

**SAINT-GOBAIN AUTOVER ITALIA s.r.l.**  
**Sede legale in Milano – Via G. Bensi 8**  
**Iscritta al Registro delle Imprese di Milano,**  
**Monza Brianza e Lodi**  
**con codice fiscale 13383930156**

**Modello di organizzazione e di gestione**  
(Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e successive modifiche e integrazioni)

## **PARTE GENERALE**

Adottato con deliberazione del Consiglio di amministrazione del 17 FEBBRAIO 2023

# INDICE

<b>1. Il Decreto legislativo n. 231/2001: principi generali .....</b>	<b>1</b>
1.1. <i>Il regime giuridico della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni.....</i>	1
1.2. <i>Caratteristiche e natura della responsabilità degli enti .....</i>	1
1.3. <i>I reati che determinano la responsabilità amministrativa dell'ente .....</i>	2
1.4. <i>Criteri di imputazione della responsabilità all'ente.....</i>	2
1.5. <i>Le sanzioni applicabili all'ente .....</i>	4
1.6. <i>L'esenzione dalla responsabilità: il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.....</i>	5
1.7. <i>Le vicende modificative dell'ente.....</i>	7
1.8. <i>Destinatari del Modello.....</i>	8
<b>2. La Società ed il suo sistema di amministrazione e controllo. ....</b>	<b>8</b>
2.1. <i>Attività .....</i>	8
2.2. <i>La struttura organizzativa: governance e sistema di deleghe.....</i>	8
2.3. <i>La responsabilità da reato nei gruppi di società. ....</i>	10
<b>3. Modalità di gestione delle risorse finanziarie.....</b>	<b>12</b>
<b>4. La realizzazione del Modello di organizzazione e gestione ex art. 6 del D. Lgs. 231/2001 .....</b>	<b>13</b>
<b>5. L'Organismo di vigilanza. ....</b>	<b>14</b>
5.1. <i>Nomina e durata dell'incarico .....</i>	15
5.2. <i>Composizione dell'OdV.....</i>	16
5.3. <i>Requisiti di professionalità dei singoli membri dell'OdV .....</i>	17
5.4. <i>Requisiti di onorabilità, di nomina ed assenza di conflitti di interessi e cause di decadenza .....</i>	17
5.5. <i>Regolamento di attività dell'Organismo di Vigilanza.....</i>	18

5.6. <i>Funzioni, poteri e compiti dell'Organismo di Vigilanza</i> .....	18
5.7. <i>Flussi informativi</i> .....	20
<b>6. Modalità di diffusione del Modello e del Codice etico, formazione del personale e aggiornamento del Modello.....</b>	<b>22</b>
<b>7. Allegati e riferimenti .....</b>	<b>23</b>

## **1. Il Decreto legislativo n. 231/2001: principi generali**

### ***1.1. Il regime giuridico della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni***

In data 8 giugno 2001 è stato emanato il D. Lgs. 231/2001, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale serie generale n. 140 del 19 giugno 2001 (in vigore dal 4 luglio 2001), intitolato: "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300" (di seguito il "**Decreto**"). Il Decreto è stato poi più volte integrato e modificato nel tempo.

Il Decreto, che dà attuazione alla normativa di origine comunitaria sulla lotta contro la corruzione, costituisce una assoluta novità per il nostro ordinamento, che non conosceva, fino al 2001, forme di responsabilità penale o amministrativa per gli enti collettivi, i quali potevano al più essere chiamati a pagare, in via solidale, multe, ammende o sanzioni amministrative inflitte ai propri rappresentanti legali, amministratori o dipendenti.

L'istituzione di una responsabilità amministrativa degli enti nasce dalla considerazione empirica che frequentemente le condotte illecite commesse all'interno delle organizzazioni costituiscono espressione non tanto della devianza del singolo, quanto di quella del centro di interessi economici nell'ambito del quale il singolo abbia agito, essendo sovente conseguenza di decisioni di vertice del medesimo. Si ritiene, pertanto, che tali comportamenti criminosi possano essere efficacemente prevenuti soltanto sanzionando, oltre il singolo, anche l'ente quale reale beneficiario del reato.

