

ALGO GROUP

 LIFT TEK |  ELECTRIC-LIFE |  PMM |  MIRAGLIO

ALGO S.p.A.

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE
E CONTROLLO AI SENSI DEL
D. LGS. 8 GIUGNO 2001 N.231**

PARTE GENERALE

Approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 04 Giugno 2021

PARTE GENERALE

1. IL QUADRO NORMATIVO	6
1.1. Il D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231	6
1.2. Fattispecie di reato individuate dal Decreto e dalle successive modificazioni	6
1.3. Criteri di imputazione della responsabilità dell'ente	10
1.4. L'esonero della responsabilità	13
1.5. I reati commessi all'estero	13
1.6. Le sanzioni	14
1.7. Le vicende modificative dell'ente	16
1.8. Le linee guida di Confindustria	17
2. LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA E LE PROCEDURE AZIENDALI.....	20
2.1. Il sistema di controllo interno.....	21
2.2. Il sistema delle deleghe e delle procure	22
3. IL MODELLO ORGANIZZATIVO.....	23
3.1. I principi ispiratori del Modello	23
3.2. La metodologia di predisposizione del MOG e di esecuzione del risk self assessment	24
3.3. Le finalità del Modello	25
3.4. Le regole per l'approvazione del Modello ed i suoi aggiornamenti	27
3.5. I Destinatari del Modello	27
3.6. I rapporti con terze parti	28
4. I REATI RILEVANTI PER ALGO S.P.A.....	29
5. PRESTAZIONI DI SERVIZI INFRAGRUPPO	30
6. L'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	30
6.1. Funzione	30
6.2. Requisiti	31
6.3. Requisiti di eleggibilità	31
6.4. Nomina e durata in carica, revoca, sostituzione, decadenza e recesso	32
6.5. Attività e poteri	33
6.6. Flussi informativi	34
7. SEGNALAZIONI	36
8. COMUNICAZIONE, FORMAZIONE E INFORMATIVA.....	38
9. IL SISTEMA SANZIONATORIO	39
9.1. Principi generali	39
9.2. Destinatari e apparato sanzionatorio e/o risolutivo	40

DEFINIZIONI

Attività Sensibili: attività della Algo S.p.A. nel cui ambito sussiste il rischio, anche potenziale, di commissione di reati di cui al Decreto.

CCNL: Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

Consulenti: soggetti che in ragione delle competenze professionali prestano la propria opera intellettuale in favore o per conto della società Algo S.p.A. sulla base di un mandato o di altro rapporto di collaborazione professionale.

D. Lgs. 231/2001 o Decreto: il Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001 e successive modificazioni o integrazioni.

Datore di Lavoro: il soggetto titolare del rapporto di lavoro o, comunque, il soggetto che, secondo il tipo e l'organizzazione dell'impresa, ha la responsabilità dell'impresa stessa in quanto titolare dei poteri decisionali e di spesa. In caso di affidamento di lavori a impresa appaltatrice o lavoratore autonomo all'interno della propria unità produttiva, assume il ruolo di Datore di Lavoro committente con i conseguenti obblighi previsti dall'art. 26 del D. Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008.

Decreto Sicurezza: Decreto Legislativo del 9 aprile 2008 n. 81 concernente l'attuazione dell'articolo 1 della Legge n. 123 del 3 agosto 2007 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

DVR o Documento di Valutazione dei Rischi: il documento redatto dal Datore di Lavoro contenente: una relazione sulla valutazione dei rischi per la salute e la sicurezza durante il lavoro; i criteri per la suddetta valutazione; l'indicazione delle misure di prevenzione e protezione e dei dispositivi di protezione individuale conseguente a tale valutazione; il programma delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza; l'individuazione delle procedure per l'attuazione delle misure da realizzare nonché dei ruoli dell'organizzazione aziendale che vi debbono provvedere; l'indicazione del nominativo RSPP, del RLS e del Medico Competente che ha partecipato alla valutazione del rischio, nonché l'individuazione delle mansioni che eventualmente espongono i lavoratori a rischi specifici che richiedono una riconosciuta capacità professionale, specifica esperienza, adeguata formazione e addestramento.

Destinatari: i Dipendenti, Dirigenti e gli Organi Sociali di Algo S.p.A., nonché fornitori, Consulenti e Partners/distributori e chiunque opera a qualsivoglia titolo in nome o per conto di Algo S.p.A.

Dipendenti: soggetti aventi con Algo S.p.A. un contratto di lavoro subordinato o parasubordinato.

Gruppo: Algo S.p.A. e le società controllate, controllanti e soggette al comune controllo di Algo S.p.A. (per la definizione di controllo si faccia riferimento all'art.2359 n.1 c.c.)

Incaricato di Pubblico Servizio: colui che ai sensi dell'art. 358 c.p. "a qualunque titolo presta un pubblico servizio", intendendosi un'attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza di poteri tipici di questa.

Modello: il presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

Organismo di Vigilanza o OdV: organismo previsto dall'art. 6 del Decreto, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e al relativo aggiornamento.

Organi Sociali: l'Assemblea dei Soci, il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale di Algo S.p.A.

Partner/distributori: controparti contrattuali di Algo S.p.A., persone fisiche o persone giuridiche, con cui la Società addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata.

Sistema Sanzionatorio: sistema di sanzioni applicabili in caso di violazione delle regole di cui al presente Modello, commisurate alla violazione e dotate di deterrenza.

Società: Algo S.p.A., con sede in Albavilla (CO), Via Brianza n.13 CAP 22031; Codice Fiscale e Partita IVA 09103360963.

Soggetti Apicali: persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo della società.

Soggetti Subordinati: persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla definizione che precede.

1. IL QUADRO NORMATIVO

1.1. Il D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, nel recepire la normativa internazionale in merito alla lotta alla corruzione, introduce e disciplina la responsabilità amministrativa derivante da reato degli enti collettivi, che fino al 2001 potevano unicamente essere chiamati a corrispondere, in via solidale, multe, ammende e sanzioni amministrative inflitte ai propri rappresentanti legali, amministratori o dipendenti.

La natura di questa nuova forma di responsabilità degli enti è di genere “misto” e la sua peculiarità risiede nel fatto che la stessa coniuga aspetti del sistema sanzionatorio penale e di quello amministrativo. In base al Decreto, infatti l’ente è punito con una sanzione di natura amministrativa, in quanto risponde di un illecito amministrativo, ma il sistema sanzionatorio è fondato sul processo penale: l’Autorità competente a contestare l’illecito è il Pubblico Ministero, ed è il giudice penale che irroga la sanzione.

La responsabilità amministrativa dell’ente è distinta ed autonoma rispetto a quella della persona fisica che commette il reato e sussiste anche qualora non sia stato identificato l’autore del reato, o quando il reato si sia estinto per una causa diversa dall’amnistia. In ogni caso, la responsabilità dell’ente va sempre ad aggiungersi, e mai a sostituirsi, a quella della persona fisica autrice del reato.

Il campo di applicazione del Decreto è molto ampio e riguarda tutti gli enti forniti di personalità giuridica, le società, le associazioni anche prive di personalità giuridica, gli enti pubblici economici, gli enti privati concessionari di un pubblico servizio. La normativa non è invece applicabile allo Stato, agli enti pubblici territoriali, agli enti pubblici non economici, e agli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale (per esempio i partiti politici e i sindacati).

La norma non fa riferimento agli enti non aventi sede in Italia. Tuttavia, a tal proposito, un’ordinanza del GIP del Tribunale di Milano (ordinanza 13 giugno 2007; v. anche GIP Milano, ord. 27 aprile 2004, e Tribunale di Milano, ordinanza 28 ottobre 2004) ha sancito, in base al principio di territorialità, la sussistenza della giurisdizione del giudice italiano in relazione a reati commessi da enti esteri in Italia.

1.2. Fattispecie di reato individuate dal Decreto e dalle successive modificazioni

Delle quattro categorie di reati indicate nella legge delega, il Governo ha inizialmente focalizzato la propria attenzione sui rapporti degli enti con le Pubbliche Amministrazioni, facendo assurgere a fatto tipico fondante la responsabilità degli Enti le fattispecie delittuose in materia di Indebita percezione di erogazioni pubbliche, Truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e Frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (**art. 24**) oltre ai reati in tema di Concussione e Corruzione in tutte le sue forme ed aggravanti (**art. 25**).

Il catalogo dei c.d. “reati presupposto” è stato successivamente ampliato, per effetto di numerosi interventi normativi. Tra questi, sono di particolare rilevanza:

- **D. Lgs. n. 61/2002**, il quale ha aggiunto al catalogo delle fattispecie delittuose previste dal D. Lgs. n. 231/2001 l'art. **25-ter**. Tale disposizione prevede sanzioni per l'ente nel caso in cui siano commessi reati societari nell'interesse dell'ente stesso da amministratori, direttori generali, liquidatori o da persone sottoposte alla loro vigilanza, qualora il fatto non si sarebbe realizzato se essi (soggetti c.d. apicali) avessero vigilato in conformità agli obblighi inerenti la loro carica. L'art. 25 ter disciplina, in particolare, i reati di: false comunicazioni sociali, falso in prospetto, falsità nelle relazioni o comunicazioni della società di revisione, impedito controllo, formazione fittizia del capitale, indebita restituzione dei conferimenti, illegale ripartizione degli utili e delle riserve, illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante, operazioni in pregiudizio dei creditori, indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori, indebita influenza sull'assemblea, agiotaggio, ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza.
- **L. 14 gennaio 2003 n. 7**, "*Ratifica ed esecuzione della Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo fatta a New York il 9 dicembre 1999, e norme di adeguamento dell'ordinamento interno*", ha inserito l'art. **25-quater**, che stabilisce la responsabilità amministrativa dell'ente anche in relazione alla commissione dei delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali. La legge trova inoltre applicazione (art. 25 quater, comma 4) con riferimento alla commissione di delitti, diversi da quelli espressamente richiamati, "*che siano comunque stati posti in essere in violazione di quanto previsto dall'articolo 2 della Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo fatta a New York il 9 dicembre 1999*".
- **L. 11 agosto 2003 n. 228** contenente "*Misure contro la tratta delle persone*" ha introdotto l'art. **25 quinquies**, che estende il regime della responsabilità amministrativa dell'ente anche in relazione alla commissione dei delitti contro la personalità individuale disciplinati dalla sezione I, capo III, titolo XII, libro II del Codice Penale.
- **L. 18 aprile 2005 n. 62** (Legge Comunitaria 2004), ha inserito l'art. **25-sexies** ("*Abusi di mercato*"), volto a reprimere le condotte di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato previste dalla parte V, titolo Ibis, capo II, del Testo Unico di cui al decreto legislativo 24 febbraio 1998 n. 58.
- **L. 9 gennaio 2006 n. 7** ha introdotto la previsione dell'art. **25-quater 1**, ("*Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili*") che punisce l'ente nel caso in cui tragga beneficio dalla commissione della fattispecie criminosa descritta dall'art. 583 bis del Codice Penale.
- **L. 16 marzo 2006 n. 146** (Ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall'Assemblea generale il 15 novembre 2000 ed il 31 maggio 2001), ha sancito – pur non introducendo novelle nel *corpus* del D.lgs. 231/01 - il principio della responsabilità amministrativa degli enti nel caso di commissione dei delitti di cui agli artt. 416 (*Associazione per delinquere*) e 416 bis (*Associazione di tipo mafioso*) del Codice Penale, successivamente inseriti nel corpo del D.lgs. 231/01 tramite l'articolo 24 ter, all'articolo 291-quater del D.P.R. 23 gennaio 1973 n. 43 (*Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri*), nonché all'articolo 74 del D.P.R. 309/90 (*Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope*).

La **L. 16 marzo 2006 n. 146** ha quindi decretato la responsabilità amministrativa degli enti anche nel caso di reati concernenti il traffico di migranti, ed in particolare per i delitti di cui all'art. 12 commi 3, 3-bis, 3-ter, e 5 del D.lgs. 25 luglio 1998 n. 286 (*Disposizioni contro le immigrazioni clandestine*), nonché nel caso di reati concernenti intralcio alla giustizia, per i delitti di cui agli articoli 377 bis (*Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria*, peraltro poi inserito nel corpus del D.lgs. 231/01 dalla legge 116/09) e 378 (*Favoreggiamento personale*) del codice penale.

- **L. 3 agosto 2007 n. 123** ha introdotto la previsione dell'art. **25-septies**, che punisce i 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.
- **D.Lgs. 21 novembre 2007 n. 231** ha introdotto la previsione dell'articolo **25-octies** in materia di Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita.
- **L. 18 marzo 2008 n. 48**, ha introdotto la previsione dell'art. **24-bis** in materia di Delitti informatici e trattamento illecito di dati;
- **L. 15 luglio 2009 n. 94**, la quale ha introdotto l'art. **24-ter** riguardante i Delitti di criminalità organizzata.
- **L. 23 luglio 2009 n. 99** che ha aggiunto al catalogo l'art. **25-bis.1**, riguardante i Delitti contro l'industria e il commercio;
- **L. 23 luglio 2009 n. 99**, che ha previsto l'art. **25-novies** (*"Delitti in materia di violazione del diritto d'autore"*).
- **L. 3 agosto 2009 n. 116**, la quale, non tenendo conto dell'esistenza di un articolo con identica numerazione, ha introdotto un altro e differente articolo **25-novies**, che sanziona questa volta il reato di cui all'art. 377-bis del Codice Penale, ossia l'induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria. L'errore è stato riparato per il tramite del D.lgs. 7 luglio 2011 n. 121, il quale ha rinominato **25-decies** l'articolo destinato a regolare le conseguenze del delitto di cui sopra ai fini del D.lgs. 231.
- **L. 1 marzo 2018 n. 21** che ha introdotto la previsione di cui all'art. **25-undecies** relativo ai reati ambientali;
- **L. 16 luglio 2012 n. 109, modificato dalla L. 17 ottobre 2017 n. 16 novembre** che ha introdotto la previsione di cui all'art. **25-duodecies** relativo ai reati di Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare, di cui agli art. 12, c.3, 3-bis e 5 e art. 22, c. 12bis D.Lgs. 286/1998;
- **L. 20 novembre 2017 n. 167** che ha introdotto la previsione di cui all'art. **25-terdecies** relativo ai reati di razzismo e xenofobia di cui all'articolo 3, comma 3 bis, della legge 13 ottobre 1975, n. 654.

