E De Angeli n. 51 24028 Ponte Nossa (Bg)	Pagina 7 di 26

9. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (Art. 583-bis c.p.) (Art. 25-quater.1, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 7/2006]
- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583-bis)
10. Delitti contro la personalità individuale (Art. 25-quinquies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 228/2003]
- Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.)
 - Prostituzione minorile (art. 600-bis c.p.)
 - Pornografia minorile (art. 600-ter c.p.)
 - Detenzione di materiale pornografico (art. 600-quater)
 - Pornografia virtuale (art. 600-quater.1 c.p.) [aggiunto dall'art. 10, L. 6 febbraio 2006 n. 38]
 - Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-quinquies c.p.)
 - Tratta di persone (art. 601 c.p.)
 - Acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.)
 - Adescamento di minorenni (art. 609-undecies)
11. Reati di abuso di mercato (Art. 25-sexies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 62/2005]
- Abuso di informazioni privilegiate (art. 184 D. Lgs. n. 58/1998)
 - Manipolazione del mercato (art. 185 D. Lgs. n. 58/1998)
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]
- Omicidio colposo (art. 589 c.p.)
 - Lesioni personali colpose (art. 590 c.p.)
13. Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoricciclaggio (Art. 25-octies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D. Lgs. n. 231/2007; modificato dalla L. n. 186/2014]
- Ricettazione (art. 648 c.p.)
 - Riciclaggio (art. 648-bis c.p.)
 - Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-ter c.p.)
 - Autoricciclaggio (art. 648-ter.1 c.p.)
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]
- Messa a disposizione del pubblico, in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta, o di parte di essa (art. 171, legge n.633/1941 comma 1 lett. a) bis)
 - Reati di cui al punto precedente commessi su opere altrui non destinate alla pubblicazione qualora ne risulti offeso l'onore o la reputazione (art. 171, legge n.633/1941 comma 3)
 - Abusiva duplicazione, per trarne profitto, di programmi per elaboratore; importazione, distribuzione, vendita o detenzione a scopo commerciale o imprenditoriale o concessione in locazione di programmi contenuti in supporti non contrassegnati dalla SIAE; predisposizione di mezzi per rimuovere o eludere i dispositivi di protezione di programmi per elaboratori (art. 171-bis legge n.633/1941 comma 1)
 - Riproduzione, trasferimento su altro supporto, distribuzione, comunicazione, presentazione o dimostrazione in pubblico, del contenuto di una banca dati; estrazione o reimpiego della banca dati; distribuzione, vendita o concessione in locazione di banche di dati (art. 171-bis legge n.633/1941 comma 2)
 - Abusiva duplicazione, riproduzione, trasmissione o diffusione in pubblico con qualsiasi procedimento, in tutto o in parte, di opere dell'ingegno destinate al circuito televisivo, cinematografico, della vendita o del noleggio di dischi, nastri o supporti analoghi o ogni altro supporto contenente fonogrammi o videogrammi di opere musicali, cinematografiche o audiovisive assimilate o sequenze di immagini in movimento; opere letterarie, drammatiche, scientifiche o didattiche, musicali o drammatico musicali, multimediali, anche se inserite in opere collettive o composite o banche dati; riproduzione, duplicazione, trasmissione o diffusione abusiva, vendita o commer-

MOG 231 Revisione 004	Adozione del CdA
Lamiflex S.p.A. – via E De Angeli n. 51 24028 Ponte Nossa (Bg)	Pagina 8 di 26

cio, cessione a qualsiasi titolo o importazione abusiva di oltre cinquanta copie o esemplari di opere tutelate dal diritto d'autore e da diritti connessi; immissione in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta dal diritto d'autore, o parte di essa (art. 171-ter legge n.633/1941)

- Mancata comunicazione alla SIAE dei dati di identificazione dei supporti non soggetti al contrassegno o falsa dichiarazione (art. 171-septies legge n.633/1941)
 - Fraudolenta produzione, vendita, importazione, promozione, installazione, modifica, utilizzo per uso pubblico e privato di apparati o parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato effettuate via etere, via satellite, via cavo, in forma sia analogica sia digitale (art. 171-octies legge n.633/1941).
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]
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.).
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]
- Inquinamento ambientale (art. 452-bis c.p.)
 - Disastro ambientale (art. 452-quater c.p.)
 - Delitti colposi contro l'ambiente (art. 452-quinquies c.p.)
 - Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452-sexies c.p.)
 - Circostanze aggravanti (art. 452-octies c.p.)
 - Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727-bis c.p.)
 - Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733-bis c.p.)
 - Importazione, esportazione, detenzione, utilizzo per scopo di lucro, acquisto, vendita, esposizione o detenzione per la vendita o per fini commerciali di specie protette (L. n.150/1992, art. 1, art. 2, art. 3-bis e art. 6)
 - Scarichi di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose; scarichi sul suolo, nel sottosuolo e nelle acque sotterranee; scarico nelle acque del mare da parte di navi od aeromobili (D. Lgs n.152/2006, art. 137)
 - Attività di gestione di rifiuti non autorizzata (D. Lgs n.152/2006, art. 256)
 - Inquinamento del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali o delle acque sotterranee (D. Lgs n. 152/2006, art. 257)
 - Traffico illecito di rifiuti (D. Lgs n.152/2006, art. 259)
 - Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (D. Lgs n.152/2006, art. 258)
 - Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (D. Lgs n.152/2006, art. 260)
 - False indicazioni sulla natura, sulla composizione e sulle caratteristiche chimico-fisiche dei rifiuti nella predisposizione di un certificato di analisi di rifiuti; inserimento nel SISTRI di un certificato di analisi dei rifiuti falso; omissione o fraudolenta alterazione della copia cartacea della scheda SISTRI - area movimentazione nel trasporto di rifiuti (D. Lgs n.152/2006, art. 260-bis)
 - Sanzioni (D.Lgs. n. 152/2006, art. 279)
 - Inquinamento doloso provocato da navi (D. Lgs. n.202/2007, art. 8)
 - Inquinamento colposo provocato da navi (D. Lgs. n.202/2007, art. 9)
 - Cessazione e riduzione dell'impiego delle sostanze lesive (L. n. 549/1993 art. 3)
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]
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 22, comma 12 bis, D.Lgs. n. 286/1998)
18. Reati transnazionali (L. n. 146/2006) [Costituiscono presupposto per la responsabilità amministrativa degli enti i seguenti reati se commessi in modalità transnazionale]

MOG 231 Revisione 004	Adozione del CdA
Lamiflex S.p.A. – via E De Angeli n. 51 24028 Ponte Nossola (Bg)	Pagina 9 di 26

- Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, commi 3, 3-bis, 3-ter e 5, del testo unico di cui al D. Lgs. 25 luglio 1998, n. 286)
- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del testo unico di cui al D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309)
- Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater del testo unico di cui al D.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43)
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.)
- Favoreggiamento personale (art. 378 c.p.)
- Associazione per delinquere (art. 416 c.p.)
- Associazione di tipo mafioso (art. 416-bis c.p.)

La *ratio* della normativa in esame va individuata nella volontà del legislatore di sanzionare, oltre alla persona fisica, anche la persona giuridica per non aver adottato e efficacemente attuato un Modello Organizzativo idoneo a prevenire la commissione di reati del tipo di quello che è stato consumato o tentato nell'interesse o a vantaggio della società.

Quest'ultima è responsabile perché ha tratto vantaggio dall'illecito penale commesso e non ha fatto nulla per prevenirlo *ex ante*.

A tal proposito si parla di "colpa in organizzazione", la persona giuridica è responsabile per non essersi dotata di un'organizzazione idonea a prevenire la commissione di reati.