L'ambito di operatività del Decreto è piuttosto vasto e colpisce 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. Sono, invece, esclusi lo Stato, gli enti pubblici territoriali, gli enti pubblici non economici, gli 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, la giurisprudenza 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. Inoltre, affinché un reato sia considerato "commesso in Italia", è sufficiente che nel territorio italiano si verifichi la sola "ideazione" dello stesso (Corte di Cassazione, Sez. VI penale, n.11442 del 17 marzo 2016).

### ***1.2. Caratteristiche e natura della responsabilità degli enti***

La nuova responsabilità attribuita agli enti si fonda sul seguente modello punitivo: il legislatore individua alcune tipologie di reati, i cui autori sono sempre persone fisiche, che possono essere commessi nell'interesse o a vantaggio dell'ente; individua poi un particolare legame tra autore del reato ed ente, tale per cui si possa

desumere che l'autore del reato abbia agito nell'ambito delle attività svolte per l'ente; fa derivare dal legame tra persona fisica-ente e dal legame tra reato-interesse o vantaggio dell'ente una responsabilità diretta di quest'ultimo; sceglie un particolare sistema punitivo per l'ente, che prescinda da quello comunque applicabile alla persona fisica.

La responsabilità dell'ente sorge quindi se:

- a) è commesso un reato a cui il Decreto collega la responsabilità dell'ente (c.d. reato presupposto);
- b) esiste un interesse o un vantaggio per l'ente nella commissione del reato;
- c) il reato è stato commesso da un soggetto che ha un particolare legame con l'ente.

La natura di questa forma di responsabilità dell'ente è di genere misto. Essa può definirsi come una responsabilità che coniuga i tratti essenziali del sistema penale con quelli del sistema amministrativo. L'ente risponde di un illecito amministrativo ed è punito con una sanzione amministrativa, ma il procedimento di irrogazione delle sanzioni è basato sul processo penale, l'autorità competente a contestare l'illecito è il pubblico ministero e l'autorità competente ad irrogare le sanzioni è il giudice penale.

La responsabilità amministrativa dell'ente è autonoma rispetto a quella della persona fisica che commette il reato e sussiste, quindi, anche se l'autore del reato non è stato identificato o non è imputabile o se il reato si sia estinto per una causa diversa dall'amnistia.

La responsabilità dell'ente, in ogni caso, si aggiunge e non si sostituisce a quella della persona fisica autrice del reato.

### ***1.3. I reati che determinano la responsabilità amministrativa dell'ente***

La responsabilità dell'ente sorge nei limiti previsti dalla legge. Il primo e fondamentale limite consiste nel "numero chiuso" dei reati per i quali l'ente può essere chiamato a rispondere. Ciò significa che l'ente non può essere sanzionato per qualsiasi reato commesso nell'ambito dello svolgimento delle sue attività, bensì soltanto per i reati selezionati dal legislatore ed espressamente indicati dalla legge. Il Decreto, nella sua versione originaria e nelle successive integrazioni, nonché le leggi che espressamente richiamano la disciplina del Decreto, indica agli artt. 24 e ss. i reati (c.d. reati presupposto) che possono far sorgere la responsabilità dell'ente.

### ***1.4. Criteri di imputazione della responsabilità all'ente***

Se è commesso uno dei reati-presupposto, l'ente può essere punito solo se si verificano certe condizioni, che vengono definite criteri di imputazione del reato all'ente.