Gli ultimi aggiornamenti registrati riguardano:

- il **D.Lgs. 16 luglio 2012 n. 109**, che ha introdotto nel catalogo la fattispecie di cui all'art. 25 duodecies "*Impiego di Cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare*".
- La **L. n. 190 del 6 novembre 2012**, che ha aggiornato le fattispecie in materia di concussione e corruzione, ed ha inserito a catalogo il nuovo art. 219 quater c.p. in materia di "*Induzione indebita a dare o promettere utilità*", nonché la nuova lettera s-bis dell'art. 25 ter del D.Lgs. 231/2001, relativa alla "*Corruzione tra privati*".
- La **L. 15 dicembre 2014 n. 186**, la quale ha aggiornato le fattispecie di ricettazione e riciclaggio con la nuova fattispecie di cui all'art. 648-ter.1, ovvero il reato di autoriciclaggio.
- La **L. 22 maggio 2015 n. 68** ha aggiornato le fattispecie in materia di reati ambientali inserite nel catalogo dal D.lgs. 7 luglio 2011 n. 121.
- La **L. 27 maggio 2015 n. 69**, ha modificato la disciplina in materia di reati societari, eliminando dalla descrizione del fatto tipico ogni riferimento alla nozione di "interesse" della società, al novero dei soggetti dalle cui azioni possono derivare le conseguenze sanzionatorie per l'ente e, infine, ai criteri di imputazione oggettiva dell'illecito.
- **D.Lgs. 15 gennaio 2016 n. 7 e n. 8**, che hanno modificato la disciplina di cui all'art. 24 bis del D.Lgs. 231/2001 riguardante e delitti informatici ed il trattamento illecito di dati;
- **D.Lgs. 21 giugno 2016 n. 125**, che ha modificato la disciplina di cui all'art. 25 bis del D.Lgs. 231/2001 sulla falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento.
- **L. 29 ottobre 2016 n. 199**, ha riformulato il reato ex art. 603-bis c.p. "*Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro*", con impatti sull'art. 25-quinquies.
- **L. 11 dicembre 2016 n. 236** ha introdotto nel Codice Penale il reato di traffico di organi prelevati da persona vivente ai sensi dell'articolo 601-bis, mentre l'art. 2 ha modificato il sesto comma dell'art. 416 c.p., richiamato dall'art. 24 ter del D.Lgs. 231/2001, introducendo il riferimento all'art. 601-bis e agli artt. 22, comma 3 e 4, e 22-bis, comma 1, della L. 91/1999 recante "*Disposizioni in materia di prelievi di trapianti di organi e di tessuti*".
- **D.Lgs. 15 marzo 2017 n. 38**, le cui novità consistono nella modifica dell'art. 2635 del Codice Civile, rubricato "Corruzione tra privati", e nell'introduzione dell'art. 2635-bis del Codice Civile, rubricato "Istigazione alla corruzione tra privati", con conseguente revisione dell'articolo 25 ter.

L'ente può essere chiamato a rispondere soltanto per un numero chiuso di reati, tassativamente indicati dal Legislatore, e non è sanzionabile per qualsiasi altra tipologia di reato commesso durante lo svolgimento delle proprie attività. I reati che possono far sorgere la responsabilità dell'ente, c.d. "reati presupposto", sono contenuti negli artt. 24 e ss. del Decreto, così come indicato nella sua versione

originaria e nelle successive integrazioni, nonché dalle leggi che ne richiamano esplicitamente la disciplina.

Alla luce di ciò, ed alla data di approvazione del presente documento, i reati presupposto appartengono alle categorie di seguito indicate:

- delitti contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25);
- delitti informatici e trattamento illecito dei dati (art. 24-bis);
- delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter);
- falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis);
- delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1);
- reati societari (art. 25-ter);
- delitti con finalità di terrorismo ed eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater);
- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art.25-quater.1)
- delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies);
- abusi di mercato (art. 25-sexies);
- omicidio colposo o lesioni colpose gravi o gravissime, commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies);
- reati di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio (art. 25-octies);
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies);
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies);
- reati ambientali (art. 25-undecies);
- impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies);
- razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies);
- reati transnazionali (art. 10, L. 16 marzo 2006 n.146).

1.3. Criteri di imputazione della responsabilità dell'ente

Oltre alla commissione di uno dei reati presupposto, affinché l'ente sia sanzionabile ai sensi del D. Lgs. 231/2001 devono essere integrati altri requisiti normativi. Tali ulteriori criteri della responsabilità degli enti possono essere distinti in "oggettivi" e "soggettivi".

Il primo **criterio oggettivo** è integrato dal fatto che il reato sia stato commesso da parte di un soggetto legato all'ente da un rapporto qualificato. In proposito si distingue tra:

- soggetti in "posizione apicale", cioè che rivestono posizioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'ente, quali, ad esempio, il legale rappresentante, l'amministratore, il direttore di un'unità organizzativa autonoma, nonché le persone che gestiscono, anche soltanto di fatto, l'ente stesso. Si tratta delle persone che effettivamente hanno un potere autonomo di prendere decisioni in nome e per conto dell'ente. Sono inoltre

assimilabili a questa categoria tutti i soggetti delegati dagli amministratori ad esercitare attività di gestione o direzione dell'ente;

- soggetti “subordinati”, ovvero tutti coloro che sono sottoposti alla direzione ed alla vigilanza dei soggetti apicali. Appartengono a questa categoria i dipendenti, i collaboratori e quei soggetti che, pur non facendo parte del personale, hanno una mansione da compiere sotto la direzione ed il controllo di soggetti apicali. Tra i soggetti esterni interessati, oltre ai collaboratori, vi sono anche i consulenti che, su mandato dell'ente, compiono attività in suo nome. Rilevanti sono, infine, anche i mandati o i rapporti contrattuali con soggetti non appartenenti al personale dell'ente, sempre nel caso in cui questi soggetti agiscano in nome, per conto o nell'interesse dell'ente stesso.

Il secondo **criterio oggettivo** previsto dal Legislatore in compresenza al primo è rappresentato dal fatto che il reato debba essere commesso nell'interesse e/o a vantaggio dell'ente. In particolare, è sufficiente la sussistenza di almeno una delle due condizioni, alternative tra loro:

- l'“interesse”¹ sussiste quando l'autore del reato ha agito con l'intento di favorire l'ente, indipendentemente dalla circostanza che poi tale obiettivo sia stato realmente conseguito;
- il “vantaggio”² sussiste quando l'ente ha tratto – o avrebbe potuto trarre – dal reato un risultato positivo, economico o di altra natura.

Secondo la Corte di Cassazione (Cass. Pen. 4 marzo 2014, n. 10265), i concetti di interesse e vantaggio non vanno intesi unitariamente, ma dissociati, essendo palese la distinzione tra ciò che potrebbe essere inteso come un possibile guadagno prefigurato in conseguenza dell'illecito, rispetto ad un vantaggio concretamente conseguito all'esito del reato. In tal senso si sono espressi anche il Tribunale di Milano (ord. 20 dicembre 2004) e la Suprema Corte di Cassazione (cfr. sempre la pronuncia Cass. Pen. 4 marzo 2014, n. 10265), secondo cui è sufficiente la sola finalizzazione della condotta criminosa al perseguimento di una data utilità, a prescindere dal fatto che questa sia effettivamente conseguita.

La responsabilità dell'ente sussiste non soltanto quando esso ha tratto un vantaggio patrimoniale immediato dalla commissione del reato, ma anche nell'ipotesi in cui, pur nell'assenza di tale risultato, il fatto trovi motivazione nell'interesse della società. Ad esempio, il miglioramento della propria posizione sul mercato o l'occultamento di una situazione di crisi finanziaria sono elementi che possono rilevare ai fini della configurazione della responsabilità in quanto pur senza apportare alla società un immediato vantaggio economico, ne rappresentano in ogni caso gli interessi.

¹ Il concetto di “interesse”, secondo l'impostazione tradizionale elaborata con riferimento ai delitti dolosi, ha un'indole soggettiva e si riferisce alla sfera volitiva della persona fisica che agisce ed è valutabile al momento della condotta: la persona fisica non deve aver agito contro l'impresa. Se ha commesso il reato nel suo interesse personale, affinché l'ente sia responsabile è necessario che tale interesse sia almeno in parte coincidente con quello dell'impresa (Cfr. Confindustria, Linee Guida per la Costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 – approvate il 7 marzo 2002 (aggiornate al marzo 2014), p. 7 – tra le altre – Corte di Cassazione, V Sez. Pen. Sentenza n. 40380/2012)

² Il concetto di “vantaggio” si caratterizza come il complesso dei benefici, soprattutto di carattere patrimoniale, tratti dal reato, che può valutarsi successivamente alla commissione di quest'ultimo (Cfr. Confindustria, Linee Guida per la Costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 – approvate il 7 marzo 2002 (aggiornate al marzo 2014), p. 7 – tra le altre – Corte di Cassazione, II Sez. Pen. Sentenza n. 3615/2005)

È importante inoltre notare che qualora il reato venga commesso da soggetti qualificati di altra società appartenente al medesimo gruppo, il concetto di interesse può essere esteso in senso sfavorevole alla società capogruppo. Il Tribunale di Milano (ordinanza 20 dicembre 2004) ha sancito difatti che l'elemento caratterizzante l'interesse di gruppo sta nel fatto che questo non si configura come proprio ed esclusivo di uno dei membri del gruppo, ma come comune a tutti i soggetti che ne fanno parte. Per questo motivo si afferma che l'illecito commesso dalla controllata possa essere addebitato anche alla controllante, purché la persona fisica che ha commesso il reato appartenga anche funzionalmente alla stessa.

Il criterio dell'“interesse o vantaggio”, coerente con la direzione della volontà propria dei delitti dolosi, è di per sé non compatibile con la struttura colposa dei reati-presupposto previsti dall'articolo 25-septies (omicidio e lesioni colpose) e dall'art. 25-undecies (reati ambientali) del Decreto.

In tali ultime fattispecie, la componente colposa (che implica la mancanza della volontà) porterebbe ad escludere che si possa configurare il reato-presupposto nell'interesse dell'Ente. Tuttavia, la tesi interpretativa maggiormente accreditata ritiene come criterio di ascrizione dei reati colposi la circostanza che l'inosservanza della normativa antinfortunistica costituisca un oggettivo vantaggio per l'Ente (quanto meno sotto il profilo dei minori costi derivanti dalla citata inosservanza). Risulta quindi chiaro che l'inosservanza della normativa antinfortunistica rechi un vantaggio all'Ente.

Quanto ai **criteri soggettivi** di imputazione del reato all'ente, questi attengono agli strumenti preventivi di cui lo stesso si è dotato al fine di prevenire la commissione di uno dei reati previsti dal Decreto nell'esercizio dell'attività di impresa. Il Decreto, infatti, prevede l'esclusione dell'ente dalla responsabilità solo se lo stesso dimostra:

- 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;
- che il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- che non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte del predetto organismo.

Affinché la responsabilità dell'ente possa essere esclusa, le sopra menzionate condizioni devono concorrere congiuntamente.

Nonostante il Modello funga da causa di non punibilità – sia che il reato presupposto sia stato commesso da un soggetto in posizione apicale, sia che sia stato commesso da un soggetto in posizione subordinata – il meccanismo previsto dal Decreto in tema di onere della prova è molto più severo per l'ente nel caso in cui il reato sia stato commesso da un soggetto in posizione apicale: in tal caso, infatti, l'ente deve dimostrare che le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello. Il Decreto richiede quindi una prova di estraneità più forte, in quanto l'ente deve anche provare una condotta fraudolenta da parte di soggetti apicali.

Nell'ipotesi di reati commessi da soggetti in posizione subordinata, l'ente può invece essere chiamato a rispondere solo qualora si accerti che la commissione del reato è stata resa possibile

dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza, comunque esclusa se, prima della commissione del reato, l'ente si è dotato di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001 idoneo a prevenire reati della specie di quello commesso. Si tratta, in questo caso, di una vera e propria colpa in organizzazione: l'ente ha acconsentito indirettamente alla commissione del reato, non presidiando le attività né i comportamenti dei soggetti a rischio di commissione di un reato presupposto.

1.4. L'esonero della responsabilità

La mera adozione del Modello non è condizione unica e sufficiente a garantire l'esonero dalla responsabilità ma è necessario anche che esso sia idoneo ed efficacemente attuato. Il Decreto, a riguardo, si limita a disciplinare alcuni principi generali, senza fornirne però caratteristiche specifiche.

Il Modello opera quale causa di non punibilità solo se:

- efficace, ovvero se ragionevolmente idoneo a prevenire il reato o i reati commessi;
- effettivamente attuato, ovvero se il suo contenuto trova applicazione nelle procedure aziendali e nel sistema di controllo interno.