Il Decreto stabilisce che ***l'adozione e l'attuazione di un Modello Organizzativo idoneo costruito ad hoc per la società, grazie alla sua capacità di prevenire il rischio della commissione dei reati rappresenta un'esimente della responsabilità.***

In particolare gli artt. 6 e 7 del Decreto contemplano l'esonero della società da responsabilità se questa dimostra, in occasione di un procedimento penale per uno dei reati sopra considerati, che:

- a. l'organo dirigente dell'Ente 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 nonché di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un Organismo di Vigilanza dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- c. le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente i suddetti Modelli di Organizzazione e Gestione;
- d. non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell' Organismo di Vigilanza;

Il Decreto prevede, inoltre, che i Modelli debbano:

1. individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi reati previsti dal Decreto;
2. prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
3. individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione di tali reati;
4. prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
5. introdurre un sistema disciplinare interno privato idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Tale esonero da responsabilità passa, ovviamente, attraverso il giudizio di idoneità del modello organizzativo, che il giudice penale è chiamato a formulare in occasione di un eventuale procedimento penale relativo all'accertamento di un fatto di reato di quelli specificamente previsti dal Decreto.

Il D.Lgs 231/2001 prevede, come conseguenza alla commissione degli illeciti amministrativi dipendenti dai reati elencati negli artt. 24 e seguenti, quattro tipi di sanzioni:

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

<p>MOG 231 Revisione 004</p>	<p>Adozione del CdA</p>
<p>Lamiflex S.p.A. – via E De Angeli n. 51 24028 Ponte Nossa (Bg)</p>	<p>Pagina 10 di 26</p>

A tutti gli organi apicali e subalterni, prima di iniziare a confezionare il Modello, è stato somministrato un corso di formazione specifico affinché potesse esserci in loro la vera consapevolezza del documento societario che si voleva costruire ed approvare.

MOG 231 Revisione 004	Adozione del CdA
Lamiflex S.p.A. – via E De Angeli n. 51 24028 Ponte Nossa (Bg)	Pagina 11 di 26

2. LAMIFLEX S.P.A.

2.1 Storia

Le origini della Lamiflex S.p.A. risalgono al 1976, anno in cui viene costituita la società avente ad oggetto la produzione, resinatura, stampaggio e finitura di laminati tecnici compositi e plastici e materiali vari in genere, studi, analisi e ricerche innovative di nuove tecnologie; il commercio all'ingrosso e al dettaglio, anche per corrispondenza, di prodotti tecnici e di arredo; le operazioni immobiliari in genere e così l'acquisto, la vendita, la permuta, la costruzione, la ristrutturazione, la locazione, la gestione e l'amministrazione di beni immobili propri di qualsiasi specie e natura, nonché di ogni altra attività comunque affine e connessa, con esclusione di tutte quelle attività riservate agli iscritti nel ruolo di agenti d'affari in mediazione.

Lamiflex nasce come società a responsabilità limitata e si trasforma in società per azioni nel settembre 1986.

Fin dalla sua costituzione, la società si è dotata di un sistema di amministrazione tradizionale, caratterizzato dalla presenza del Consiglio di Amministrazione formato da un minimo di 2 ad un massimo di 5 amministratori, nonché del Collegio Sindacale composto da 3 sindaci effettivi e da 2 sindaci supplenti.

2.2. La Governance

La Governance di Lamiflex S.p.A. si caratterizza per la presenza dei seguenti organi sociali:

1. Assemblea dei Soci;
2. Presidente;
3. Collegio Sindacale;
4. OdV.

La rappresentanza della società è attribuita al Presidente, all'amministratore Delegato ed ai suoi consiglieri Delegati

2.3 I rapporti tra Lamiflex S.p.A. e Lamiflex Composites S.r.l.

Premesso che Lamiflex S.p.A. detiene il 40% di Lamiflex Composites S.r.l., e che vi è identità dei soci e del C.d.A., con differenza delle sole quote detenute, tra le società vi è un accordo che regola una serie di servizi che possiamo di seguito sintetizzare.

Lamiflex provvederà a svolgere in favore di Composites i servizi di seguito indicati:

- servizi di controllo di gestione, finanziari e di contabilità, ufficio acquisti, gestione e direzione del personale;
- servizi di manutenzione impianti e macchinari destinati alla produzione di pre-impregnati e materiale meccano tessile;
- servizi di controllo e gestione degli strumenti di misura in conformità a quanto stabilito dalle procedure aziendali e dalle norme vigenti.

Lamiflex Composites S.r.l. fornisce a Lamiflex S.p.A. i seguenti servizi

- gestione e movimentazione del magazzino, sia relativamente ai prodotti base (materie prime da lavorare, semilavorati e componenti destinati ad essere impiegati nei processi di trasformazione), sia con riferimento ai prodotti finiti lavorati di proprietà di Lamiflex, in adempimento degli obblighi derivanti dalle prestazioni del presente accordo, e nel rispetto delle indicazioni per lo smaltimento, e/o la consegna, secondo le indicazioni di Lamiflex;
- consulenza nell'individuazione di metodologie Lean per ottimizzare i processi;
- ricerca e sviluppo di soluzioni e materiali innovativi per la realizzazione di componenti in composito;
- industrializzazione e di ufficio tecnico;
- servizi di manutenzione impianti e macchinari destinati alla produzione di prodotti aeronautici, medicali ed industriali;
- pianificazione di produzione;

MOG 231 Revisione 004	Adozione del CdA
Lamiflex S.p.A. – via E De Angeli n. 51 24028 Ponte Nossa (Bg)	Pagina 12 di 26

- attività di prototipazione di materiali strutturati e compositi per applicazioni avanzate, nonché analisi, test e sviluppo del prodotto sino alla costruzione ed assemblaggio dell'esemplare definitivo;
- controllo qualità del processo produttivo e dei prodotti.

2.4 Analisi vicende giudiziarie

In oltre 40 anni di attività Lamiflex spa non ha avuto nessuna vicenda giudiziaria penale, tributaria fiscale.

Tuttavia, a seguito dell'infortunio occorso presso la partecipata nel Lamiflex Compositers srl nel 2008, Lamiflex S.p.A. ha intrapreso, con la partecipata, una riorganizzazione per migliorare l'assetto organizzativo e lavorativo con particolare attenzione alle disposizioni di cui al D.Lgs. 81/2008; miglioramento Organizzativo che ha portato la società a deliberare, nel 2014, l'adozione di specifico Modello ex D.Lgs 231/2001 in relazione all'art. 30 D.Lgs 81/2008.

MOG 231 Revisione 004	Adozione del CdA
Lamiflex S.p.A. – via E De Angeli n. 51 24028 Ponte Nossa (Bg)	Pagina 13 di 26

3. IL MODELLO ADOTTATO DA LAMIFLEX S.P.A.

3.1 Obiettivi e scopi del Modello

Obiettivo del presente Modello è il miglioramento del sistema di controllo interno, limitando il rischio di commissione dei reati previsti dal D.Lgs 231/2001 e, per il momento, limitatamente all'art. 30 TUS, consentendo così a Lamiflex S.p.A. di beneficiare dell'esimente di cui alla normativa richiamata.

Per raggiungere tale risultato la società è consapevole della necessità di determinare nei destinatari del Modello la consapevolezza delle conseguenze penali derivanti dalla commissione di un reato non solo nei loro confronti, ma anche della società.

In particolare i destinatari del Modello devono poter costantemente leggere nello stesso un sistema chiaro e semplice, perfettamente calato nella realtà di Lamiflex S.p.A., che consenta loro di svolgere le proprie mansioni in conformità con le regole aziendali previste nel documento stesso.

Nello specifico il Modello ha lo scopo di:

- promuovere e potenziare una cultura etica al proprio interno, in un'ottica di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari, indicando i protocolli e le procedure che gli organi sociali, i dipendenti, nonché i consulenti della società sono chiamati ad osservare;
- istituire un processo permanente di analisi delle attività aziendali, volto ad individuare le aree a rischio di commissione dei reati di cui al D.Lgs 231/2001;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto dei protocolli e procedure previste dal Modello;
- istituire un Organismo di Vigilanza dotato di strumenti esecutivi per esercitare le attività di controllo e monitoraggio sul corretto funzionamento del Modello e di aggiornamento dello stesso.