La prima condizione è che il reato sia stato commesso da parte di un soggetto legato all'ente da un rapporto qualificato. Deve, quindi, sussistere un collegamento

rilevante tra l'individuo autore del reato e l'ente. La responsabilità amministrativa a carico dell'ente può sussistere solo se l'autore del reato appartiene a una di queste due categorie:

- Soggetti in “**posizione apicale**”, quali, ad esempio, il legale rappresentante, l'amministratore, il direttore generale o il direttore di una unità organizzativa autonoma, nonché le persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente. Si tratta, in sostanza, di coloro che hanno un potere autonomo di prendere decisioni in nome e per conto della società. Si ritiene che appartengano a questa categoria anche tutti i soggetti delegati dagli amministratori ad esercitare attività di gestione o direzione della Società o di sue sedi distaccate. In tale ottica, la struttura del sistema di deleghe di poteri e di funzioni riveste particolare importanza nella logica complessiva di definizione del presente Modello;
- Soggetti “**subordinati**”, tutti coloro che sono sottoposti alla direzione e vigilanza dei soggetti apicali; tipicamente, i lavoratori dipendenti, ma anche soggetti non appartenenti al personale dipendente dell'ente, ai quali sia stato affidato un incarico da svolgere sotto la direzione e la sorveglianza dei soggetti apicali. Quello che conta ai fini dell'appartenenza a questa categoria non è l'esistenza di un contratto di lavoro subordinato, bensì l'attività in concreto svolta. È evidente l'esigenza della legge di evitare che l'ente possa sfuggire a responsabilità, delegando a collaboratori esterni attività nell'ambito delle quali può essere commesso un reato. Tra i soggetti esterni interessati vi sono, per esempio, i collaboratori, i promotori, gli agenti e i consulenti, i quali, su mandato della società, compiono attività nel suo interesse. Assumono infine rilievo ai fini del presente Modello anche i mandati o i rapporti contrattuali con soggetti non appartenenti al personale della Società, qualora questi soggetti agiscano in nome, per conto o nell'interesse della stessa.

La seconda condizione è che il reato deve essere commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente. Il reato deve, quindi, riguardare l'attività della società o la società deve avere avuto un qualche beneficio, anche potenziale, dal reato. Le due condizioni sono alternative ed è sufficiente che sussista almeno una delle due:

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

La legge non richiede che il beneficio ottenuto o sperato dall'ente sia necessariamente di natura economica: la responsabilità sussiste non soltanto allorché il comportamento illecito abbia determinato un vantaggio patrimoniale, ma anche nell'ipotesi in cui, pur in assenza di tale concreto risultato, il fatto di reato trovi ragione nell'interesse della società. Anche il miglioramento della posizione sul mercato dell'ente, l'occultamento di una situazione di crisi finanziaria, la conquista di un'area territoriale nuova sono risultati che coinvolgono gli interessi della società, senza procurarle un immediato beneficio economico.

### **1.5. Le sanzioni applicabili all'ente**

Le sanzioni previste dal D. Lgs. 231/2001 a carico degli Enti in conseguenza della commissione o tentata commissione dei reati sopra menzionati sono:

- sanzione pecuniaria applicata secondo il sistema delle quote, in un numero non inferiore a cento quote e non superiore a mille quote (la sanzione pecuniaria complessiva potrà avere un ammontare che va da un minimo di € 25.800,00 fino a un massimo di € 1.549.000,00) e sequestro conservativo in sede cautelare;
- sanzioni interdittive (applicabili anche quale misura cautelare) di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni, che, a loro volta, possono consistere in:
  - interdizione dall'esercizio dell'attività;
  - sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
  - divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
  - esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli concessi;
  - divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- confisca del prezzo o del profitto<sup>1</sup> del reato (e sequestro preventivo in sede cautelare);
- pubblicazione della sentenza (in caso di applicazione di una sanzione interdittiva).

Le sanzioni interdittive si applicano solo relativamente ai Reati per i quali siano espressamente previste e purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- l'ente ha tratto dalla consumazione del Reato un profitto di rilevante entità e il Reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da sottoposti quando, in tale ultimo caso, la commissione del Reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

Ferma l'applicazione delle sanzioni pecuniarie, le sanzioni interdittive non si applicano quando, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, concorrono le seguenti condizioni:

- a) l'Ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;
- b) l'Ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il Reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire Reati della specie di quello verificatosi;

---

<sup>1</sup> Il profitto del reato confiscabile ai sensi del D. Lgs. 231/2001 è stato definito dalle Sezioni Unite della Corte di Cassazione (v. Cass. Pen., SS.UU., 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 conseguita dal danneggiato nell'ambito di un eventuale rapporto contrattuale con l'ente; le Sezioni Unite hanno inoltre specificato che da tale definizione deve escludersi qualsiasi parametro di tipo aziendalistico, per cui il profitto non può essere identificato con l'utile netto realizzato dall'ente.

c) l'Ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca.