Quanto all'efficacia del Modello, ai sensi dell'art. 6 comma 2 del Decreto, il Modello deve:

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

Il Decreto stabilisce che il modello sia sottoposto a verifica periodica ed aggiornamento, sia nel caso in cui emergano significative violazioni delle prescrizioni, sia qualora avvengano significativi cambiamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'ente o muti la normativa di riferimento, in particolare quando siano introdotti nuovi reati presupposto.

1.5. I reati commessi all'estero

In forza dell'art. 4 del Decreto³, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia di reati presupposto commessi all'estero.

Il Decreto, tuttavia, subordina questa possibilità alle seguenti condizioni:

- non procede lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato;
- la società ha la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- il reato è commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato alla società;
- sussistono le condizioni generali di procedibilità previste dagli articoli 74,85, 96, 107 del Codice Penale.

1.6. Le sanzioni

Il D.Lgs. 231/01 ha previsto un meccanismo sanzionatorio fondato su quattro tipi di sanzioni, diverse per natura e per modalità d'esecuzione, ovvero sanzioni pecuniarie, sanzioni interdittive, confisca e pubblicazione della sentenza di condanna.

³ Art. 4 D.Lgs. 231/2001, "Reati commessi all'estero", statuisce: "1. Nei casi e alle condizioni previsti dagli articoli 7, 8, 9 e 10 del codice penale, gli enti aventi nel territorio dello Stato la sede principale rispondono 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.

2. Nei casi in cui la legge prevede che il colpevole sia punito a richiesta del Ministro della giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti di quest'ultimo".

4 Art. 7 c.p., "Reati commessi all'estero", statuisce: "È punito secondo la legge italiana il cittadino [c.p. 4] o lo straniero che commette in territorio estero taluno dei seguenti reati: 1. Delitti contro la personalità dello Stato italiano; 2. Delitti di contraffazione del sigillo dello Stato e di uso di tale sigillo contraffatto; 3. Delitti di falsità in monete aventi corso legale nel territorio dello Stato, o in valori di bollo o in carte di pubblico credito italiano; 4. Delitti commessi da pubblici ufficiali a servizio dello Stato, abusando dei poteri o violando i doveri inerenti alle loro funzioni; 5. ogni altro reato per il quale speciali disposizioni di legge o convenzioni internazionali stabiliscono l'applicabilità della legge penale italiana".

⁵ Art. 8 c.p., "Delitto politico commesso all'estero", statuisce: "Il cittadino o lo straniero, che commette in territorio estero un delitto politico non compreso tra quelli indicati nel n. 1 dell'articolo precedente, è punito secondo la legge italiana, a richiesta del ministro della giustizia. Se si tratta di delitto punibile a querela della persona offesa, occorre, oltre tale richiesta, anche la querela. Agli effetti della legge penale, è delitto politico ogni delitto, che offende un interesse politico dello Stato, ovvero un diritto politico del cittadino. È altresì considerato delitto politico il delitto comune determinato, in tutto o in parte, da motivi politici".

⁶ Art.9 c.p., "Delitto comune del cittadino all'estero", statuisce: "Il cittadino, che, fuori dei casi indicati nei due articoli precedenti, commette in territorio estero un delitto per il quale la legge italiana stabilisce la pena di morte o l'ergastolo, o la reclusione non inferiore nel minimo a tre anni, è punito secondo la legge medesima, sempre che si trovi nel territorio dello Stato. Se si tratta di delitto per il quale è stabilita una pena restrittiva della libertà personale di minore durata, il colpevole è punito a richiesta del ministro della giustizia ovvero a istanza, o a querela della persona offesa. Nei casi preveduti dalle disposizioni precedenti, qualora si tratti di delitto commesso a danno delle Comunità europee, di uno Stato estero o di uno straniero, il colpevole è punito a richiesta del ministro della giustizia, sempre che l'extradizione di lui non sia stata concessa, ovvero non sia stata accettata dal Governo dello Stato in cui egli ha commesso il delitto".

⁷ Art. 10 c.p., "Delitto comune dello straniero all'estero", statuisce: "Lo straniero, che, fuori dei casi indicati negli articoli 7 e 8, commette in territorio estero, a danno dello Stato o di un cittadino, un delitto per il quale la legge italiana stabilisce la pena di morte o l'ergastolo, o la reclusione non inferiore nel minimo a un anno, è punito secondo la legge medesima, sempre che si trovi nel territorio dello Stato, e vi sia richiesta del ministro della giustizia, ovvero istanza o querela della persona offesa. Se il delitto è commesso a danno delle Comunità europee, di uno Stato estero o di uno straniero, il colpevole è punito secondo la legge italiana, a richiesta del ministro della giustizia, sempre che: 1. si trovi nel territorio dello Stato; 2. si tratti di delitto per il quale è stabilita la pena di morte o dell'ergastolo, ovvero della reclusione non inferiore nel minimo a tre anni; 3. l'extradizione di lui non sia stata concessa, ovvero non sia stata accettata dal Governo dello Stato in cui egli ha commesso il delitto, o da quello dello Stato a cui egli appartiene".

- 1) Le **sanzioni pecuniarie** sono sempre applicate qualora il giudice ritenga l'ente responsabile. Esse sono articolate in un sistema di quote variabili sia nel numero che nell'importo. Ogni fattispecie di reato ha la sua corrispondenza in un arco edittale che va da un minimo ad un massimo di quote (in assoluto da 100 a 1000 quote), ed ogni quota può variare da €258 ad €1.549. Il giudice ha pertanto la possibilità di commisurare la pena da comminare sia in relazione alla gravità del reato e delle modalità con cui è stato commesso, sia in relazione alle condizioni economiche dell'ente. A garanzia del pagamento delle quote il giudice può anche ordinare il sequestro conservativo dei beni dell'ente.
- 2) Le **sanzioni interdittive**, possono essere applicate in aggiunta alle sanzioni pecuniarie, ma soltanto se espressamente previste per il reato per cui si procede e solo nel caso in cui ricorra almeno una delle seguenti condizioni:
 - l'ente ha tratto dal delitto un **profitto di rilevante entità** e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale, o da un soggetto subordinato, ma solo qualora la commissione del reato sia stata resa possibile da gravi carenze organizzative;
 - in caso di **reiterazione** degli illeciti.

Le sanzioni interdittive previste dal Decreto sono:

- l'interdizione, temporanea o definitiva, dall'esercizio dell'attività;
- la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- il divieto, temporaneo o definitivo, di pubblicizzare beni o servizi.

Eccezionalmente applicate con effetti definitivi, le sanzioni interdittive sono usualmente temporanee, in un intervallo che va da tre mesi ad un anno, hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente e possono trovare applicazione anche in via cautelare, prima della sentenza di condanna, su richiesta del Pubblico Ministero, qualora sussistano gravi indizi della responsabilità dell'ente e vi siano fondati e specifici elementi tali da far ritenere concreto il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa fattispecie di quello per cui si procede.

- 3) La **confisca** consiste nell'acquisizione da parte dello Stato del prezzo o del profitto del reato (confisca ordinaria) o di un valore ad essi equivalente (confisca per equivalente). Il profitto del reato è stato definito dalle Sezioni Unite della Corte di Cassazione (v. Cass. Pen., S.U., 27 marzo

2008, n. 26654) come il vantaggio economico di diretta e immediata derivazione causale dal reato, e concretamente determinato al netto dell'effettiva utilità eventualmente conseguita dal danneggiato nell'ambito del rapporto sinallagmatico con l'ente; le Sezioni Unite hanno specificato che tale definizione prescinde da parametri di tipo aziendalistico, per cui il profitto non può essere identificato con l'utile netto realizzato dall'ente (tranne che nel caso, normativamente previsto, di commissariamento dell'ente) e non può, inoltre, considerarsi estranea al concetto di profitto la mancata diminuzione patrimoniale determinata dal mancato esborso di somme per costi che si sarebbero dovuti sostenere.

- 4) La **pubblicazione della sentenza di condanna** consiste nella pubblicazione della condanna una sola volta, per estratto o per intero a spese dell'ente, in uno o più giornali indicati dal giudice nella sentenza, nonché mediante affissione nel Comune ove l'ente ha la sede principale.

Sebbene applicate dal giudice penale, tutte le sanzioni sono di carattere amministrativo. Il quadro delle sanzioni previste dal Decreto è molto severo, sia per l'elevato ammontare delle sanzioni pecuniarie, sia perché le sanzioni interdittive possono limitare di molto l'esercizio della normale attività d'impresa, precludendone una serie di affari.

Le sanzioni amministrative a carico dell'ente si prescrivono al decorrere del quinto anno dalla data di commissione del reato.

Infine, è opportuno specificare che ai sensi del comma 1 dell'art. 26 del Decreto⁸, la responsabilità dell'ente può configurarsi anche nel caso di delitti tentati e che, invece, ai sensi del comma 2 dello stesso articolo, l'ente non risponde qualora volontariamente impedisca il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

1.7. Le vicende modificative dell'ente

Il Decreto disciplina il regime della responsabilità dell'ente nel caso di vicende modificative, ovvero in caso di trasformazione, fusione, scissione e cessione di azienda.

Il principio fondamentale stabilisce che è solamente l'ente a rispondere, con il suo patrimonio o con il proprio fondo comune, dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria. La norma esclude dunque, indipendentemente dalla natura giuridica dell'ente collettivo, che i soci o gli associati siano direttamente responsabili con il loro patrimonio.

Alle sanzioni pecuniarie inflitte all'ente sono applicati, come criterio generale, i principi delle leggi civili sulla responsabilità dell'ente oggetto di trasformazione per i debiti dell'ente originario. Le sanzioni interdittive rimangono invece a carico dell'ente in cui sia rimasto (o sia confluito) il ramo d'attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato.

In caso di trasformazione dell'ente resta ferma la responsabilità per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto. Il nuovo ente sarà quindi destinatario delle sanzioni applicabili all'ente originario, per fatti commessi anteriormente alla trasformazione.

⁸ Art. 26 D.Lgs. 231/2001, "Delitti tentati", "1. Le sanzioni pecuniarie e interdittive sono ridotte da un terzo alla metà in relazione alla commissione, nelle forme del tentativo, dei delitti indicati nel presente capo del decreto.
2. L'ente non risponde quando volontariamente impedisce il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento".

In caso di fusione, l'ente risultante dalla fusione, anche per incorporazione, risponde dei reati dei quali erano responsabili gli enti che hanno partecipato all'operazione. Se essa è avvenuta prima della conclusione del giudizio di accertamento della responsabilità dell'ente, il giudice dovrà tenere conto delle condizioni economiche dell'ente originario e non di quelle dell'ente risultante dalla fusione.

In caso di cessione o di conferimento dell'azienda nell'ambito della quale è stato commesso il reato, salvo il beneficio della preventiva escussione dell'ente cedente, il cessionario è solidalmente obbligato con l'ente cedente al pagamento della sanzione pecuniaria, nei limiti del valore dell'azienda ceduta e nei limiti delle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori, o di cui il cessionario era comunque a conoscenza. In ogni caso, le sanzioni interdittive si applicano agli enti a cui è rimasto o è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nell'ambito del quale il reato è stato commesso.

1.8. Le linee guida di Confindustria

Confindustria, in data 7 marzo 2002 (con integrazione del 3 ottobre 2002 quanto ai reati societari) ha emanato le proprie "Linee Guida per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo" ex D.Lgs. 231/01, cui Algo S.p.A. intende conformarsi.

A seguito dei numerosi interventi legislativi che, nel frattempo, hanno modificato la disciplina sulla responsabilità amministrativa degli enti, estendendone l'ambito applicativo ad ulteriori fattispecie di reato, Confindustria ha provveduto ad aggiornare le Linee Guida per la costruzione dei modelli organizzativi. Nel febbraio 2008 la versione aggiornata delle Linee Guida è stata trasmessa al Ministero della Giustizia il quale, in data 2 aprile 2008, l'ha approvata ritenendo che l'aggiornamento fosse "complessivamente adeguato ed idoneo al raggiungimento dello scopo fissato dall'art. 6, comma 3 del D.Lgs. n. 231/2001".

L'adeguamento delle Linee Guida, che ha riguardato sia la parte generale che l'appendice relativa ai singoli reati (c.d. *case study*), è diretto a fornire indicazioni in merito alle misure idonee a prevenire la commissione dei nuovi reati-presupposto introdotti nel catalogo. Si tratta, in particolare, dei reati di: abusi di mercato, pedopornografia virtuale, pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili, criminalità organizzata transnazionale, omicidio colposo e lesioni personali colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla salute e sicurezza sul lavoro, riciclaggio.

Da ultimo, le Linee Guida sono state aggiornate in data 31 marzo 2014.

Le Linee Guida citate interpretano le disposizioni di cui alla normativa, alla luce dei processi aziendali di *risk management*, rendendo l'analisi dei rischi previsti dal D.Lgs. 231/01 sostanzialmente in linea con un tipico sistema di gestione dei rischi aziendali.

In tale ottica, Confindustria suggerisce di procedere alla **identificazione dei rischi**, ossia all'analisi del contesto aziendale per evidenziare dove (in quale settore/area di attività) e secondo quali modalità si potrebbero astrattamente verificare eventi pregiudizievoli per gli obiettivi indicati dal D.Lgs. 231/01, al fine di addivenire alla progettazione di un sistema di controllo, ossia alla valutazione del sistema esistente all'interno dell'ente per la prevenzione dei reati ed al suo eventuale adeguamento, in termini di capacità di contrastare efficacemente, ovvero ridurre ad un livello accettabile, i rischi identificati.