3.2 Sintesi del percorso di costruzione del Modello

Lamiflex S.p.A. ha maturato la decisione di adottare il Modello per implementare all'interno dell'assetto organizzativo un miglioramento gestionale volto a prevenire ed evitare comportamenti illeciti o potenzialmente tali in riferimento alla normativa sulla sicurezza del lavoro.

La società con l'adozione del Modello ha inteso **confermare la propria volontà di svolgere gli affari sociali alla luce dei principi di trasparenza, onestà e legalità, e di prevenire la reiterazione dei reati ivi contestati.**

Nella predisposizione del Modello si è tenuto conto sia delle ridotte dimensioni della società, sia del fatto che la stessa esercita le proprie attività anche per conto della partecipata Lamiflex Composites S.r.l.¹

La costruzione del Modello, basata sulle indicazioni della giurisprudenza e linee guida di Confindustria, ha avuto inizio con una formazione pre Modello (formazione documentata) che ha visto coinvolti il C.d.A., organi apicali e subalterni e che ha avuto come obiettivo la normativa 231 e l'art. 30 del TUS.

Contestualmente si è proceduto con l'acquisizione dei documenti riguardanti la società quali il sistema delle deleghe e delle procure, l'organigramma aziendale, i mansionari, i contratti e le procedure in essere. L'esame della documentazione acquisita, nonché i colloqui avuti con gli organi apicali della società hanno consentito di effettuare una mappatura delle aree di attività a rischio della stessa.

Inoltre, ai fini dell'individuazione delle specifiche attività a rischio, particolarmente utili sono stati i fatti così come contestati nel capo di imputazione del procedimento penale ut supra.

3.3 Struttura del Modello

Il documento descrittivo del Modello è suddiviso nella presente "**Parte Generale**" nella quale, dopo una breve esposizione dei contenuti essenziali del D.Lgs 231/2001 e del sistema sanzionatorio, sono descritte la società e i rapporti con la partecipata, le caratteristiche del Modello 231, le modalità di gestione delle risorse finanziarie, l'Organismo di Vigilanza, il sistema disciplinare, che ne rappresentano gli elementi costitutivi, ed in "**Parti Speciali**", predisposte per le diverse tipologie di "reato presupposto" contemplate dal D.Lgs 231/2001 che rispecchiano le effettive aree a rischio di commissione dei reati presupposto nella realtà di Lamiflex S.p.A.

¹ Cfr. paragrafo 2.2.

MOG 231 Revisione 004	Adozione del CdA
Lamiflex S.p.A. – via E De Angeli n. 51 24028 Ponte Nossa (Bg)	Pagina 14 di 26

La Parte Speciale che Lamiflex S.p.A., per ora intende adottare è la **Parte Speciale A)** relativa ai reati di omicidio e di lesioni personali colpose gravi e gravissime in violazione delle norme antinfortunistiche. Nella suddetta Parte Speciale, oltre ad esplicitare le singole fattispecie di reato, vengono anche descritte le principali aree di attività a rischio di commissione degli stessi, nonché principi e condotte per evitarne il compimento.

Ogni Parte Speciale è preceduta dalla relativa normativa di riferimento che i destinatari potranno consultare.

Sono inoltre allegati al Modello alcuni documenti aziendali che formano parte integrante dello stesso, quali:

- Codice Etico per Lamiflex S.p.A. e Lamiflex Composites S.r.l.;
- Organigramma di Lamiflex S.p.A.;
- Organigramma per la sicurezza nei luoghi di lavoro di entrambe le società;
- Clausola contrattuale;
- Modulo di segnalazione all'O.d.V.;
- il M.O.A. (Manuale operativo per gli adempimenti previsti dall'art. 30 D.Lgs 81/2008).

3.4 I destinatari del Modello

Destinatari del presente Modello sono:

- i membri del Consiglio di Amministrazione;
- i membri del Collegio Sindacale;
- i dipendenti;
- i terzi (fornitori, clienti, agenti, trasportatori, consulenti, collaboratori...);
- le società che intrattengono rapporti commerciali sia con Lamiflex S.p.A. che con Lamiflex Composites S.r.l.;

La società si impegna a far accettare a tutti soggetti terzi la clausola risolutiva espressa nella quale si chiede di conformare ogni attività commerciale che si intrattiene con la stessa secondo i principi enunciati del Codice Etico e alla regole generali di comportamento enunciate nel Modello stesso.

3.5 Rapporto tra Modello e Codice Etico

Le regole di condotta contenute nel presente Modello si aggiungono a quelle del Codice Etico che integra a sua volta gli strumenti di controllo previsti nell'ambito del citato D.Lgs 231/2001.

Va comunque precisato che il Modello, in considerazione delle finalità che intende perseguire in attuazione delle disposizioni riportate nel Decreto, ha una portata diversa rispetto al Codice Etico.

In particolare:

- il Codice Etico rappresenta uno strumento adottato in via autonoma ed è suscettibile di applicazione sul piano generale da parte della società allo scopo di esprimere dei principi di "deontologia aziendale" riconosciuti come propri e sui quali richiama l'osservanza di tutti;
- il Modello risponde invece a specifiche prescrizioni contenute nel D.Lgs 231/2001, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati, ed ha lo scopo di consentire alla società di usufruire della esimente di cui agli artt. 6 e 7 del Decreto stesso.

3.6 Rapporto tra Modello 231 e Certificazione della Qualità e Ambiente

Lamiflex spa è certificata ISO 9001:2008, UNI EN 9100:2009 e ISO 14001:2004. Il manuale Integrato del Sistema Qualità e Ambiente recepirà e integrerà le linee guida di cui modello D.Lgs 231/2001 che verrà applicato in Azienda

3.7 Modalità di gestione delle risorse finanziarie

Secondo la previsione dell'art. 6 comma II lettera c) del Decreto, il Modello 231 deve individuare le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati.

La disponibilità di fondi extra contabili costituisce, con particolare riferimento ai reati di corruzione, la modalità per corrispondere il denaro ai soggetti pubblici in cambio di favori illeciti.

MOG 231 Revisione 004	Adozione del CdA
Lamiflex S.p.A. – via E De Angeli n. 51 24028 Ponte Nossa (Bg)	Pagina 15 di 26

Lamiflex S.p.A. adotta pertanto procedure di gestione delle risorse finanziarie che si basano sui seguenti principi:

- ogni operazione e transazione deve essere legittima, correttamente autorizzata, registrata, verificabile e coerente con gli obiettivi della società. In particolare, deve essere possibile verificare in ogni momento l'iter di decisione, autorizzazione e successivo svolgimento dell'operazione o transazione stessa;
- tracciabilità dei flussi finanziari, ovvero possibilità di ricostruire *ex post* con esattezza il percorso decisionale e formale del flusso dal punto di partenza (chi ha pagato) al punto di arrivo (chi è stato pagato, con quale mezzo di pagamento, come e dove è stato prelevato) al fine di poter procedere al controllo delle caratteristiche e delle motivazioni dell'operazione medesima, nonché di individuare chi ha autorizzato, effettuato, registrato e verificato la stessa;
- rispetto del principio di "segregazione" alla base della procedura acquisti e gestione del ciclo passivo delle fatture, in virtù del quale devono essere nettamente distinte le figure di chi richiede l'acquisto o una spesa, chi autorizza la stessa, chi controlla la rispondenza della fattura da pagare al bene acquistato o al servizio reso e chi effettua il pagamento;
- i dipendenti ed i soggetti che agiscono per conto della società debbono operare, anche negli acquisti, con diligenza e nel rispetto dei principi di correttezza, economicità, qualità e liceità;
- imputazione di pagamento, cioè l'individuazione esatta del titolo giustificativo del flusso di pagamento;
- utilizzo della firma abbinata nelle disposizioni di pagamento.