Il Decreto prevede, inoltre, che nei casi più gravi il Giudice possa disporre l'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività se l'ente ha tratto dal Reato un profitto di rilevante entità ed è già stato condannato, almeno tre volte negli ultimi sette anni, alla interdizione temporanea dall'esercizio dell'attività.

Il Giudice può altresì applicare all'ente, in via definitiva, la sanzione del divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione ovvero del divieto di pubblicizzare beni o servizi quando è già stato condannato alla stessa sanzione almeno tre volte negli ultimi sette anni.

Se l'Ente o una sua unità organizzativa viene stabilmente utilizzato allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione di Reati in relazione ai quali è prevista la sua responsabilità è sempre disposta l'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività.

Le sanzioni amministrative a carico dell'ente si prescrivono nel termine di cinque anni dalla data di consumazione del reato.

I provvedimenti giudiziari definitivi che applicano agli enti le sanzioni amministrative di cui al Decreto sono iscritti nell'anagrafe nazionale delle sanzioni amministrative dipendenti da reato (art. 9, D.P.R. 14 novembre 2002, n. 313).

Nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo, dei delitti indicati nel Capo I del D. Lgs. 231/2001, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di tempo) sono ridotte da un terzo alla metà, mentre è esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'Ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

### **1.6. L'esenzione dalla responsabilità: il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo**

Il D. Lgs. 231/2001 espressamente prevede, agli artt. 6 e 7, l'esenzione dalla responsabilità amministrativa qualora l'Ente si sia dotato di effettivi ed efficaci modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire Reati della specie di quello verificatosi. L'adeguata organizzazione rappresenta pertanto il solo strumento in grado di negare la "colpa" dell'Ente e, conseguentemente, di escludere l'applicazione delle sanzioni a carico dello stesso.

Segnatamente, nell'ipotesi di Reati commessi da soggetti in posizione apicale, la responsabilità è esclusa se l'ente prova che:

- a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello idoneo a prevenire Reati della specie di quello verificatosi;
- b) ha affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, di curarne l'aggiornamento a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;



- c) le persone hanno commesso il fatto eludendo fraudolentemente il Modello;
- d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla lettera b);
- e) è stato introdotto un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Nell'ipotesi di reati commessi da sottoposti, l'Ente è responsabile se l'illecito è stato reso possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza.

La responsabilità dell'Ente si presume se il reato presupposto è stato commesso da soggetti in posizione apicale, mentre l'onere della prova è a carico del Pubblico Ministero nel caso di reati commessi da sottoposti.

L'adozione di un Modello, specificamente calibrato sui rischi cui è esposto l'Ente, volto ad impedire, attraverso la fissazione di regole di condotta, la commissione di determinati illeciti, costituisce dunque la misura della diligenza definita dal legislatore e rappresenta, proprio in considerazione della sua funzione preventiva, il primo presidio del sistema rivolto al controllo dei rischi.

La mera adozione del Modello da parte dell'organo dirigente (che è da individuarsi nell'organo titolare del potere gestorio: il Consiglio di Amministrazione) non è tuttavia misura sufficiente a determinare l'esonero da responsabilità dell'Ente, essendo necessario che il Modello sia anche effettivo ed efficace.

Quanto all'efficacia del Modello, il legislatore, all'art. 6, comma 2, D. Lgs. 231/2001, statuisce che il Modello deve soddisfare le seguenti esigenze:

- a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi Reati (cosiddetta "mappatura" delle attività a rischio);
- b) prevedere specifici principi di comportamento e di prevenzione 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 del Modello;
- e) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Inoltre, il Modello deve prevedere, 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 (art. 7, comma 3, del Decreto).