Un concetto centrale nella costruzione di un sistema di controllo preventivo è quello di rischio accettabile. Nella **progettazione dei sistemi di controllo** a tutela dei rischi di *business*, il rischio viene ritenuto accettabile quando i “controlli aggiuntivi” costano più della risorsa da proteggere. A tal riguardo, Confindustria specifica che nel caso dei controlli per prevenire il rischio di commissione di reati ex D.Lgs. 231/01, la logica economica dei costi non può essere un riferimento utilizzabile in via esclusiva.

È pertanto importante che ai fini del Decreto sia definita una **soglia effettiva** che consenta di porre un limite alle misure di prevenzione da introdurre per evitare la commissione dei delitti specificati. Tale soglia è individuata in un sistema di prevenzione tale che non possa essere aggirato, se non **fraudolentemente**.

Sul piano pratico, Algo S.p.A. dà applicazione ai suggerimenti di Confindustria, procedendo: (i) all’inventario degli ambiti aziendali di attività ed evidenziando, ad esempio, quegli ambiti in cui siano presenti contatti diretti con la Pubblica Amministrazione nazionale, locale o straniera, o con Incaricati di Pubblico Servizio; (ii) all’analisi dei rischi potenziali, la quale deve avere riguardo delle possibili modalità attuative dei reati nelle diverse aree aziendali; (iii) al processo di valutazione/costruzione/adeguamento del sistema dei controlli preventivi, in un’operazione di sostanziale valutazione dell’adeguatezza delle procedure aziendali in essere e di adeguamento alla normativa delle procedure che dovessero rivelarsi obsolete, ovvero inadeguate.

In tale ottica, Confindustria ritiene che le componenti in grado di garantire l’efficacia del modello siano:

1. Per i sistemi di controllo preventivo dei reati dolosi:

- **codice etico (o di comportamento)**, redatto con riferimento ai reati considerati;
- **sistema organizzativo sufficientemente aggiornato, formalizzato e chiaro**, soprattutto per quanto attiene alla attribuzione delle responsabilità, alle linee di dipendenza gerarchica ed alla descrizione dei compiti, con specifica previsione di principi di controllo quali, ad esempio, la contrapposizione di funzioni;
- **procedure manuali ed informatiche** (sistemi informativi) tali da regolamentare lo svolgimento delle attività con previsione degli opportuni punti di controllo; in questo campo, specifico interesse ricopre l’area della gestione finanziaria, dove il controllo procedurale si avvale di strumenti consolidati nella prassi amministrativa, fra cui abbinamento firme, riconciliazioni frequenti, supervisione, separazione di compiti;
- **poteri autorizzativi e di firma**, da assegnarsi in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali attribuite, con preliminare definizione dei profili aziendali cui sono affidate la gestione e la responsabilità delle attività a rischio reato, avendo riguardo anche al profilo dell’opportunità delle procure a terzi;
- **sistemi di controllo integrato**, in grado di fornire tempestiva segnalazione dell’esistenza e dell’insorgere di situazioni di criticità generale e/o particolare;

- **comunicazione al personale e sua formazione** in merito al contenuto del Codice Etico, ma anche relativamente agli altri strumenti (poteri autorizzativi, linee di dipendenza gerarchica, procedure, flussi informativi, etc.) ed a tutto quanto contribuisca a dare trasparenza nell'operare quotidiano. Tale comunicazione deve essere chiara, dettagliata e periodicamente ripetuta. Deve inoltre essere attivato un adeguato programma di formazione, modulato in funzione dei livelli dei Destinatari, che illustri le ragioni di opportunità, oltre che giuridiche, che ispirano le regole e la loro portata concreta.

2. Per i sistemi di controllo preventivo dei reati colposi in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro e dell'ambiente:

- **codice etico (o di comportamento)**, redatto con riferimento ai reati considerati, il quale sia espressione della politica aziendale per la salute e sicurezza sul lavoro o per il rispetto dell'ambiente e indichi la visione, i valori essenziali e le convinzioni dell'azienda in tale ambito;
- **struttura organizzativa**, con compiti e responsabilità in materia di salute e sicurezza sul lavoro definiti formalmente in coerenza con lo schema organizzativo e funzionale dell'azienda, a partire dal datore di lavoro fino al singolo lavoratore;
- **formazione e addestramento**, ciascun lavoratore deve ricevere una formazione sufficiente ed adeguata, secondo i contenuti e le modalità di cui all'art. 37 del decreto n. 81 del 2008, con particolare riferimento al proprio posto di lavoro ed alle proprie mansioni in occasione dell'assunzione, del trasferimento o cambiamento di mansioni o dell'introduzione di nuove attrezzature di lavoro o nuove tecnologie;
- **comunicazione e coinvolgimento**, da realizzare attraverso (i) la consultazione preventiva in merito alla individuazione e valutazione dei rischi ed alla definizione delle misure preventive e (ii) riunioni periodiche che tengano conto non solo delle richieste fissate dalla legislazione vigente, ma anche delle segnalazioni ricevute dai lavoratori e delle esigenze o problematiche operative riscontrate;
- **gestione operativa**, ovvero, l'azienda, avendo identificato le aree di intervento associate agli aspetti di salute e sicurezza e agli aspetti ambientali, ne esercita una gestione operativa regolata, ponendo particolare attenzione a: (i) assunzione e qualificazione del personale; (ii) organizzazione del lavoro e postazioni di lavoro; (iii) acquisizione dei beni e servizi impiegati dall'azienda e comunicazione delle opportune informazioni agli appaltatori e fornitori; (iv) manutenzione normale e straordinaria; (v) qualificazione e scelta dei fornitori e degli appaltatori; (vi) gestione delle emergenze; (vii) procedure per affrontare le difformità rispetto agli obiettivi fissati ed alle regole del sistema di controllo;
- **sistema di monitoraggio** del mantenimento delle misure di prevenzione e protezione dei rischi adottate. Le misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione realizzate dall'azienda dovrebbero essere sottoposte a monitoraggio pianificato che si sviluppi attraverso: (i) la programmazione temporale delle verifiche; (ii) l'attribuzione di compiti e responsabilità esecutive; (iii) la descrizione delle metodologie da seguire; (iv) la modalità di segnalazione delle eventuali situazioni difformi.

2. LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA E LE PROCEDURE AZIENDALI

Algo S.p.A. è il maggior produttore europeo di alzacristalli e maniglie per autovetture e veicoli industriali. In particolare, Algo S.p.A. è leader riconosciuto nella produzione e commercializzazione di alzacristalli e maniglie per: *aftermarket* - con cui copre oltre il 95% del parco circolante europeo, sudamericano ed australiano, con prodotti perfettamente compatibili con l'originale perché studiati e sviluppati direttamente sulla portiera dell'autoveicolo; *original equipment* – produzione di primo equipaggiamento che fa di Algo S.p.A. una realtà specializzata nei piccoli volumi e nelle serie speciali OE.

Il sistema di *corporate governance* della Società risulta attualmente così articolato:

- Assemblea

L'Assemblea è competente a deliberare, in sede ordinaria e straordinaria, sulle materie alla stessa riservate dalla legge o dallo Statuto.

- Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione è investito dei più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della Società con facoltà di compiere tutti gli atti ritenuti opportuni per il conseguimento dell'oggetto sociale, esclusi soltanto quelli riservati all'Assemblea dalla legge.

- Collegio Sindacale

Il Collegio Sindacale costituito da tre membri effettivi e due supplenti nominati e funzionanti a norma di legge. Il Collegio Sindacale vigila sull'osservanza della legge e dello Statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione ed in particolare sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dalla Società e sul suo concreto funzionamento.

- Controllo contabile

Il controllo contabile sulla Società è esercitato da una società di revisione iscritta nel registro istituito presso il Ministero dell'Economia e delle Finanze.

Il bilancio civilistico redatto dalla Società è certificato dalla società di revisione contabile secondo quanto previsto dalle normative e dai principi di riferimento.

La società di revisione verifica che il bilancio d'esercizio sia redatto con chiarezza e rappresenti in modo veritiero e corretto la situazione patrimoniale e finanziaria, nonché il risultato economico della Società.

Inoltre, la società di revisione, in conformità ai principi di revisione, effettua verifiche a campione al fine di accertare ragionevolmente che i dati contenuti nelle scritture contabili e in altri documenti di supporto siano attendibili e sufficienti per la redazione del bilancio di esercizio.

Algo S.p.A. dispone, inoltre, di un idoneo sistema e di adeguati strumenti di organizzazione (procedure, organigrammi, comunicazioni organizzative), improntati ai principi generali di:

- chiara descrizione delle linee di riporto;
- conoscibilità, trasparenza e pubblicità dei poteri attribuiti (all'interno della Società e nei confronti dei terzi interessati);
- chiara e formale delimitazione dei ruoli, con una completa descrizione dei compiti di ciascuna funzione, dei relativi poteri e responsabilità.

Le procedure interne sono articolate coerentemente ai “*principi di controllo*” di cui alle Linee Guida di Confindustria, in particolare:

- ogni operazione, transazione, azione deve essere: verificabile, documentata, coerente e congrua. Per ogni operazione vi deve essere un adeguato supporto documentale su cui si possa procedere in ogni momento alla effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato e verificato l'operazione stessa (cd “tracciabilità”);
- nessuno può gestire in autonomia un intero processo: il sistema deve garantire l'applicazione del principio di separazione di funzioni, secondo cui deve esserci una netta distinzione all'interno di ciascun processo tra il soggetto che assume la decisione (impulso decisionale), il soggetto che esegue tale decisione, il soggetto che la contabilizza e il soggetto cui è affidato il controllo del processo (c.d. “segregazione delle funzioni”). Inoltre, occorre che (i) a nessuno vengano attribuiti poteri illimitati; (ii) i poteri e le responsabilità siano chiaramente definiti e conosciuti all'interno dell'organizzazione (vedi *infra*); (iii) i poteri autorizzativi e di firma siano coerenti con le responsabilità organizzative assegnate, nonché opportunamente documentati;
- i controlli devono essere documentati: il sistema di controllo deve prevedere un sistema di *reporting* (eventualmente attraverso la redazione di verbali) adatto a documentare l'effettuazione e gli esiti dei controlli, anche di supervisione.

L'organigramma aziendale, gli ambiti e le responsabilità delle funzioni aziendali sono definiti chiaramente e precisamente mediante appositi ordini di servizio o comunicazioni organizzative, rese note e disponibili a tutti i Dipendenti.

Sono inoltre definite le *policy* e le procedure operative relative ai processi di la selezione, assunzione, formazione e gestione del personale, gestione delle note spese e spese di rappresentanza, gestione delle sponsorizzazioni, erogazioni liberali e partecipazioni a fiere, gestione del processo di acquisti di beni, servizi, consulenze e prestazioni professionali, gestione dei rapporti con i rappresentanti della PA, gestione delle attività di vendita, gestione delle infrastrutture IT, gestione delle attività inerenti alla richiesta il rilascio di autorizzazioni e di concessioni e la gestione del contenzioso giudiziario e le *policy* relative ad ambiente e Salute e Sicurezza sul lavoro.

Sono previsti con chiarezza e precisione i ruoli e i compiti dei responsabili di ciascuna area a rischio, cui conferire il potere di direzione, impulso e coordinamento delle funzioni sottostanti.

2.1. Il sistema di controllo interno

Algo S.p.A., in coerenza con le *best practice* nazionali ed internazionali, ha sviluppato un sistema di controllo interno volto a proteggere e ad accrescere il valore della Società.

Tale sistema di controllo interno, invero, contribuisce a una conduzione dell'organizzazione coerente con gli obiettivi aziendali definiti dal Consiglio di Amministrazione e concorre ad assicurare la salvaguardia del patrimonio aziendale, l'efficienza e l'efficacia dei processi aziendali, l'affidabilità delle informazioni fornite agli organi sociali, il rispetto di leggi e regolamenti nonché dello statuto e delle procedure interne.

In coerenza con le *best practice* nazionali ed internazionali, il sistema di controllo interno si sviluppa su tre livelli separati di presidio, con l'obiettivo di assegnare a ciascun attore la responsabilità di svolgere i controlli e garantire un adeguato presidio dei rischi:

- un primo livello che definisce e gestisce i controlli di linea insiti nei propri processi operativi;
- un secondo livello che presidia il processo di gestione e controllo dei rischi legati all'operatività del sistema dei processi aziendali, garantendone la coerenza rispetto agli obiettivi aziendali e rispondendo a criteri di segregazione organizzativa in modo sufficiente per consentire un efficace monitoraggio;
- un terzo livello che fornisce assurance indipendente sul disegno e sul funzionamento del sistema di controllo interno.

I Dipendenti, a tutti i livelli dell'organizzazione, hanno la responsabilità di aderire ai controlli stabiliti e di identificare e segnalare eventuali punti deboli percepiti o disfunzioni dei controlli interni.

2.2. Il sistema delle deleghe e delle procure

Il sistema di deleghe e procure di Algo S.p.A. è caratterizzato da elementi di "certezza", indispensabili ai fini della prevenzione dei reati, ed è strutturato in maniera tale da garantire la dovuta attenzione ed allo stesso tempo l'efficace prosecuzione dell'attività aziendale.

Si intende per "delega" quell'atto interno di attribuzione di funzioni e compiti, riflesso nel sistema di comunicazioni o disposizioni organizzative.

Si intende per "procura" il negozio giuridico unilaterale recettizio con il quale Algo S.p.A. conferisce ad un soggetto il potere di agire in nome e per conto della stessa.