La documentazione dei flussi finanziari prevede la registrazione:

- della forma del pagamento (es. contante, bonifico, ecc...);
- del contenuto del pagamento (identificazione del soggetto che ha disposto il flusso, da quale disponibilità ha attinto, beneficiario del flusso, causale);
- dei soggetti obbligati ad archiviare la documentazione dei flussi.

Non sono consentiti pagamenti o flussi finanziari in genere al di fuori dei protocolli di comportamento previsti da Lamiflex S.p.A..

3.8 Adozione e revisioni del Modello 231

Il presente Modello è stato adottato, come prima edizione, dal C.d.A. con delibera del 2016.

A distanza di un anno dall'adozione del Modello, sulla base delle segnalazioni, suggerimenti dell'O.d.V., sarà valutata dall'CdA la necessità di modificare ed implementare lo stesso per i seguenti motivi:

l'adattamento del Modello alle concrete esigenze della società a seguito del primo anno di applicazione dello stesso mediante un alleggerimento della struttura del Modello, la ridefinizione dei flussi informativi nei confronti dell'O.d.V. e la definizione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie

4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

4.1 Premesse Normative

4.1.2 L'O.d.V. nel D.Lgs 231/2001

L'art. 6 del D.Lgs 231/2001 prevede che l'ente possa essere esonerato dalla responsabilità amministrativa penale conseguente alla commissione dei reati tassativamente indicati, se l'organo dirigente ha, fra l'altro, affidato il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

Questo organismo viene chiamato "Organismo di Vigilanza" (O.d.V.).

Le attività che l'O.d.V. è chiamato a svolgere possono così schematizzarsi:

- analisi dell'adeguatezza del Modello, ossia della sua reale e non meramente formale capacità di prevenire i reati e presentazione di proposte di adeguamento del Modello verso gli organi/funzioni aziendali in grado di dare loro concreta attuazione nel tessuto aziendale;
- vigilanza sull'effettività del Modello, che si sostanzia nella verifica della coerenza tra i comportamenti concreti ed il Modello istituito;
- analisi circa il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello;

<p>MOG 231 Revisione 004</p>	<p>Adozione del CdA</p>
<p>Lamiflex S.p.A. – via E De Angeli n. 51 24028 Ponte Nossa (Bg)</p>	<p>Pagina 16 di 26</p>

- cura dell'implementazione del Modello nell'ipotesi in cui le analisi operate rendano necessario effettuare correzioni, integrazioni o adeguamenti, mediante la presentazione al Consiglio di Amministrazione delle proposte di adeguamento e di quelle necessarie per eliminare le carenze e/o le condizioni "patologiche" del Modello stesso. L'O.d.V., inoltre, verifica l'attuazione delle soluzioni proposte;
- verifica dell'adozione delle opportune iniziative finalizzate alla divulgazione e conoscenza del Modello e alla formazione e sensibilizzazione del personale sull'osservanza delle norme, mediante l'organizzazione di corsi di formazione, qualora ritenga di dover integrare quelli organizzati dalla Società;
- accertamento delle segnalazioni pervenute e comunicazione all'organo dirigente, per gli opportuni provvedimenti, delle violazioni accertate del Modello o del Codice Etico, proponendo l'applicazione di sanzioni e procedimenti disciplinari;
- verifica periodica del sistema delle deleghe in vigore;
- gestione dei c.d. flussi informativi verso gli Organi societari.

Al fine di assolvere ai compiti suddetti, l'O.d.V. deve necessariamente possedere alcune caratteristiche individuate dal Decreto Legislativo e dalla pronunce giurisprudenziali², nonché da disposizioni che, nella prassi, vengono inserite nell'ambito del Modello Organizzativo relativamente a detto organismo.

Tali caratteristiche sono:

- Autonomia e indipendenza:** sono fondamentali affinché l'O.d.V. non sia direttamente coinvolto nelle attività di gestione che costituiscono l'oggetto della sua attività di vigilanza. E' pertanto indispensabile che all'O.d.V. non vengano attribuiti compiti operativi che, rendendolo partecipe di decisioni ed attività operative, ne pregiudicherebbero l'obiettività di giudizio nel corso delle verifiche. Tali requisiti possono essere garantiti assegnando all'O.d.V. una posizione autonoma, nonché prevedendo una attività di reporting dello stesso nei confronti del vertice aziendale, ovvero al C.d.A.;
- Professionalità:** l'O.d.V. deve essere composto da membri qualificati professionalmente per poter svolgere efficacemente l'attività assegnata; in particolare i membri dell'O.d.V. dovranno possedere un'adeguata formazione giuridico penalistica, nonché un'adeguata competenza in relazione all'attività ispettiva e consulenziale da svolgere. E' altresì necessario che i membri dell'O.d.V. possiedano quei requisiti soggettivi tali da garantire ulteriormente l'indipendenza e l'autonomia come l'onorabilità, l'assenza di conflitti di interesse e di relazioni di parentela con i membri del Consiglio di Amministrazione;
- Continuità d'azione:** è indispensabile infine che l'O.d.V. sia creato come una struttura dedicata a tempo pieno all'attività di vigilanza sul Modello. Per questa ragione, l'O.d.V. deve essere concepito come una struttura interna alla società, che in modo continuativo vigili sull'osservanza del Modello, ne curi l'attuazione e ne assicuri il costante aggiornamento.

4.1.3. Requisiti di nomina e cause di ineleggibilità e di revoca dell'O.d.V.

I **Requisiti di nomina** dei componenti di O.d.V. individuati dalla giurisprudenza e che Lamiflex S.p.A. fa suoi sono:

- possesso di comprovate conoscenze specialistiche di attività ispettiva, consulenziali e di analisi dei sistemi di controllo;
- possesso di comprovate conoscenze giuridiche con particolare riferimento all'ambito penale;
- assenza di condanne penali in capo allo stesso componente dell'O.d.V. ancorché non definitive;
- assenza di legami di parentela con i componenti del Consiglio di Amministrazione;
- assenza di interessi economici nella società o qualsiasi altra situazione che possa generare conflitto d'interesse con la stessa.

Costituiscono, invece, sempre secondo la giurisprudenza, **cause di ineleggibilità e di revoca:**

² Cfr. G.I.P. del Tribunale di Napoli, Ordinanza 26 giugno 2007.

MOG 231 Revisione 004	Adozione del CdA
Lamiflex S.p.A. – via E De Angeli n. 51 24028 Ponte Nossa (Bg)	Pagina 17 di 26

- interdizione e inabilitazione o grave infermità che renda un componente dell' O.d.V. inidoneo a svolgere le proprie funzioni di vigilanza. O un'infermità che comporti la sua assenza dal luogo di lavoro per un periodo superiore a sei mesi;
- l'attribuzione all' O.d.V. di funzioni e responsabilità operative, ovvero il verificarsi di eventi, incompatibili con i requisiti di autonomia di iniziativa e di controllo, indipendenza e continuità di azione, che sono propri dell'O.d.V.;
- inadempimento specifico, sia esso doloso o colposo, degli obblighi di cui all'incarico, come infedeltà, inefficienza e negligenza;
- omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'O.d.V. risultante da una sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, emessa nei confronti di Lamiflex S.p.A. ai sensi del D.Lgs 231/2001 ovvero da una sentenza di applicazione pena (patteggiamento);
- sentenza di condanna a carico del componente O.d.V. per aver personalmente commesso uno dei reati previsti dal decreto;
- sentenza di condanna a carico del componente O.d.V. ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

4.2 L'O.d.V. di Lamiflex S.p.A.

Lamiflex S.p.A., in considerazione della propria struttura societaria e del contratto in essere con la partecipata, in forza del quale la stessa svolge delle attività di quest'ultima, ha deciso di adottare, per entrambe le società, un unico organo "monocratico", che viene identificato nella persona del dott. **Guido Spinetti** (che ricopre anche il ruolo di Presidente del Collegio Sindacale).