La caratteristica dell'effettività del Modello è invece legata alla sua efficace attuazione che, a norma dell'art. 7, comma 4, D. Lgs. 231/2001, 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 (aggiornamento del Modello);

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

### **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, che informa anche l'intera materia della responsabilità dell'ente, stabilisce che dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria inflitta all'ente risponde soltanto l'ente, con il suo patrimonio o il fondo comune.

Il legislatore ha adottato, come criterio generale, quello di applicare alle sanzioni pecuniarie inflitte all'ente i principi delle leggi civili sulla responsabilità dell'ente oggetto di trasformazione per i debiti dell'ente originario; correlativamente, per le sanzioni interdittive si è stabilito che esse rimangano a carico dell'ente in cui sia rimasto (o sia confluito) il ramo di 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.

In caso di fusione, l'ente risultante dalla fusione, anche per incorporazione, risponde dei reati dei quali erano responsabili gli enti partecipanti alla fusione. Se la fusione è intervenuta prima della conclusione del giudizio di accertamento della responsabilità dell'ente, il giudice deve tenere conto delle condizioni economiche dell'ente originario e non di quelle dell'ente risultante dalla fusione.

In caso di scissione parziale, resta ferma la responsabilità dell'ente scisso per i reati commessi anteriormente alla scissione. Tuttavia, gli enti beneficiari della scissione, parziale o totale, sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie dovute dall'ente scisso per reati anteriori alla scissione. L'obbligo è limitato al valore del patrimonio trasferito.

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. Destinatari del Modello**

Il Modello, secondo il riferimento di cui all'art. 5 del Decreto, è rivolto a coloro che:

- a) rivestono, o svolgono anche di fatto, funzioni di rappresentanza, di gestione, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché alle persone che, anche solo di fatto, esercitano funzioni di controllo e gestione, ivi compresi i componenti dell'Organo di Vigilanza;
- b) sono sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a) e quindi i lavoratori subordinati della Società, di qualsiasi grado e in forza di qualsivoglia tipo di rapporto contrattuale, ancorché distaccati all'estero per lo svolgimento dell'attività;
- c) pur non appartenendo alla Società, operano su mandato o nell'interesse della medesima;
- d) siano a qualunque titolo collaboratori o controparti contrattuali della Società.

Pertanto, il Modello, con il Codice Etico, contiene l'indicazione di una serie di principi che devono costituire riferimento indispensabile e ispirare la condotta di tutti i soggetti sia interni (in accordo con le disposizioni in materia di rispetto degli obblighi per i prestatori di lavoro ex art. 2104 c.c.) che esterni alla Società e alla sua organizzazione aziendale, ma che, tuttavia, abbiano rapporti con la Società stessa e con i soggetti per essa operanti in ragione della propria attività professionale o di collaborazione a qualsiasi titolo, quali, a titolo meramente esemplificativo, fornitori di materiali, servizi e attività, consulenti.

Tutti i soggetti sopra indicati costituiscono i "Destinatari".

## **2. La Società ed il suo sistema di amministrazione e controllo.**

### **2.1. Attività**

La Società esercita l'attività meglio indicata nell'oggetto sociale.

In sintesi, l'attività della Società è svolta presso la sede legale e l'unità locale di Lacchiarella e consiste nella riparazione, sostituzione e installazione, direttamente o tramite imprese affiliate, di prodotti vetrari per mezzi di trasporto, nonché, soprattutto, nel commercio e distribuzione, in proprio e/o per conto di terzi, anche tramite imprese affiliate, di prodotti vetrari e affini indicati nell'oggetto sociale, quali parabrezza e cristalli di ricambio in genere per autovetture e autoveicoli industriali, nonché prodotti a quelli accessori quali profili, guarnizioni e collanti.

### **2.2. La struttura organizzativa: governance e sistema di deleghe**

La Società appartiene al tipo societario delle società per azioni a socio unico regolato dalle norme del Capo V del Titolo V del Libro V del codice civile, come integrate dall'Atto costitutivo e dallo Statuto vigente.