Principi per una idonea realizzazione del sistema di deleghe e procure sono:

- tutti coloro che intrattengono rapporti con soggetti terzi per conto della Società devono essere investiti di poteri a tal uopo debitamente rilasciati e formalizzati;
- le deleghe devono coniugare ciascun potere alla relativa responsabilità e ad una posizione adeguata nell'organigramma;

- ciascuna delega deve definire in modo specifico ed inequivocabile i poteri del delegato precisandone i limiti, ed il soggetto (organo o individuo) cui il delegato riporta gerarchicamente;
- al delegato devono essere riconosciuti poteri di spesa adeguati alle funzioni conferite;
- la procura deve prevedere esplicitamente i casi di decadenza dai poteri conferiti (revoca, trasferimento a diverse mansioni incompatibili con quelle per le quali la procura era stata conferita, licenziamento, etc.);
- le deleghe e le procure devono essere tempestivamente aggiornate.

L'OdV verifica periodicamente il sistema di deleghe e procure, con il supporto della Funzione Legale e ne valuta la loro coerenza con tutto il sistema delle comunicazioni organizzative, raccomandando eventuali modifiche nel caso in cui il potere di gestione e/o la qualifica non corrisponda ai poteri effettivamente esercitati dal delegato, ovvero vi siano altre anomalie.

3. IL MODELLO ORGANIZZATIVO

Il Consiglio di Amministrazione di Algo S.p.A., con delibera del 04 Giugno 2021, ha approvato la prima versione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, adottato ai sensi del D.Lgs. n. 231/01.

3.1. I principi ispiratori del Modello

Il Modello, redatto ai sensi del disposto degli artt. 6 e 7 del D. Lgs. 231/01⁹, risponde all'esigenza vivamente sentita da Algo S.p.A., di sensibilizzare tutti coloro che operano in nome e per conto della

⁹ Art. 6 D.Lgs. 231/2001, "Soggetti in posizione apicale e modelli di organizzazione dell'ente", statuisce "1. Se il reato è stato commesso dalle persone indicate nell'articolo 5, comma 1, lettera a), l'ente non risponde se prova che:

a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;

b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;

c) le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;

d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla lettera b).

2. In relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, i modelli di cui alla lettera a), del comma 1, devono rispondere alle seguenti esigenze:

a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;

b) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;

c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;

d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;

e) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

3. I modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui al comma 2, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati.

4. Negli enti di piccole dimensioni i compiti indicati nella lettera b), del comma 1, possono essere svolti direttamente dall'organo dirigente.

((4-bis. Nelle società di capitali il collegio sindacale, il consiglio di sorveglianza e il comitato per il controllo della gestione possono svolgere le funzioni dell'organismo di vigilanza di cui al comma 1, lettera b).))

5. È comunque disposta la confisca del profitto che l'ente ha tratto dal reato, anche nella forma per equivalente".

stessa, o che con Algo S.p.A. intrattengono rapporti negoziali, affinché si conformino, nel proprio operato, a comportamenti corretti e lineari, univocamente insuscettibili di ricadere nelle ipotesi di reato previste dal D.Lgs. 231/01.

Il Modello, che Algo S.p.A. considera struttura “viva” ed in continuo dialogo con tutte le sue funzioni aziendali ed a tutti i livelli, giunge alla sua formulazione attraverso un processo di analisi svolto in diverse fasi che traggono origine dalla valutazione dei rischi di commissione di reato con la conseguente individuazione delle aree aziendali a rischio. Tutto il sistema è in ogni caso diretto alla costruzione di un sistema di gestione e prevenzione dei rischi in linea con le prescrizioni del Decreto e con le indicazioni formulate dalle Linee Guida di Confindustria.

Il Modello, si pone pertanto quale sistema organico di prescrizioni e procedure idonee a valutare con continuità all’interno dell’azienda il rischio di commissione dei reati previsti dal catalogo normativo del D.Lgs 231/01, ed a prevenirne il compimento a mezzo di idoneo sistema di controlli.

Il modello si coordina con quanto prescritto e formalizzato all’interno del Manuale della Qualità dell’organizzazione.

In particolare, quali strumenti specifici diretti alla programmazione e formazione della volontà dell’ente, anche in relazione ai reati perseguiti dal Decreto, Algo S.p.A. ha individuato:

- la legge ed i regolamenti italiani e stranieri applicabili;
- le norme inerenti al sistema amministrativo, fiscale, contabile, finanziario, di reporting;
- le procedure aziendali, la documentazione e le disposizioni inerenti alla struttura gerarchico-funzionale aziendale ed organizzativa ed il sistema di controllo della gestione;
- il sistema di comunicazione al personale e di formazione dello stesso attualmente adottati dalla società;
- il sistema disciplinare di cui all’applicato CCNL ed in complesso il sistema sanzionatorio adottato dal presente Modello.

3.2. La metodologia di predisposizione del MOG e di esecuzione del risk self assessment

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Algo S.p.A. è stato elaborato tenendo conto dell’attività concretamente svolta dalla Società, della sua struttura, nonché della natura e delle dimensioni della sua organizzazione.

Le attività propedeutiche alla redazione del presente documento hanno visto la Società procedere ad un’analisi preliminare del proprio contesto aziendale e, successivamente, a un’analisi delle aree di

Art. 7 D. Lgs. 231/2001, “Soggetti sottoposti all’altrui direzione e modelli di organizzazione dell’ente”, statuisce che “1. Nel caso previsto dall’articolo 5, comma 1, lettera b), l’ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall’inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza.

2. In ogni caso, è esclusa l’inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza se l’ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

3. Il modello prevede, in relazione alla natura e alla dimensione dell’organizzazione nonché al tipo di attività svolta, misure idonee a garantire lo svolgimento dell’attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

4. L’efficace attuazione del modello richiede:

a) una verifica periodica e l’eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell’organizzazione o nell’attività;

b) un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello”.

attività che presentano profili potenziali di rischio in relazione alla commissione dei reati indicati dal D.Lgs. n. 231/2001 (c.d. *risk self assessment*).

L'approccio utilizzato per la ricognizione dei rischi, in linea con le leading practice, ha previsto l'analisi dei rischi di commissione dei reati di cui al Decreto associati alle aree a rischio ed alle attività sensibili, sia a livello inerente (c.d. Rischio Inerente) sia a livello residuo (c.d. Rischio Residuo), ovvero considerando gli effetti dei presidi di controllo operativi.

Il Rischio Inerente è stato auto-valutato dal management aziendale attraverso due dimensioni:

- probabilità che uno o più reati di cui al D. Lgs. n. 231/2001 possano essere commessi nello svolgimento dell'attività sensibile, sulla base di "driver" riferiti all'attività sensibile stessa (frequenza, rilevanza, complessità, casi di irregolarità e/o sanzioni in passato);
- impatto basato sulla gravità delle sanzioni che sono previste per le categorie di reato potenzialmente applicabili in relazione all'attività sensibile.

L'adeguatezza del Sistema di Controllo Interno e Gestione dei Rischi è stata valutata mediante l'analisi del livello di implementazione, nelle singole attività sensibili, di sei principi di controllo chiave, ovvero:

- ruoli e responsabilità (organigramma, poteri e deleghe, *job descriptions*);
- policies e procedure (policies, procedure, istruzioni operative);
- segregazione dei compiti (sia dal punto di vista organizzativo sia dal punto di vista informatico);
- tracciabilità (evidenza della documentazione analizzata e prodotta, ecc.);
- sistemi di monitoraggio e reporting (KRI/KPI, disponibilità di report, ecc.);
- audit e verifiche indipendenti (condotte in passato da enti indipendenti, quali la Funzione Internal Audit, OdV, enti certificatori, ecc.).

Il Rischio Residuo di ciascuna attività sensibile è quindi stato valutato riducendo il livello di rischio inerente proporzionalmente all'adeguatezza e al livello di implementazione dei presidi di controllo in grado di ridurre il rischio di commissione dei reati previsti nel D. Lgs. n. 231/2001 e astrattamente rilevanti per la Società.

3.3. Le finalità del Modello

Come anticipato, il Modello organizzativo si pone quale sistema organico di prescrizioni, procedure e controlli, con la finalità dichiarata di attuare un sistema di prevenzione tale da non poter essere aggirato **se non intenzionalmente**, in coerenza con il concetto di elusione fraudolenta del Modello di cui all'art. 6 del Decreto.

Alla luce di quanto sopra, obiettivi principali del Modello sono:

- **rendere edotti** i soggetti operanti all'interno di Algo S.p.A., e coloro che con Algo S.p.A. intrattengono rapporti di collaborazione a qualsiasi titolo e livello, in merito ai rischi di commissione dei reati previsti dal D. Lgs. 231/01 ed in merito al fatto che la commissione di tali reati rappresenta fonte di danno **per l'intera azienda**.
- **diffondere** una cultura d'impresa che sia basata sulla legalità, in quanto la Società condanna le condotte illecite di qualsiasi natura poiché contrarie non solo alla legge, ma anche ai principi etici che Algo S.p.A. intende perseguire nello svolgimento della propria *mission*.
- **realizzare** un idoneo sistema di controlli preventivi volto ad escludere che qualunque soggetto operante all'interno dell'ente possa giustificare la propria condotta illecita adducendo l'ignoranza delle direttive aziendali ed evitare che, nella normalità dei casi, il reato possa essere causato dall'errore umano (dovuto anche a negligenza o imperizia) nella valutazione delle direttive aziendali.
- **rendere** possibile l'intervento della società con adeguati provvedimenti per prevenire o contrastare il compimento di condotte illecite.

Il Modello si propone pertanto la realizzazione degli obiettivi descritti attraverso una serie di operazioni quali:

- **identificazione** dell'ambito di operatività aziendale, nonché mappatura delle attività aziendali definite "*sensibili*", cioè quelle attività a mezzo delle quali sia possibile pervenire alla commissione degli illeciti e che, pertanto, rendono necessaria l'attività di analisi e monitoraggio;
- nomina dell'**Organismo di Vigilanza (OdV)**, con il compito di garantire l'effettività e la corretta applicazione del Modello, anche attraverso il costante monitoraggio dei comportamenti aziendali e l'informativa continua sulle attività rilevanti in ogni ambito aziendale ai fini del D.Lgs. 231/01.
- Predisposizione di un adeguato sistema di controllo interno che preveda:
 1. la verificabilità e documentabilità di ogni operazione rilevante ai fini del D. Lgs. 231/01;
 2. il rispetto del principio della separazione delle funzioni, in base al quale nessuno possa gestire in autonomia un intero processo;
 3. la definizione dei **poteri di firma ed autorizzativi** in coerenza con le responsabilità assegnate;
 4. la comunicazione all'OdV dei **fatti** e delle **informazioni** da chiunque ritenute rilevanti.

L'OdV curerà, quindi, l'attività di verifica del funzionamento e di aggiornamento continuo del Modello in relazione ai mutamenti della normativa e dell'operatività dell'azienda.

Verrà, infine, prestata particolare attenzione all'attività di sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli delle regole comportamentali e delle procedure previste nel Codice di Comportamento, nonché alla formazione continua del personale dipendente di Algo S.p.A. e dei collaboratori.

3.4. Le regole per l'approvazione del Modello ed i suoi aggiornamenti

Il presente Modello è stato adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 04 Giugno 2021 con entrata in vigore immediatamente a seguito dell'approvazione.

Dell'approvazione è data massima diffusione tra i dirigenti, i Dipendenti ed i collaboratori a qualsivoglia titolo di Algo S.p.A., nonché ai soggetti terzi con cui Algo S.p.A. viene in contatto in virtù di rapporti di collaborazione a qualsivoglia titolo.

Relativamente alla cura ed aggiornamento del Modello, l'adozione di ogni ed eventuale modifica al suo corpo è rimessa alla competenza del Consiglio di Amministrazione di Algo S.p.A., il quale ha la responsabilità diretta dell'adozione e dell'efficace attuazione del Modello medesimo.

Il Modello deve sempre essere tempestivamente modificato o integrato, da parte del Consiglio di Amministrazione, anche su proposta dell'OdV e comunque sempre previa consultazione dell'OdV stesso quando:

- siano sopravvenuti cambiamenti significativi nel quadro normativo, nell'organizzazione o nell'attività della Società;
- siano sopravvenute violazioni o elusioni delle prescrizioni in esso contenute, che ne abbiano dimostrato la non efficacia ai fini della prevenzione dei reati;
- in tutti gli altri casi in cui si renda necessaria o utile la modifica del Modello.

A tali fini, l'OdV è destinatario di un flusso di informazioni e segnalazioni dal Consiglio di Amministrazione in merito alle modifiche intervenute nel quadro organizzativo aziendale, nelle procedure e nelle modalità organizzative e gestionali della Società.

L'OdV è investito della funzione di valutare e proporre al Consiglio di Amministrazione di Algo S.p.A. gli eventuali aggiornamenti del Modello stesso dallo stesso ritenuti necessari e/o opportuni ed in relazione a tale istanza è dotato di ogni più ampio potere di organizzazione. In tal caso, eventuali accadimenti che rendano necessaria la modifica o l'aggiornamento del Modello, devono essere segnalati dall'OdV al Consiglio di Amministrazione affinché questi possa eseguire le delibere di sua competenza e qualora non intenda procedere alla revisione o all'aggiornamento suggerito dall'OdV, dovrà darne adeguata motivazione.

Le modifiche delle procedure aziendali necessarie per l'attuazione del Modello avvengono ad opera delle Funzioni interessate e il Consiglio di Amministrazione provvede ad aggiornare di conseguenza, se necessario, la parte speciale del Modello.