Tale nomina risponde pienamente ai requisiti individuati dalla giurisprudenza di autonomia, professionalità e continuità d'azione, nonché al requisito dell'onorabilità non avendo riportato nessuna condanna. Essendo privo di deleghe e funzioni operative non è coinvolto nella gestione della società, tuttavia lo stesso è persona competente e conosce profondamente la società e le dinamiche interne ed esterne aziendali.

4.3 Funzioni, poteri, responsabilità ed autonomia dell'O.d.V.

All'O.d.V. è affidato il compito di:

- a. vigilare sull'osservanza del Modello da parte dei destinatari dello stesso;
- b. vigilare sull'efficacia e l'adeguatezza del Modello in relazione alla struttura aziendale, alle attività svolte e alla effettiva capacità di prevenire i reati;
- c. vigilare sull'opportunità di aggiornamento sul Modello laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione alle mutate condizioni e/o incremento delle attività svolte.

4.3.1 Aggiornamenti

- interpretare la normativa rilevante e con l'assistenza del Presidente del C.d.A., verificare l'adeguatezza del Modello a tali prescrizioni normative, segnalando al C.d.A. le possibili aree di intervento;
- seguendo l'evoluzione legislativa o la modifica dell'oggetto sociale, individuare eventuali ulteriori attività a rischio che potranno essere ricomprese nell'elenco dei Processi Sensibili;
- valutare le esigenze di aggiornamento del Modello, segnalando al C.d.A. le possibili aree di intervento;
- indicare al Presidente del C.d.A. l'opportunità di emanare particolari disposizioni procedurali di attuazione dei principi contenuti nel Modello.

4.3.2 Verifiche e Controlli

- condurre ispezioni sulle attività societarie per aggiornare la mappatura delle aree a rischio;
- eseguire l'attività di controllo sul rispetto delle procedure poste a presidio dei processi sensibili del Modello, provvedendo - se del caso - anche all'emanazione di circolari informative interne;
- effettuare verifiche periodiche mirate all'erogazione di determinati servizi posti in essere dai diversi uffici, attivare e svolgere inchieste interne, accordandosi di volta in volta con il Presidente del C.d.A. per acquisire gli elementi d'indagine;

MOG 231 Revisione 004	Adozione del CdA
Lamiflex S.p.A. – via E De Angeli n. 51 24028 Ponte Nossa (Bg)	Pagina 18 di 26

- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni necessarie nel rispetto del Modello.

4.3.3. *Formazione*

- predisporre ed aggiornare con continuità tutte le informazioni relative al D.Lgs 231/2001 e al Modello;
- verificare e incentivare le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello anche nei confronti dei terzi, partner, fornitori e predisporre materiale interno per la sua efficace attuazione, anche mediante istruzioni d'uso, chiarimenti o aggiornamenti dello stesso.

4.3.4. *Violazioni e sanzioni*

- segnalare le violazioni al Modello ex D.Lgs 231/2001 da parte dei destinatari del Modello mediante *reporting* all'organo preposto all'attivazione del procedimento disciplinare.

4.3.5. *Responsabilità*

- Dalla lettura delle disposizioni che disciplinano l'attività dell'O.d.V. si evince che ad esso sono devoluti compiti di controllo in ordine al funzionamento e all'osservanza del Modello, con esclusione di alcuna forma di responsabilità penale in proposito in quanto privo di poteri decisionali e dotato solamente di poteri consultivi.
La responsabilità ultima dell'attuazione del Modello Organizzativo resta comunque in capo al C.d.A.

4.3.6. *Autonomia operativa e finanziaria*

- Al fine di garantire all'O.d.V. autonomia e indipendenza nello svolgimento dei propri compiti l'O.d.V. dispone di autonome risorse finanziarie, il cui *budget* è deliberato annualmente dal C.d.A. della società dopo aver valutato il piano d'azione (P.d.A.).
Oltre al compenso annuo, all'O.d.V. compete altresì il rimborso delle spese vive e documentate sostenute per l'espletamento dell'incarico.

4.4. *Reporting dell'O.d.V. nei confronti degli organi societari*

L'O.d.V. relaziona immediatamente al C.d.A. e al Collegio Sindacale:

- eventuali violazioni del Modello;
- fatti, circostanze o carenze organizzative riscontrate nell'attività di vigilanza che evidenzino la necessità di aggiornare o adeguare il Modello.

Qualora la violazione riguardi i vertici dell'azienda e, in particolare, l'illecito sia stato commesso da un componente del Collegio Sindacale o del C.d.A., l'O.d.V. chiede che sia convocata anche l'Assemblea dei Soci.

L'O.d.V. è tenuto a presentare relazioni scritte *semestrali* ai membri del C.d.A. e, per conoscenza, anche al Collegio Sindacale che evidenzino:

- l'attività svolta dallo stesso;
- i risultati dei propri accertamenti;
- l'adeguatezza del Modello adottato e lo stato generale di attuazione dello stesso;
- il programma dell'attività che verrà svolta il semestre successivo con il relativo *budget* previsionale;
- il rendiconto relativo alle modalità d'impiego delle risorse finanziarie che ha in dotazione.

Semestralmente sono organizzati dall'O.d.V. incontri dedicati con il Collegio Sindacale.

4.5. *Flussi informativi verso l'O.d.V.*

In ordine ai poteri e alle funzioni proprie che l'O.d.V. è chiamato a svolgere, al fine di rendere effettivo l'esercizio delle funzioni dello stesso, è stata istituita un'apposita casella di posta elettronica alla quale tutti i destinatari si possono rivolgere sia per le segnalazioni, che per suggerimenti, che per richieste di chiarimenti:

odv@lamiflex.it

è data tuttavia la facoltà di scegliere modalità di segnalazione che garantiscano l'anonimato, in detto caso è lasciata al soggetto la scelta della modalità.

MOG 231 Revisione 004	Adozione del CdA
Lamiflex S.p.A. – via E De Angeli n. 51 24028 Ponte Nossa (Bg)	Pagina 19 di 26

I membri del C.d.A., del Collegio Sindacale e i terzi destinatari del Modello, a seconda delle loro aree di competenza, **devono obbligatoriamente segnalare tempestivamente le informazioni riguardanti:**

1. ogni fatto o notizia relativi ad eventi che potrebbero, anche solo potenzialmente, determinare la responsabilità della società ai sensi del D.Lgs 231/2001;
2. atipicità o anomalie riscontrate nelle attività volte a porre in essere il Modello;
3. ogni provvedimento e/o atto proveniente da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, come accessi, ispezioni, verifiche fiscali, sequestri, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini per i reati di cui al D.Lgs 231/2001;
4. l'avvio di procedimento giudiziario a carico di dirigenti o dipendenti ai quali siano contestati i reati previsti nel D.Lgs 231/2001, le violazioni del Modello o del Codice Etico e i comportamenti che possano far sorgere il sospetto di trovarsi di fronte ad un atto illecito, anomalie o atipicità o comunque ad una condotta non in linea con i principi, le procedure e le regole prefissate nell'ambito del Modello;
5. richieste di assistenza legale inoltrate dagli amministratori in caso di avvio di procedimento giudiziario nei loro confronti, salvo espresso divieto dell'autorità giudiziaria;
6. informazioni relative alle modifiche societarie o del gruppo, alle deleghe e ai poteri di firma;
7. comunicazioni alle Autorità di Vigilanza, alle Autorità Giudiziarie e agli Enti Ispettivi;
8. notizie relative ad eventuali anomalie nelle relazioni con clienti o fornitori e con i soggetti terzi in generale;
9. operazioni finanziarie che assumono particolare rilievo per valore, modalità, rischiosità, atipicità;
10. conferimento di nuovi incarichi a consulenti esterni il cui importo superi i 10.000,00= Euro;
11. report eventualmente predisposti dai responsabili delle funzioni aziendali o da altri organi societari (ad esempio, Collegio Sindacale) nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza del D.Lgs n. 231/2001;
12. concessione di erogazioni pubbliche, rilascio di licenze, di autorizzazioni o di altri rilevanti provvedimenti amministrativi;
13. operazioni finanziarie che assumano particolare rilievo per valore, modalità, rischiosità, atipicità (a titolo esemplificativo superiori a 100.000,00=Euro);
14. partecipazione a gare d'appalto e l'eventuale aggiudicazione delle stesse, e, in genere, l'instaurazione di rapporti contrattuali con la P.A. di importo superiore a 50.000,00=Euro;
15. emissione di nuove azioni e di strumenti finanziari;
16. modifiche nell'organigramma della sicurezza, infortuni sul lavoro;
17. scostamenti rilevanti sulle voci di bilancio rispetto al bilancio precedente (o a semestrali, trimestrali);
18. copia dei verbali delle riunioni del C.d.A. e del Collegio Sindacale relativi alle informazioni che precedono.