L'Organismo di Vigilanza è costantemente informato dell'aggiornamento e dell'implementazione delle nuove procedure.

3.5. I Destinatari del Modello

Il Modello di Algo S.p.A. si applica:

- a coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo nella Società o in una sua unità organizzativa autonoma;
- ai Dipendenti della Società, anche se distaccati all'estero per lo svolgimento delle attività;
- a tutti quei soggetti che collaborano con la Società in forza di un rapporto di lavoro parasubordinato, quali collaboratori a progetto, prestatori di lavoro temporaneo, interinali, etc.;
- a coloro i quali, pur non appartenendo alla Società, operano su mandato o per conto della stessa, quali legali, consulenti, etc.;
- a quei soggetti che agiscono nell'interesse della Società, in quanto legati alla stessa da rapporti giuridici contrattuali o da accordi di altra natura, quali, ad esempio, *partner in joint-venture* o soci per la realizzazione o l'acquisizione di un progetto di *business*.
- a tutti i soggetti del Gruppo le cui attività/decisioni abbiano un impatto sulla Società.

Eventuali dubbi sull'applicabilità o sulle modalità di applicazione del Modello ad un soggetto od a una classe di soggetti terzi, sono risolti dall'Organismo di Vigilanza interpellato dal responsabile dell'area/funzione con la quale si configura il rapporto giuridico.

Tutti i Destinatari del Modello sono tenuti a rispettare puntualmente le disposizioni in esso contenute, nonché le sue procedure di attuazione.

3.6. I rapporti con terze parti

Ai collaboratori, Consulenti, fornitori, *Partner/Distributori* e altre controparti contrattuali in genere, la Società richiede il rispetto delle prescrizioni dettate dal Decreto e dei principi etici adottati dalla Società, tramite la sottoscrizione di specifiche clausole contrattuali che assicurino l'impegno al rispetto delle norme di cui al D.Lgs. 231/2001 e dei principi etici adottati dalla Società.

In particolare, il contratto deve prevedere, in capo alla controparte contrattuale della Società:

- l'obbligo di attestare la veridicità e la completezza della documentazione prodotta e delle informazioni comunicate alla Società stessa in forza di obblighi di legge;
- l'impegno a rispettare, durante la vigenza del contratto, i principi ispiratori del Modello e del Codice di Comportamento, nonché le disposizioni del D.Lgs. 231/2001 e ad operare in linea con essi;
- l'obbligo di ottemperare ad eventuali richieste di informazioni, dati o notizie da parte dell'Organismo di Vigilanza della Società stessa.

Il contratto, inoltre, deve prevedere la facoltà per Algo S.p.A. di procedere all'applicazione di forme di tutela (ad es. sospensione delle prestazioni, risoluzione del contratto, applicazione di penali, ecc.), laddove sia ravvisata una violazione dei punti precedenti.

4. I REATI RILEVANTI PER ALGO S.P.A.

In considerazione dell'analisi del contesto aziendale, dell'attività svolta dalla Società e delle aree potenzialmente soggette a rischio reato sono state considerate rilevanti, quindi specificamente esaminate nella Parte Speciale del Modello, le categorie di illecito amministrativo di cui al Decreto che di seguito si riportano:

- reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25);
- delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis);
- delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter);
- delitti contro l'industria e il commercio (Art. 25-bis.1);
- reati societari (art. 25-ter) compresa la corruzione tra privati (art. 2635 c.c.) e l'istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635-bis c.c.);
- delitti contro la personalità individuale (art. 25-quater) compresa l'intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603-bis c.p.);
- omicidio colposo o lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies);
- ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio (art. 25-octies);
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies);
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies);
- reati ambientali (art. 25-undecies);
- impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies);
- reati transnazionali (art. 10, L. 146/2006).

Non sono stati invece considerati rilevanti per la Società i delitti contro le pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater 1), reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis), adescamento di minore (art. 609-undecies c.p.), scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-ter c.p.), delitti con finalità di terrorismo (art. 25-quater) e reati di abuso di mercato (Art. 25-sexies), i reati di razzismo e xenofobia (Art. 25-terdecies), in quanto la Società non svolge attività in cui gli stessi possano essere commessi, né appaiono configurabili, in caso di loro commissione, l'interesse o il vantaggio della stessa.

La Società si impegna a valutare costantemente la rilevanza ai fini del Modello di eventuali ulteriori reati, sia già previsti sia di futura previsione nel Decreto.

5. PRESTAZIONI DI SERVIZI INFRAGRUPPO

La prestazione di beni o servizi da parte delle società del Algo S.p.A., con particolare riferimento a beni o servizi che possono riguardare aree a rischio reato e relative Attività Sensibili, devono avvenire nel rispetto dei seguenti principi:

- obbligo che tutti i contratti infragruppo siano stipulati per iscritto e che della suddetta stipula sia dato avviso all'Organismo di Vigilanza della Società, il quale potrà nel caso prenderne visione;
- obbligo da parte della società prestatrice di attestare la veridicità e la completezza della documentazione prodotta e delle informazioni comunicate alla Società in forza di obblighi di legge;
- impegno da parte della società prestatrice di rispettare, per la durata del contratto, i principi fondamentali del Codice di Comportamento e del Modello, nonché le disposizioni del D.Lgs. 231/2001 e di operare in linea con essi.

6. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

6.1. Funzione

L'art. 6 del Decreto prevede che l'ente possa essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione dei reati indicati se l'organo dirigente ha, fra l'altro:

- a) adottato modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati considerati;
- b) affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curarne l'aggiornamento ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

A tal fine, il Consiglio di Amministrazione di Algo S.p.A., contestualmente all'approvazione del Modello, ha nominato il proprio OdV ai sensi dell'art. 6 D.Lgs. 231/01, composto da un presidente e due ulteriori membri, dotandolo di tutti i poteri necessari all'espletamento del proprio compito.

L'Organismo di Vigilanza ha il compito di vigilare costantemente:

- a) sull'osservanza del Modello da parte degli Organi Sociali, dei Dipendenti e dei Consulenti della Società;
- b) sull'effettiva efficacia del Modello nel prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto;
- c) sull'attuazione delle prescrizioni del Modello nell'ambito dello svolgimento delle attività della Società;

- d) sull'aggiornamento del Modello, nel caso in cui si riscontri la necessità di adeguare lo stesso a causa di cambiamenti sopravvenuti alla struttura ed all'organizzazione aziendale od al quadro normativo di riferimento.

Il funzionamento dell'Organismo di Vigilanza è disciplinato da un Regolamento approvato dal medesimo Organismo, allegato al presente Modello e parte integrante dello stesso.

6.2. Requisiti

L'OdV è un organo collegiale di Algo S.p.A., composto da tre membri, tra i quali un Presidente necessariamente svincolato da rapporti di dipendenza con l'ente ed è dotato dei requisiti di:

- **autonomia e indipendenza**, in quanto è collocato in posizione di *staff* al massimo vertice aziendale, rispondendo e riportando direttamente al Consiglio di Amministrazione di Algo S.p.A.;
- **libero accesso** a tutte le informazioni aziendali che ritiene rilevanti;
- **professionalità**, in quanto i suoi membri dispongono di competenze e tecniche necessarie a svolgere adeguatamente l'attività assegnata e le più utili verifiche *ex ante* ed *ex post*;
- **autonomia di spesa** per quanto attiene allo svolgimento delle sue funzioni fintanto che le stesse sono necessarie per l'attuazione ed il funzionamento del Modello;
- **continuità di azione** in quanto i suoi componenti sono dedicati a tempo pieno all'attività di vigilanza sul Modello.

6.3. Requisiti di eleggibilità

Ciascun componente dell'Organismo di Vigilanza deve essere dotato di professionalità, onorabilità, indipendenza, autonomia funzionale e continuità di azione, nonché della competenza necessaria per lo svolgimento dei compiti affidati dal Decreto.

A tutti i membri dell'Organismo di Vigilanza è richiesto preventivamente di non trovarsi in alcuna delle condizioni di cui all'art.2382 c.c. nonché in alcuna delle condizioni di ineleggibilità e/o incompatibilità di seguito riportate:

- a) essere stati sottoposti a misure di prevenzione disposte ai sensi del Decreto Legislativo 6 settembre 2011, n. 159 («Codice delle leggi antimafia e delle misure di prevenzione, nonché nuove disposizioni in materia di documentazione antimafia, a norma degli artt. 1 e 2 della Legge 13 agosto 2010, n. 136»);
- b) essere indagati o essere stati condannati, anche con sentenza non ancora definitiva o emessa ex art. 444 ss. c.p.p., anche se con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione:
 - per uno o più illeciti tra quelli tassativamente previsti dal D.Lgs. 231/2001;

- per un qualunque delitto non colposo;
- c) essere stati sottoposti alle sanzioni amministrative accessorie di cui all'art. 187-quater del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58.

Il verificarsi anche di una sola delle suddette condizioni comporta l'ineleggibilità alla carica di membro dell'OdV e, in caso di elezione, la decadenza automatica da detta carica, senza necessità di una delibera di revoca da parte del Consiglio di Amministrazione, che provvederà alla sostituzione.

6.4. Nomina e durata in carica, revoca, sostituzione, decadenza e recesso

Il Consiglio di Amministrazione nomina l'Organismo di Vigilanza motivando il provvedimento riguardante la scelta di ciascun componente, dopo aver verificato la sussistenza dei requisiti di cui ai paragrafi che precedono, fondando tale decisione non soltanto sui curricula ma anche sulle dichiarazioni ufficiali e specifiche raccolte direttamente dai candidati.

Inoltre, il Consiglio di Amministrazione riceve da ciascun candidato una dichiarazione che attesti l'assenza dei motivi di ineleggibilità di cui al paragrafo precedente.

Dopo l'accettazione formale dei soggetti nominati, la nomina è comunicata a tutti i livelli aziendali, tramite comunicazione interna.

I componenti dell'OdV restano in carica per tre anni a decorrere dalla nomina e sono sempre rieleggibili. Resta inteso che i componenti dell'OdV uscente permarranno in carica sino al momento della nomina del nuovo OdV.

La revoca dall'incarico di membro dell'OdV può avvenire solo attraverso delibera del Consiglio di Amministrazione e solo in presenza di giusta causa.

Sono condizioni legittimanti la revoca per giusta causa:

- la perdita dei requisiti di eleggibilità;
- l'inadempimento agli obblighi inerenti all'incarico affidato;
- la mancanza di buona fede e di diligenza nell'esercizio del proprio incarico;
- la mancata collaborazione con gli altri membri dell'OdV;
- l'assenza ingiustificata a più di due adunanze dell'OdV.

In presenza di giusta causa, il Consiglio di Amministrazione revoca la nomina del membro dell'OdV non più idoneo e, dopo adeguata motivazione, provvede alla sua immediata sostituzione.

Costituisce causa di decadenza dall'incarico, prima della scadenza del termine previsto, la sopravvenuta incapacità o impossibilità ad esercitare l'incarico.

Ciascun componente dell'OdV può recedere in qualsiasi istante dall'incarico dando comunicazione scritta e motivata al Consiglio di Amministrazione.

In caso di decadenza o recesso in capo ad uno dei componenti dell'OdV, il Consiglio di Amministrazione provvede tempestivamente alla sostituzione del componente divenuto inadatto.

Il mandato del membro dell'OdV così nominato scadrà insieme con quello degli altri membri dell'OdV in carica al momento della sostituzione. È fatto obbligo al Presidente di comunicare tempestivamente

al Consiglio di Amministrazione il verificarsi di una delle ipotesi dalle quali derivi la necessità di sostituire un membro dell'OdV.

6.5. Attività e poteri

L'Organismo di Vigilanza si riunisce almeno quattro volte l'anno ed ogni qualvolta uno dei membri ne faccia richiesta scritta al Presidente. Inoltre, durante lo svolgimento della prima seduta utile, può delegare specifiche funzioni al Presidente.

Per l'espletamento dei compiti assegnati, l'Organismo di Vigilanza è investito di tutti i poteri di iniziativa e controllo su ogni attività aziendale e livello del personale, e riporta esclusivamente e direttamente al Consiglio di Amministrazione, cui riferisce per il tramite del proprio Presidente.

I compiti e le attribuzioni dell'OdV e dei suoi membri non possono essere sindacati da alcun altro organismo o struttura aziendale, fermo restando che il Consiglio di Amministrazione può verificare la coerenza tra quanto svolto dallo stesso Organismo e le politiche interne aziendali.

L'Organismo di Vigilanza svolge le sue funzioni coordinandosi con gli altri organi o funzioni di controllo esistenti nella Società. L'OdV può inoltre avvalersi dell'ausilio e del supporto del personale dipendente e di consulenti esterni, in particolare per problematiche che richiedano l'ausilio di competenze specialistiche.