L'O.d.V. valuterà le segnalazioni ricevute e gli eventuali provvedimenti conseguenti con discrezionalità e responsabilità, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e motivando per iscritto eventuali rifiuti di procedere ad una indagine interna.

Andranno inoltre segnalati all'O.d.V.:

- Verifiche a sorpresa non programmate della P.A.
- l'instaurazione di rapporti con banche estere;
- i nuovi clienti con sede in black list³;
- gli acquisti di particolare rilevanza e gli scostamenti del budget di commessa;
- le spese di rappresentanza ed omaggi di importo superiore a 5.000,00= Euro;
- le sponsorizzazioni di importi superiori a 5.000,00= Euro;
- il conferimento agli amministratori di cariche sociali in altre società;

³ Elenco dei Paesi a regime fiscale privilegiato.

MOG 231 Revisione 004	Adozione del CdA
Lamiflex S.p.A. – via E De Angeli n. 51 24028 Ponte Nossa (Bg)	Pagina 20 di 26

- l'assunzione di nuovo personale con indicazione di eventuali esperienze pregresse nell'ambito della P.A. o di relazioni di parentela o affinità con dipendenti/collaboratori o soggetti che ricoprono cariche nell'ambito della P.A..

L'inosservanza dei suddetti obblighi informativi costituisce violazione del Modello e comporta l'applicazione delle relative sanzioni previste dal sistema disciplinare di cui al successivo paragrafo⁴.

4.6 Raccolta e conservazione delle informazioni: l'archivio dell'O.d.V.

L'O.d.V. predispone, con cadenza annuale, un piano d'azione (P.d.A.) all'interno del quale definisce la frequenza delle verifiche da attuarsi ai sensi del D.Lgs 231/2001 in coerenza con i principi contenuti nel Modello, che verrà presentato annualmente al C.d.A. e al Collegio Sindacale. Qualora il C.d.A. lo reputi inidoneo, l'O.d.V., esaminati i motivi di inidoneità e qualora lo ritenga necessario, apporrà le opportune modifiche ed il P.d.A. verrà ripresentato al C.d.A. a seguito di apposita riconvocazione.

Nel P.d.A. verranno inoltre programmati incontri periodici con il C.d.A. e il Collegio Sindacale al fine di avere informazioni sugli adempimenti di loro competenza e sul loro stato di attuazione, ferma restando la possibilità per lo stesso organismo di effettuare verifiche e controlli anche non programmati.

Il P.d.A., ogni *report*, ogni informativa o segnalazione previsti nel Modello 231 fatta all'O.d.V. o dall'O.d.V. vengono custoditi dall'O.d.V. in un apposito archivio conservato dallo stesso per un periodo di 10 anni. Il P.d.A., nonché i flussi informativi da e verso l'O.d.V., sono altresì disponibili su supporto informatico, in formato PDF, al fine di garantirne l'immodificabilità.

In particolare l'archivio dell'OdV sarà così composto:

- atto costitutivo della società;
- Statuto sociale e i relativi aggiornamenti;
- certificati camerali aggiornati;
- copia dei bilanci depositati con relativi allegati;
- copia dei contratti: leasing, assicurazioni, agenti, locazioni;
- copia dei libri sociali, anche estratti: libro soci, libro verbali del CdA, libro verbali Assemblee;
- D.V.R.;
- garanzie date e ricevute;
- contenzioso;
- patrimonio: movimenti di conto capitale, riserva legale, riserva di rivalutazione, altre riserve, utili indivisi;
- finanziamenti: lista dei debiti a lungo termine, piani di ammortamento, finanziamento soci, finanziamenti bancari;
- relazioni di consulenti esterni;
- *black list companies*;
- agevolazioni e contributi percepiti.

5. II SISTEMA DISCIPLINARE

5.1. I principi generali

Elemento qualificante del Modello e – insieme – condizione imprescindibile per la sua concreta operatività, applicazione e rispetto da parte di tutti gli esponenti aziendali, dei partner, dei collaboratori esterni e di tutti i soggetti che hanno sottoscritto con la società un contratto di qualsiasi natura e/o hanno rapporti di qualsiasi natura con la società, è la previsione di un adeguato sistema che risulti idoneo a sanzionare qualsiasi violazione delle disposizioni e delle procedure organizzative in esso contenute.

Al riguardo, è opportuno puntualizzare che l'applicazione delle sanzioni prescinde dalla concreta commissione di un reato e dall'eventuale instaurazione di un procedimento penale: la finalità delle sanzioni

⁴ Al fine di rendere effettivo il flusso di informazioni verso l'O.d.V., la giurisprudenza ha avuto modo di affermare che la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'O.d.V. deve essere specificamente sanzionata (Tribunale Napoli, Ufficio GIP, ord. 26 giugno 2007).

MOG 231 Revisione 004	Adozione del CdA
Lamiflex S.p.A. – via E De Angeli n. 51 24028 Ponte Nossa (Bg)	Pagina 21 di 26

qui previste è infatti quella di reprimere qualsiasi violazione di disposizioni del Modello e del Codice Etico dettate ai fini della prevenzione di illeciti penali, radicando nel personale aziendale ed in tutti coloro che collaborano a qualsiasi titolo con la società la consapevolezza in ordine alla ferma volontà di quest'ultima di perseguire qualsiasi violazione delle regole poste a presidio del corretto svolgimento delle mansioni e/o incarichi assegnati.

Il procedimento disciplinare viene avviato su impulso dell'O.d.V. che abbia, nel corso della sua attività di controllo e vigilanza, rilevato una possibile infrazione del Modello o del Codice Etico. L'O.d.V. è inoltre chiamato a svolgere una funzione consultiva nel corso dell'intero procedimento disciplinare al fine di acquisire eventuali elementi utili in vista del costante aggiornamento del Modello. L'accertamento delle eventuali responsabilità derivanti dalla violazione del Modello e l'attribuzione della conseguente sanzione devono essere comunque condotti nel rispetto della vigente normativa, della privacy, della dignità e della reputazione dei soggetti coinvolti.

Con riguardo ai lavoratori dipendenti, il sistema disciplinare è stato costruito nel rispetto dei limiti connessi al potere sanzionatorio imposti dall'art. 7 della L. n. 300/1970 (c.d. "Statuto dei lavoratori") e del vigente CCNL gomma e plastica sia per quanto riguarda le sanzioni irrogabili (che in linea di principio risultano "tipizzate" in relazione al collegamento con specificati indebiti disciplinari) sia per quanto riguarda la forma di esercizio di tale potere.

Nella specie, le sanzioni previste dal presente sistema disciplinare sono (vedi articoli 53, 54, 55 del CCNL):

- richiamo verbale;
- ammonizione scritta;
- multa non superiore a 3 ore di paga e indennità di contingenza;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 3 giorni;
- licenziamento per mancanze.