L'Organismo di Vigilanza, nel vigilare sull'effettiva attuazione del Modello, è dotato di poteri e doveri che esercita nel rispetto delle norme di legge e dei diritti individuali dei lavoratori e dei soggetti interessati, così articolati:

- a) promuovere iniziative volte a diffondere la conoscenza del Modello tra gli organi ed il personale dipendente di Algo S.p.A., fornendo anche istruzioni o chiarimenti eventualmente utili o necessari;
- b) fornire il necessario ausilio alle strutture aziendali al fine di predisporre un piano periodico di formazione volta a favorire la conoscenza e comprensione delle disposizioni contenute nel Modello di Algo S.p.A., differenziando tale attività a seconda del ruolo e della responsabilità dei Destinatari;
- c) attivare procedure di controllo, che rispettino in ogni caso l'esigenza di Algo S.p.A. di snellezza delle procedure e che tengano nella dovuta considerazione il fatto che la responsabilità primaria sul controllo delle attività aziendali, è comunque rimessa ai responsabili delle funzioni aziendali, ai vertici aziendali ed agli altri organi sociali a ciò deputati;
- d) predisporre un piano annuale di verifica sull'osservanza e sul funzionamento del Modello;
- e) effettuare verifiche mirate su determinate operazioni o su atti specifici, posti in essere nell'ambito delle aree di attività aziendale individuate a rischio di reato;
- f) accedere liberamente, senza la necessità di alcuna preventiva autorizzazione, ad ogni documento aziendale che l'ODV ritenga rilevante e/o necessario per lo svolgimento delle proprie funzioni;
- g) disporre che i responsabili delle funzioni aziendali e, in ogni caso, tutti i Destinatari di eventuali richieste a ciò formulate, forniscano tempestivamente le informazioni, i dati e/o le notizie loro richieste per individuare aspetti connessi alle varie attività aziendali rilevanti ai fini del Modello e per la verifica dell'effettiva sua attuazione da parte delle strutture aziendali;

- h) verificare e controllare la regolare tenuta ed efficacia di tutta la documentazione inerente le attività / operazioni individuate nel Modello;
- i) disporre verifiche straordinarie e/o indagini mirate, volte ad accertare la sussistenza di possibili violazioni del Modello;
- j) segnalare le violazioni accertate dall'organo aziendale competente per l'avvio del procedimento disciplinare;
- k) verificare che le violazioni del Modello siano effettivamente e adeguatamente sanzionate;
- l) segnalare tempestivamente al Consiglio di Amministrazione qualsiasi violazione del Modello che sia ritenuta fondata dall'ODV medesimo, di cui sia venuto a conoscenza per segnalazione da parte dei Dipendenti o che abbia accertato autonomamente;
- m) trasmettere tempestivamente al Consiglio di Amministrazione ogni informazione rilevante al fine del corretto svolgimento delle proprie funzioni;
- n) avvalersi di consulenti esterni qualora sopravvengano problematiche che richiedano l'ausilio di competenze specifiche.

L'Organismo di Vigilanza determina il proprio budget annuale e lo sottopone all'approvazione del Consiglio di Amministrazione, ferma in ogni caso restando la facoltà di richiedere l'ampliamento del budget, per specifiche esigenze prospettate di volta in volta, allo scopo di essere sempre nella condizione di svolgere i propri compiti in piena autonomia economica e gestionale.

6.6. Flussi informativi

6.6.1 Premessa

L'art. 6 comma 2 lettera d) del Decreto impone la previsione nel Modello di obblighi informativi da e verso l'OdV per consentire all'Organismo di Vigilanza di adempiere in modo efficace ai suoi obblighi di verifica sul rispetto e sulla corretta attuazione del Modello.

L'obbligo informativo prevede un flusso bidirezionale; deve essere cioè rivolto dall'OdV all'Organo Amministrativo per informare il vertice aziendale dell'attività di vigilanza condotta e degli eventuali aspetti di criticità rilevati, e deve essere indirizzato dall'Organo Amministrativo e dalle Funzioni Responsabili della gestione delle Aree a Rischio all'OdV per tenerlo costantemente informato sullo stato di attuazione del Modello e sugli eventuali aspetti critici emersi.

I flussi informativi nelle due descritte direzioni consentono altresì all'OdV di poter accertare e ricostruire più facilmente le cause che hanno portato a violazioni del Modello, del Codice di Comportamento, ovvero, nelle ipotesi più gravi, al verificarsi dei reati.

6.6.2. Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza

L'OdV è destinatario di informazioni continue provenienti dal *management* aziendale, e segnatamente dall'Organo Amministrativo, da Dirigenti, Dipendenti, Collaboratori o terzi con i quali l'Azienda venga a qualsivoglia titolo in contatto, relativamente ad ogni notizia rilevante ai fini dell'applicazione del Modello e del suo eventuale aggiornamento.

In particolare, l'Organo Amministrativo avrà l'obbligo di trasmettere all'OdV notizia della deliberazione di qualunque modifica, aggiornamento e/o integrazione al Modello nonché della avvenuta implementazione delle stesse.

Le funzioni aziendali identificate quali funzioni a rischio reato, a seguito della mappatura dei rischi enucleata nella Parte Speciale del presente documento, avranno l'obbligo di trasmettere all'ODV:

- gli indicatori di rischio (KRI) raccolti periodicamente secondo il modello richiesto dall'OdV;
- le risultanze periodiche dell'attività di controllo dalle stesse poste in essere per dare attuazione al Modello;
- le anomalie o atipicità riscontrate nell'ambito delle informazioni disponibili.

L'OdV deve ricevere, altresì, flussi informativi dall'Organo Amministrativo nonché dalle Funzioni aziendali competenti in occasione di segnalazioni di qualsiasi violazione o sospetto di violazione del Modello o del Codice di Comportamento da parte dei relativi Destinatari.

In particolare, è fatto obbligo a tutte le funzioni aziendali di riferire tempestivamente all'OdV in merito a:

- ogni fatto o notizia relativo ad eventi che potrebbero determinare la responsabilità dell'ente ai sensi del D. Lgs. 231/2001;
- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi della polizia giudiziaria, o di qualsiasi altra autorità inquirente, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al D. Lgs. 231/01 e successive modifiche e/o per fattispecie anche indirettamente riconducibili ai reati previsti dal D. Lgs. 231/01 e successive modifiche;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai Dirigenti e/o dai Dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal D.Lgs. 231/01;
- le modifiche delle procure sociali conferite, ovvero l'attribuzione di nuove procure sociali e/o la loro revoca;
- le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello, con evidenza dei procedimenti disciplinari azionati con riferimento a violazioni del Modello e delle eventuali sanzioni irrogate, ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

6.3.3. Flussi informativi verso gli organi sociali

È previsto in capo all'OdV il dovere predisporre una relazione annuale in merito all'attività svolta al Consiglio di Amministrazione della Società, nonché di riferire, ove ne sia fatta richiesta ovvero in ogni caso in cui l'OdV lo ritenga opportuno, nei confronti degli organi sociali in merito all'attuazione del Modello, all'emersione di eventuali criticità, all'esigenza di eventuali aggiornamenti ed adeguamenti del Modello e alla segnalazione delle violazioni accertate.

In aggiunta, l'OdV predisporrà un piano annuale delle verifiche da presentare al Consiglio di Amministrazione in occasione della presentazione della relazione annuale, secondo quanto previsto nel Regolamento relativo al proprio funzionamento, recante la specificazione delle attività che intenderà svolgere nonché la previsione di specifiche indagini interne dirette all'accertamento di eventuali violazioni del Modello, da effettuarsi sia nel caso in cui i flussi informativi pervenuti all'OdV segnalino situazioni anomale, sia nel caso in cui a seguito di segnalazioni l'OdV abbia ritenuto necessarie ulteriori indagini e/o approfondimenti.

6.3.4. Coordinamento con le funzioni aziendali

Fatto salvo il massimo diritto di accesso alla documentazione ed ogni più ampia discrezionalità nella conduzione delle proprie inchieste, l'OdV dovrà necessariamente coordinarsi:

- con le varie funzioni aziendali, per assicurare il miglior monitoraggio di tutta l'attività;
- con la Direzione Human Resources per la definizione dei programmi di formazione per il personale, per la proposizione e irrogazione di sanzioni nei confronti dei Dipendenti, per la definizione del contenuto delle comunicazioni periodiche da rivolgere ai Dipendenti;
- con la Direzione Amministrazione, Finanza e Controllo per il processo di formazione del bilancio ed in particolar modo con la Funzione *Reporting e Controls* per il controllo dei flussi finanziari;
- con la Direzione Commerciale per il raccordo con la Rete di Vendita.

7. SEGNALAZIONI

Anche in ottemperanza a quanto previsto dalla Legge 30 novembre 2017, n. 179 (Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato), i Destinatari possono presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del D.lgs. 231 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del Modello, di cui siano venuti a conoscenza.

Deve sempre essere garantita la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione. A tal fine, è possibile inviare le segnalazioni all'indirizzo e-mail dell'Organismo di Vigilanza delle Società

organismodivigilanza@algogroup.it

Le segnalazioni così inviate sono valutate dall'Organismo di Vigilanza, che – tenuta anonima l'identità del segnalante – attiva, se del caso di concerto con le Funzioni aziendali competenti, un processo di accertamento della verità e fondatezza della segnalazione ricevuta, adottando le determinazioni ritenute più opportune.

In particolare, l'art. 6 dispone:

- al comma 2-bis che i Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo devono prevedere:
- uno o più canali che consentano ai dipendenti (Soggetti Apicali e Soggetto Subordinati) di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di (i) condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, ovvero di (ii) violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;
 - almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
 - il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
 - il sistema disciplinare adottato preveda sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.
- al comma 2-ter prevede che l'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui al comma 2-bis può essere denunciata all'Ispettorato del Lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo;
- al comma 2-quater è disciplinato il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante, che viene espressamente qualificato come "nullo". Sono altresì indicati come nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'art. 2103 c.c., nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante.

Il predetto articolo, inoltre, prevede che in caso di controversie legate all'erogazione di sanzioni disciplinari, demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti ovvero sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi sulle condizioni di lavoro, spetta al datore di lavoro provare che tali misure siano state adottate sulla base di ragioni estranee alla segnalazione (c.d. "inversione dell'onere della prova a favore del segnalante").

La Società al fine di garantire l'efficacia del sistema di segnalazioni/whistleblowing assicura la puntuale informazione di tutto il personale dipendente e dei soggetti che con la stessa collaborano con riferimento alla conoscenza, comprensione e diffusione degli obiettivi e dello spirito con cui la segnalazione deve essere effettuata.

In particolare, oggetto delle segnalazioni dovranno essere:

- condotte illecite che integrano una o più fattispecie di reato da cui può derivare una responsabilità per l'ente ai sensi del Decreto;

- condotte che, pur non integrando alcuna fattispecie di reato, sono state poste in essere contravvenendo a regole di condotta, procedure, protocolli o disposizioni contenute all'interno del Modello, dei documenti ad esso allegati o del Codice di Condotta.

Non saranno meritevoli di segnalazione, invece, questioni di carattere personale del segnalante, rivendicazioni o istanze attinenti alla disciplina del rapporto di lavoro o rapporti con il superiore gerarchico o con i colleghi.

Le segnalazioni devono fornire elementi utili a consentire ai soggetti preposti di procedere alle dovute e appropriate verifiche ed accertamenti (art. 6, comma 2-bis, D. Lgs. n. 231/2001).

Sono, altresì, disciplinate le segnalazioni anonime, ovvero quelle segnalazioni prive di elementi che consentano di identificare il loro autore. Le segnalazioni anonime non verranno prese in considerazione per quanto attiene la tutela accordata dalla norma al segnalante (art. 6, commi 2-ter e 2-quater, D. Lgs. n. 231/2001). Le predette segnalazioni saranno oggetto di ulteriori verifiche solo ove siano connotate da un contenuto adeguatamente dettagliato e circostanziato e aventi ad oggetto illeciti o irregolarità particolarmente gravi.

8. COMUNICAZIONE, FORMAZIONE E INFORMATIVA

Al fine di garantire una diffusione capillare e un'effettiva conoscenza del presente Modello e del Codice di Comportamento, Algo S.p.A. ha l'onere di svolgere un'accurata attività di comunicazione e formazione verso tutti i Destinatari, in modo da accrescere in loro una maggior consapevolezza riguardo alle prescrizioni cui devono necessariamente attenersi e le possibili conseguenze che possono scaturire al verificarsi di comportamenti illeciti.

Per questo motivo, la Società ritiene che la comunicazione deve avere ad oggetto non solo i contenuti ed i precetti del Codice di Comportamento, ma anche tutti gli altri strumenti quali i poteri autorizzativi, le linee di dipendenza gerarchica, le procedure, i flussi di informazione e tutto quanto contribuisca a dare trasparenza all'operato quotidiano.

L'attività di comunicazione deve essere capillare, efficace, autorevole; deve provenire da un livello adeguato, deve essere chiara, completa e dettagliata, e va periodicamente aggiornata. Essa potrà avvenire attraverso l'utilizzo del mezzo ritenuto più idoneo. A titolo esemplificativo vengono citati l'uso della posta elettronica, consegna di una copia cartacea, pubblicazione sulla intranet aziendale, utilizzo di brochure, webinar etc.

Ai Dipendenti, all'atto della assunzione, nonché ai Dirigenti, ai membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale all'atto della nomina, è comunicata l'avvenuta adozione del Modello ed è richiesta l'adesione esplicita ai principi del Codice di Comportamento, nonché l'impegno all'osservanza delle procedure adottate in attuazione dei principi del Modello.

Algo S.p.A. comunica l'adozione del Modello e del Codice di Comportamento ai propri fornitori e collaboratori esterni, mediante apposita informativa. Si ritiene altresì necessario che i fornitori, Consulenti e Partners/Distributori di Algo S.p.A. certifichino di non essere stati condannati, né di avere procedimenti pendenti per i reati di cui al Decreto.

La Società si impegna, altresì, ad attuare e formalizzare specifici piani di formazione allo scopo di assicurare la perfetta conoscenza del Modello e del Codice di Comportamento da parte di tutti i Destinatari. I predetti piani sono elaborati dalla Funzione HR con il supporto tecnico della Funzione Legale.

L'attività di formazione è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei Destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'avere o meno funzioni di rappresentanza della Società.

Tutti i programmi di formazione avranno un contenuto minimo comune consistente nell'illustrazione dei principi del D. Lgs. 231/2001, degli elementi costitutivi il Modello delle singole fattispecie di reato previste dal D. Lgs. 231/2001 e dei comportamenti considerati sensibili in relazione al compimento dei sopraccitati reati.

In aggiunta a questa matrice comune ogni programma di formazione sarà modulato, ove necessario, al fine di fornire ai suoi fruitori gli strumenti adeguati per il pieno rispetto del dettato del Decreto in relazione all'ambito di operatività e alle mansioni dei soggetti destinatari del programma stesso.

L'attività di formazione sarà svolta periodicamente a cadenze stabilite e ripetuta in occasione di cambiamenti di mansioni che incidano sui comportamenti rilevanti ai fini del Modello (formazione anche di tipo individuale attraverso istruzioni specifiche e personali), nonché in relazione all'introduzione di modifiche sostanziali al Modello stesso.

La partecipazione ai programmi di formazione sopra descritti è obbligatoria e il controllo circa l'effettiva frequenza è demandata alla Funzione HR che ne relaziona all'OdV.

L'attività di formazione viene erogata attraverso corsi da tenersi in aula e corsi distribuiti in modalità *e-learning* e il relativo contenuto viene aggiornato in relazione all'evoluzione della normativa (es. introduzione di nuove fattispecie di reati presupposto) e del contenuto del Modello (es. adozione di nuove parti speciali).

9. IL SISTEMA SANZIONATORIO

9.1. Principi generali

L'effettività del Modello è legata anche all'adeguatezza del sistema sanzionatorio per la violazione delle regole di condotta e, in generale, delle procedure e dei regolamenti interni.

Il Sistema Disciplinare opera nel rispetto delle norme vigenti, ivi incluse quelle della contrattazione collettiva, ha natura eminentemente interna a Algo S.p.A., non sostitutivo, ma preventivo e complementare rispetto alle norme di legge o di regolamento vigenti, nonché integrativo delle altre norme di carattere intra-aziendale.

L'applicazione delle misure sanzionatorie stabilite dal Modello non sostituisce eventuali ulteriori sanzioni di altra natura (quali a titolo esemplificativo, penale, amministrativa, civile e tributaria) che possano derivare dal medesimo fatto di reato.

Per quanto non espressamente previsto nel Sistema Disciplinare, troveranno applicazione le norme di legge e di regolamento e, in particolare, le previsioni di cui all'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n.

300 (Statuto dei Lavoratori) nonché le previsioni della contrattazione collettiva e dei regolamenti aziendali applicabili.

L'applicazione di sanzioni disciplinari per violazione delle regole di condotta ed inosservanza delle disposizioni aziendali è indipendente dal giudizio penale e dal suo esito, in quanto tali normative sono assunte dall'azienda in piena autonomia a prescindere dal carattere di illecito penale che la condotta possa configurare.

La sanzione sarà commisurata alla gravità dell'infrazione e alla eventuale reiterazione della stessa; della recidività si terrà altresì conto anche ai fini della comminazione di una eventuale sanzione espulsiva.

Una non corretta interpretazione dei principi e delle regole stabiliti dal Modello potrà costituire esimente soltanto nei casi di comportamenti di buona fede in cui i vincoli posti dal Modello dovessero eccedere i limiti di approfondimento richiesti ad una persona di buona diligenza.

Sono sanzionabili:

- le violazioni di procedure interne previste dal presente Modello o l'adozione, nell'espletamento delle Attività Sensibili, di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello sia che esponano sia che non esponano la società ad una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei Reati ex D. Lgs. 231/2001;
- l'adozione di comportamenti in violazione alle prescrizioni del presente Modello e diretti in modo univoco al compimento di uno o più Reati;
- l'adozione di comportamenti in violazione delle prescrizioni del presente Modello, tale da determinare la concreta o potenziale applicazione a carico della Società di sanzioni previste dal D.Lgs. 231/2001.

Le sanzioni, di natura disciplinare e contrattuale, e l'eventuale richiesta di risarcimento danni, verranno commisurate anche al livello di responsabilità ed autonomia del Dipendente, ovvero al ruolo e all'intensità del vincolo fiduciario connesso all'incarico conferito agli Amministratori, Società di Service (intendendosi le società terze con le quali la Società intrattiene rapporti contrattuali).

Il sistema sanzionatorio è soggetto a costante verifica e valutazione da parte dell'Organo di Vigilanza e dell'Amministratore Delegato e del Responsabile Risorse Umane, rimanendo quest'ultimi responsabili della concreta applicazione delle misure disciplinari nei confronti del Dipendente qui delineate, su eventuale segnalazione dell'Organo di Vigilanza e sentito il superiore gerarchico dell'autore della condotta censurata.

Il sistema sanzionatorio di natura disciplinare troverà applicazione anche nei confronti dell'Organo di Vigilanza o di quei soggetti, Dipendenti o Amministratori, che, per negligenza ed imperizia, non abbiano individuato e conseguentemente eliminato i comportamenti posti in violazione del Modello.

9.2. Destinatari e apparato sanzionatorio e/o risolutivo

Aspetto essenziale per l'effettività del Modello è costituito dalla predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle regole di condotta imposte ai fini della prevenzione dei reati di cui al Decreto, e, in generale, delle procedure interne previste dal Modello stesso.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte dall'azienda in piena autonomia indipendentemente dall'illecito che eventuali condotte possano determinare.

— Sanzioni per i lavoratori dipendenti

Ai comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente Modello sono applicabili – fatta eccezione per i richiami verbali – le procedure previste dall'articolo 7 della legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) e le norme pattizie di cui al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Commercio a cui si rimanda.

In particolare, in caso di (a) violazione delle disposizioni del Modello, delle sue procedure interne (ad esempio il mancato rispetto delle procedure, la mancata comunicazione delle informazioni richieste all'Organismo di Vigilanza, il mancato svolgimento dei controlli, etc.), del Codice Etico, del Decreto o di qualsivoglia altra disposizione penale in esso inclusa o (b) mancato rispetto delle disposizioni di cui al Modello nello svolgimento di attività in aree "a rischio" o (c) danneggiamento della Società o l'aver causato una situazione oggettiva di pericolo per i beni della stessa (gli "Illeciti Disciplinari") saranno applicabili i seguenti provvedimenti disciplinari per i Dipendenti:

- richiamo verbale;
- ammonizione scritta;
- multa in misura non eccedente l'importo di 4 ore della normale retribuzione;
- sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di 10 giorni;
- licenziamento.

— Contestazione dell'infrazione e giustificazioni del dipendente

La contestazione dell'infrazione al lavoratore deve essere fatta in forma scritta con l'indicazione specifica dei fatti costitutivi dell'infrazione. Il provvedimento disciplinare non potrà essere emanato se non sono trascorsi cinque giorni da tale contestazione, nel corso dei quali il lavoratore potrà presentare le sue giustificazioni. Se il provvedimento non verrà emanato entro i sei giorni successivi, tali giustificazioni si riterranno accolte. Al contrario, se le giustificazioni del lavoratore non saranno accolte, il provvedimento disciplinare dovrà essere emanato anche nel caso in cui il dipendente non presenti alcuna giustificazione.

Nel caso in cui l'infrazione contestata sia di gravità tale da comportare la sanzione massima, ovvero il licenziamento, il lavoratore potrà essere sospeso cautelativamente dalla prestazione lavorativa per un periodo massimo di sei giorni, fermo restando il suo diritto a ricevere la retribuzione per il periodo considerato.

La comminazione del provvedimento dovrà essere motivata e comunicata in forma scritta. I provvedimenti disciplinari diversi dal licenziamento potranno essere impugnati in sede sindacale secondo le norme previste dai CCNL di riferimento. Non si terrà conto delle sanzioni trascorsi 2 anni dalla loro applicazione.

— Sanzioni disciplinari

1. Nel provvedimento della “Ammonizione scritta”:

il lavoratore dipendente che per la prima volta violi le procedure interne previste dal presente Modello (ad esempio che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all’OdV delle informazioni prescritte, etc.) o adotti, nell’espletamento della propria attività, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, dovendosi ravvisare in tali comportamenti una non esecuzione degli ordini impartiti dall’azienda sia in forma scritta che verbale.

2. Nel provvedimento della “Multa”:

il lavoratore dipendente che violi più volte le procedure interne previste dal presente Modello o adotti, nell’espletamento della propria attività, un comportamento più volte non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, prima ancora che dette mancanze siano state singolarmente accertate e contestate, dovendosi ravvisare in tali comportamenti la ripetuta non esecuzione degli ordini impartiti dall’azienda sia in forma scritta che verbale; tenuto conto della gravità del comportamento e delle mansioni svolte dal lavoratore, potrà essere comminata la sanzione della multa anche in caso di prima mancanza. L’ammontare della multa erogata non può essere superiore a quanto previsto dai CCNL di riferimento.

3. Nel provvedimento della “Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione”:

il lavoratore dipendente che incorra in recidiva in violazioni già punite con la multa nei sei mesi precedenti; tenuto conto della gravità del comportamento e delle mansioni svolte dal lavoratore, potrà essere comminata la sanzione della multa anche in caso di prima mancanza qualora il lavoratore dipendente, nel violare le procedure interne previste dal presente Modello o adottando nell’espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, nonché compiendo atti contrari all’interesse della Società, arrechi danno alla Società o la esponga a una situazione oggettiva di pericolo alla integrità dei beni dell’azienda, dovendosi ravvisare in tali comportamenti la non esecuzione degli ordini impartiti dall’azienda sia in forma scritta che verbale. Il periodo di sospensione dalla retribuzione non può essere superiore a quanto previsto dai CCNL di riferimento.

4. Nel provvedimento del “Licenziamento senza preavviso”:

il lavoratore che adotti, nell’espletamento della propria attività un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni del presente Modello e tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto, dovendosi ravvisare in tale comportamento una condotta tale da provocare alla azienda grave nocimento morale e/o materiale nonché da costituire atti impicanti dolo o colpa grave con danno per l’azienda.

Il tipo e l’entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate, saranno applicate, ai sensi di quanto previsto dalla Società, in relazione:

- all’intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell’evento;
- al comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;

- alle mansioni del lavoratore;
- alla posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- alle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare.

— Sanzioni nei confronti dei dirigenti

Nel caso in cui i dirigenti commettano un Illecito Disciplinare, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le seguenti misure in conformità a quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dei Dirigenti industriali:

- in caso di violazione non grave di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello, il dirigente incorre nel richiamo scritto all'osservanza del Modello, la quale costituisce condizione necessaria per il mantenimento del rapporto fiduciario con la Società;
- in caso di grave violazione – o ripetute violazioni - di una o più prescrizioni del Modello tale da configurare un notevole inadempimento, il dirigente incorre nel provvedimento del licenziamento con preavviso;
- laddove la violazione di una o più prescrizioni del Modello sia di gravità tale da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia, non consentendo la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro, il lavoratore incorre nel provvedimento del licenziamento senza preavviso.

— Sanzioni nei confronti dei membri dell'Organismo di Vigilanza

In caso di Illeciti Disciplinari commessi da membri dell'OdV, il Consiglio di Amministrazione dovrà essere prontamente informato e lo stesso potrà richiamare per iscritto tale membro dell'OdV o revocarlo a seconda della gravità dell'illecito commesso. Le sanzioni previste per dipendenti e dirigenti si applicheranno altresì ai membri dell'OdV che ricadono in tali categorie.

In caso di violazione delle disposizioni normative in materia di whistleblowing da parte dei destinatari delle segnalazioni, al fine di tutelare l'identità del segnalante e lo stesso da eventuali atti di ritorsione o discriminazione, la Società potrà applicare sanzioni all'OdV. In caso di violazione del presente Modello o di violazione della riservatezza dell'identità del segnalante da parte dell'OdV, chiunque sia venuto a conoscenza della violazione è tenuto ad informare immediatamente l'Organo Amministrativo: tale Organo, previa contestazione della violazione e concessione degli adeguati strumenti di difesa, prenderà gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la revoca dell'incarico all'OdV e la conseguente nomina di un nuovo OdV in sostituzione del precedente.

— Misure nei confronti degli Amministratori e dei Sindaci

In caso di Illeciti Disciplinari commessi da Amministratori o da Sindaci della Società, l'OdV informerà l'intero Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale della stessa i quali provvederanno ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa, coerentemente con la gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo statuto (dichiarazioni nei verbali delle adunanze, richiesta di convocazione o convocazione dell'Assemblea con all'ordine del giorno adeguati provvedimenti nei confronti dei soggetti responsabili della violazione, revoca per giusta causa, ecc.).

— Misure nei confronti di Collaboratori, Partner e Consulenti

I Collaboratori esterni, fornitori, i Consulenti e i Partner della Società, con particolare riferimento a soggetti coinvolti nella prestazione di attività, forniture o servizi che interessano attività a rischio ai sensi del Modello, vengono informati sull'adozione del Modello e dell'esigenza della Società, che il loro comportamento sia conforme ai principi di condotta ivi stabiliti.

La Società valuta le modalità (ad es. diffusione sul sito Intranet), a seconda delle diverse tipologie di collaboratori esterni e partner, con cui provvedere ad informare tali soggetti sulle politiche e sulle procedure seguite dalla Società in virtù dell'adozione del Modello e per assicurarsi che tali soggetti si attengono al rispetto di tali principi, prevedendo altresì l'adozione di idonee clausole contrattuali che obblighino tali soggetti ad ottemperare alle disposizioni del Modello medesimo, sotto pena di risoluzione automatica del rapporto contrattuale e fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni alla Società.