Lamiflex spa ha condiviso con le parti sociali il modello 231 e il sistema disciplinare, che è stato sottoscritto prima della sua approvazione da parte del CdA

5.2. Ambito di applicazione del sistema disciplinare

Sono assoggettati al presente sistema disciplinare aziendale gli Amministratori, i Sindaci, tutti i lavoratori subordinati dipendenti della società – così come individuati dagli artt. 2094 e segg. del codice civile, i soggetti di cui all'art. 1742 c.c., ossia i lavoratori autonomi, gli Agenti, i Consulenti ed in generale tutti coloro che collaborano a qualsiasi titolo con la società.

Il mancato rispetto e/o la violazione dei principi generali del Modello, delle regole di comportamento imposte dal Codice Etico, dal sistema disciplinare e dalle procedure aziendali, costituiscono un inadempimento alle obbligazioni derivanti dal contratto e, dunque, un illecito disciplinare.

5.3 Criteri di applicazione delle sanzioni disciplinari

Il tipo e l'entità delle sanzioni disciplinari sono applicate in proporzione alla gravità delle violazioni commesse ex art. 2106 c.c. sulla base dei seguenti criteri:

- elemento soggettivo della condotta (dolo o colpa);
- potenzialità del danno derivante alla società o dell'eventuale applicazione delle sanzioni previste dal D.Lgs. 231/2001;
- livello di responsabilità gerarchica o tecnica;
- presenza di precedenti illeciti disciplinari.

5.4 Procedura di applicazione delle sanzioni disciplinari

Il procedimento sanzionatorio tiene conto delle norme del codice civile in materia societaria, di lavoro e contrattualistica, della normativa giuslavoristica in materia di sanzioni disciplinari di cui all'art. 7 legge n. 300 Statuto dei lavoratori, dello statuto aziendale, dei poteri di rappresentanza e di firma sociale e delle funzioni attribuite alla struttura aziendale.

Al fine di garantire l'efficacia del sistema disciplinare il procedimento disciplinare deve concludersi entro 60 giorni dalla contestazione della violazione.

<p>MOG 231 Revisione 004</p>	<p>Adozione del CdA</p>
<p>Lamiflex S.p.A. – via E De Angeli n. 51 24028 Ponte Nossa (Bg)</p>	<p>Pagina 22 di 26</p>

Per i soggetti terzi il termine è esteso a 90 giorni.

Le decisioni assunte devono essere tempestivamente comunicate all'Organismo di Vigilanza.

La procedura di irrogazione delle sanzioni previste dal sistema disciplinare consta delle seguenti fasi:

1 Fase preistruttoria: fase che viene attivata dall' Organismo di Vigilanza a seguito di rilevazione o segnalazione di presunta violazione del Modello con l'obiettivo di accertarne la sussistenza.

2 Fase istruttoria: fase in cui si procede alla valutazione della violazione, alla contestazione e alla individuazione del provvedimento disciplinare da proporre all'organo che decide in merito.

In questa fase intervengono:

- l'Assemblea dei Soci per le violazioni al Modello commesse dagli Amministratori con esclusione del socio amministratore interessato dalla violazione stessa;
- il C.d.A. per le violazioni al Modello commesse dai membri del Collegio Sindacale;
- l' Amministratore delegato o altro organismo da lui individuato per le violazioni commesse da lavoratori dipendenti di ogni ordine e grado;
- il responsabile gestore del contratto per le violazioni commesse dai soggetti terzi che intrattengono rapporti con la società.

3 Fase della decisione: fase in cui viene deciso l'esito del procedimento e il provvedimento disciplinare da comminare.

4. La fase dell'irrogazione della sanzione.

5.5 Misure nei confronti di Quadri, Impiegati e Operai che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o di direzione dell'ente o sottoposti all'altrui direzione o vigilanza (subalterni).

I comportamenti tenuti dai dipendenti (intendendo tutti i soggetti legati da un rapporto di lavoro subordinato con la società) in violazione delle singole regole comportamentali sancite dal Modello costituiscono inadempimento alle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro e, conseguentemente, illeciti disciplinari.

Il Modello è portato a conoscenza di tutti i dipendenti della Lamiflex S.p.A. mediante affissione e tramite specifici corsi di formazione.

Le infrazioni verranno accertate e i conseguenti procedimenti disciplinari avviati, dall'ufficio del Presidente del CdA, secondo quanto previsto nei CCNL e nelle procedure aziendali e in conformità con la vigente normativa.

A titolo esemplificativo ma non esaustivo per i dipendenti cui si applica il CCNL gomma e plastica:

- a) incorre nel provvedimento del **rimprovero verbale** il lavoratore che violi le procedure interne previste nel Modello (ad esempio che non osservi le procedure prescritte, ometta di inviare le informazioni prescritte all'O.d.V., ometta di svolgere i controlli previsti ecc.) o adotti, nell'espletamento della sua attività, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, dovendosi in tal caso ravvisare la violazione dell'art. 2104 cod. civ. (obbligo di diligenza del prestatore di lavoro), qualora le violazioni e i comportamenti non corretti non siano ritenuti così gravi da rendere applicabili le sanzioni di cui alle successive lettere b), c), d), e), f);
- b) incorre nel provvedimento del **rimprovero scritto** il lavoratore che violi le procedure interne previste nel Modello (ad esempio che non osservi le procedure prescritte, ometta di inviare le informazioni prescritte all'O.d.V., ometta di svolgere i controlli previsti ecc.) o adotti, nell'espletamento della sua attività, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, dovendosi in tal caso ravvisare la violazione dell'art. 2104 cod. civ., qualora le violazioni e i comportamenti non corretti siano ritenuti di maggiore gravità rispetto alle mancanze che rendono applicabile la sanzione del richiamo verbale ma non siano ritenuti così gravi da rendere applicabili le sanzioni di cui alle successive lettere c), d), e), f);
- c) incorre nel provvedimento della **multa non superiore a 3 ore di retribuzione**, il dipendente che violi le procedure interne previste dal Modello o adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento più volte non conforme alle prescrizioni del Modello, dovendosi ravvisare in tali comportamenti la violazione dell'art. 2104 cod. civ. qualora le violazioni e i comportamenti non corretti siano ritenuti di maggiore gravità rispetto alle mancanze che rendono applicabile la san-

MOG 231 Revisione 004	Adozione del CdA
Lamiflex S.p.A. – via E De Angeli n. 51 24028 Ponte Nossa (Bg)	Pagina 23 di 26

zione del richiamo scritto ma non siano ritenuti così gravi da rendere applicabili le sanzioni di cui alle successive lettere d), e), f);

- d) incorre nel provvedimento della **sospensione dal servizio fino a 3 giorni, con privazione della retribuzione**, il lavoratore che, nel violare le procedure interne previste dal Modello o adottando, nell'espletamento delle attività, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, dovendosi ravvisare in tali comportamenti la violazione dell'art. 2104 cod. civ., qualora le mancanze siano di maggior rilievo rispetto a quelle sanzionate dalle lettere a), b), c) ma di rilievo non tale da rendere applicabili le sanzioni di cui alle successive lettere e), f), ovvero nei casi di recidiva di qualunque delle mancanze sanzionate dalle lettere a), b), c);
- e) incorre nel provvedimento del **licenziamento con preavviso** il lavoratore che adotti nell'espletamento delle attività un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e/o diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal d.lgs. 231 del 2001 dovendosi ravvisare in tale comportamento la violazione dell'art. 2104 cod. civ., ovvero il lavoratore che adotti un'altra volta, dopo l'irrogazione della sanzione di cui alla lettera d), un qualunque comportamento di cui alle lettere precedenti, ovvero in caso di recidiva dei comportamenti di cui alle lettere precedenti quando siano stati applicati due provvedimenti di sospensione dal lavoro e dalla retribuzione;
- f) incorre nel provvedimento del **licenziamento senza preavviso** il lavoratore che adotti nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio un comportamento in violazione alle prescrizioni del Modello e tale da poter determinare l'applicazione a carico della società di misure previste dal d.lgs. 231 del 2001, e/o comunque un comportamento di maggiore gravità rispetto a quanto previsto alla lettera e), dovendosi ravvisare in tale comportamento un atto tale da violare gli artt. 2104-2105 cod. civ..

5.6 Misure nei confronti degli amministratori

Il presente Modello è consegnato a ciascuno dei componenti del C.d.A. che sottoscrivono un'apposita dichiarazione di impegno a rispettarlo e di accettazione ai suoi contenuti, con particolare riferimento alle misure previste in caso di infrazioni al Modello medesimo.

In caso di violazione da parte degli amministratori delle procedure interne previste dal Modello o di adozione, nell'esercizio delle proprie attribuzioni, di provvedimenti che contrastino con le disposizioni o principi previsti nel Modello o nel Codice Etico, l'O.d.V. informerà tempestivamente l'intero C.d.A. e il Collegio Sindacale.

Per effetto della sottoscrizione del Modello da parte dell'amministratore autore della violazione, il C.d.A. potrà assumere tutte le opportune iniziative previste dalla vigente normativa, ed applicare le seguenti sanzioni, proporzionate alla gravità delle infrazioni:

- decurtazione degli emolumenti nella misura massima del 10% annuo;
- revoca delle deleghe conferite;
- revoca dall'incarico di amministratore;

Le suddette sanzioni possono essere cumulabili.

5.7 Misure nei confronti dei Sindaci

Il presente Modello è consegnato ai componenti del Collegio Sindacale che sottoscrivono un'apposita dichiarazione di impegno a rispettarlo e di accettazione dei suoi contenuti, con particolare riferimento alle misure previste in caso di infrazioni del Modello medesimo.

In caso di violazione, da parte dei membri del Collegio Sindacale, delle procedure interne previste dal Modello o di adozione, nell'esercizio delle proprie attribuzioni, di provvedimenti che contrastino con le disposizioni o i principi previsti nel Modello o nel Codice Etico, l'O.d.V. informerà tempestivamente l'intero Collegio Sindacale ed il C.d.A. L'Organo amministrativo, per effetto della sottoscrizione del Modello da parte del sindaco autore della violazione, provvederà ad assumere tutte le opportune iniziative previste dalla vigente normativa.

Le sanzioni consistono in :

- decurtazione degli emolumenti nella misura da € 1.000,00=ad € 3.000,00=;
- revoca dall'incarico di sindaco.

Le suddette sanzioni possono essere cumulabili.

MOG 231 Revisione 004	Adozione del CdA
Lamiflex S.p.A. – via E De Angeli n. 51 24028 Ponte Nossa (Bg)	Pagina 24 di 26

5.8 Misure nei confronti di collaboratori, consulenti, fornitori, agenti e altri soggetti terzi in genere

Ogni comportamento posto in essere da collaboratori esterni della società (tra cui, consulenti, fornitori, agenti ...) in contrasto con i principi di condotta contenuti nel presente Modello e tale da comportare anche solo il rischio di commissione di taluno dei reati presupposti, potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole inserite nei rispettivi contratti, nelle lettere di incarico o negli accordi, il **recesso per giusta causa o la risoluzione del rapporto contrattuale e/o ogni altra sanzione contrattuale appositamente prevista**, quale il provvedimento della censura scritta con richiamo al rispetto delle disposizioni e procedure del Modello, i cui principi generali dovranno ritenersi ad ogni effetto di legge e contratto parte integrante degli accordi contrattuali sottoscritti con i soggetti interessati.

La violazione va denunciata senza indugio al C.d.A. della Società da chi la rileva.

Se la denuncia è fondata il C.d.A. ordina l'immediata risoluzione del contratto e ne dà notizia all'O.d.V.

Il C.d.A. informa l'O.d.V. della violazione anche nei casi in cui non intenda risolvere il contratto perché ritiene non fondata la denuncia o perché la risoluzione arrecherebbe un grave danno per la società.

E' fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento, qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Società, come nel caso di applicazione da parte del giudice delle misure previste dal Decreto.

5.9 Misure a seguito di violazione degli obblighi informativi all'O.d.V.

La violazione degli obblighi informativi nei confronti dell'O.d.V. darà luogo all'applicazione di specifiche sanzioni disciplinari da commisurarsi rispettivamente:

- alla tipologia di informazione da comunicare all'O.d.V.;
- alla frequenza della violazione dell'obbligo informativo;
- alla carica ricoperta dal soggetto che ha violato l'obbligo informativo.

6. FORMAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO

6.1 Premessa

Al fine di rendere efficace il presente Modello, è obiettivo Lamiflex S.p.A. assicurare una corretta conoscenza delle regole di condotta contenute nello stesso nonché nel Codice Etico, con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse nei processi sensibili.

Il sistema di informazione e formazione è supervisionato ed integrato dall'attività realizzata dall'O.d.V., che ha il compito di promuovere la conoscenza nonché la diffusione del Modello stesso.

6.2 Informazione sull'adozione e sulle successive revisioni ed implementazioni del Modello

L'adozione del Modello è stata comunicata dal Presidente del C.d.A. a tutti gli amministratori e ai sindaci al momento dell'adozione dello stesso.

In caso di revisione o implementazione del Modello verranno trasmesse informative scritte.

I principi e i contenuti del Modello sono inoltre portati a conoscenza attraverso note informative a tutti i soggetti che, pur non essendo lavoratori subordinati della società, operano per conto della stessa, svolgendo nel suo interesse prestazioni o servizi, quali collaboratori esterni, agenti, fornitori, trasportatori o altri soggetti che intrattengono con Lamiflex S.p.A. rapporti contrattuali che implicano lo svolgimento di attività in favore o per conto della medesima.

L'impegno al rispetto della legge e dei principi di riferimento del Modello da parte di tali soggetti dovrà essere previsto da apposita clausola del relativo contratto. Tale clausola dovrà, inoltre prevedere la facoltà per Lamiflex S.p.A. di procedere all'applicazione di forme di autotutela come la risoluzione del contratto, laddove sia ravvisata una violazione dei principi e dei contenuti del Modello.

6.3 Formazione relativa al Modello

L'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza normativa di cui al D. Lgs. 231/ 2001 è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio nell'area in cui operano, dall'avere o meno funzioni di rappresentanza della società.

MOG 231 Revisione 004	Adozione del CdA
Lamiflex S.p.A. – via E De Angeli n. 51 24028 Ponte Nossa (Bg)	Pagina 25 di 26

Al fine di agevolare la conoscenza del D.Lgs 231/2001 e del Modello è stato svolto, in occasione del confezionamento del Modello, un incontro formativo per gli amministratori e i sindaci nonché organi apicali e subalterni nel corso del quale è stata consegnata una *brochure* esplicativa.

Inoltre, a seguito dell'adozione del Modello è stato organizzato un corso di formazione obbligatorio al fine di rendere edotti tutti i dipendenti della società dei principi fondamentali di riferimento del Modello cui la società si ispira.

La formazione viene altresì ripetuta ogni volta che interviene una revisione o una implementazione del Modello, nonché ogni rilevante cambiamento procedurale, normativo o organizzativo.

La partecipazione ai corsi di formazione è obbligatoria e la mancata partecipazione agli stessi costituisce illecito disciplinare e viene necessariamente sanzionata ad opera dell'organo competente.

6.4 Diffusione del Modello

Al fine di garantire un'adeguata diffusione del Modello Organizzativo e Gestionale Lamiflex S.p.A. lo stesso unitamente al Codice Etico della società è depositato presso la sede legale della stessa, inoltre il Modello ed il Codice Etico sono pubblicati sul sito internet della società www.lamiflex.it.

Ai componenti degli organi sociali è resa disponibile la versione integrale del Modello sia in forma cartacea che in formato elettronico ed è fatta loro sottoscrivere dichiarazione di ricezione e di osservanza del Modello stesso.

MOG 231 Revisione 004	Adozione del CdA
Lamiflex S.p.A. – via E De Angeli n. 51 24028 Ponte Nossa (Bg)	Pagina 26 di 26