In sintesi, la Società adotta il sistema di amministrazione e controllo di tipo tradizionale: l'Assemblea dei soci affida la gestione dell'impresa a più Amministratori costituiti in Consiglio; al Collegio sindacale ed ai Revisori, secondo le attribuzioni previste dalla legge, sono deputati i doveri e poteri tipici di controllo ed intervento.

Allo stato, gli Amministratori nominati sono quattro, con le deleghe di attribuzione ai sensi dell'art. 2381 del codice civile, i poteri di gestione e di rappresentanza e le procure indicati negli atti societari, come pubblicati nel Registro delle imprese. Il Consiglio di Amministrazione ha nominato un Presidente. Un Consigliere di amministrazione è altresì Direttore Generale.

I Sindaci sono nominati nel numero di uno.

La Revisione legale dei conti è affidata a ente iscritto nell'apposito registro.

Si fa complessivamente riferimento, al riguardo, alla situazione che viene costantemente aggiornata presso il Registro delle imprese.

Sono nominati Procuratori della Società, generali e speciali, alcuni amministratori e dipendenti con funzioni apicali, ai quali è affidata la gestione operativa di particolari funzioni ed attività dell'impresa, come specificamente indicato negli atti societari e come pubblicato nel Registro delle imprese.

In materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro, il Consiglio di Amministrazione ha individuato nel Direttore Generale il Datore di lavoro ex art. 2 D. Lgs. 81/2008.

In materia di tutela ambientale, il Consiglio di amministrazione ha delegato le specifiche attribuzioni al Direttore generale attribuendogli ampia delega e poteri in materia.

Oltre alle deleghe operative e gestionali, il datore di lavoro ha facoltà di delegare le funzioni nella materia salute e sicurezza dei lavoratori, nonché in materia ambientale.

La Società gestisce l'impresa attraverso efficienti processi aziendali che, stante le dimensioni dell'impresa, necessitano di ripartizioni di compiti e funzioni.

In particolare, la Società è distinta in Funzioni operative, come indicato nell'Organigramma aziendale.

Nell'ambito del proprio sistema organizzativo, la Società ha messo a punto un sistema di Procedure ed Istruzioni operative (cui il presente Modello fa riferimento) volto a regolamentare lo svolgimento delle attività aziendali, che costituiscono le regole operative da seguire in seno ai processi aziendali interessati, prevedendo anche i controlli da espletare al fine di garantire la correttezza, l'efficacia e l'efficienza delle attività aziendali.

Il Responsabile finanziario è la funzione aziendale responsabile del costante aggiornamento delle Procedure aziendali e Istruzioni operative, ad eccezione della materia Sicurezza e Ambiente; in tale ultimo ambito la funzione aziendale responsabile del costante aggiornamento delle Procedure aziendali e istruzioni operative è il locale Responsabile EHS. Entrambe le suddette funzioni, ciascuna

per la propria competenza, coadiuvano le funzioni operative di volta in volta interessate con l'Organismo di vigilanza.

Con tale sistema la Società si ispira al rispetto dei seguenti principi:

- favorire il coinvolgimento di più soggetti, onde addivenire laddove possibile e ragionevole ad una adeguata separazione dei compiti mediante la contrapposizione delle funzioni;
- adottare le misure volte a garantire che ogni operazione, transazione, azione sia verificabile, documentata, coerente, congrua;
- favorire laddove possibile e ragionevole l'adozione di misure volte a documentare i controlli espletati rispetto alle operazioni e alle azioni effettuate.

La previsione degli specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società in relazione ai reati da prevenire è stata articolata attraverso la previsione di principi indicati nelle specifiche Sezioni della Parte Speciale relativa ai reati in questione, che devono essere lette in riferimento alle previsioni del Manuale del controllo interno vigente di gruppo, nonché a tutte le procedure ed istruzioni operative aziendali vigenti, e segnatamente alle specifiche procedure indicate nella tabella indicata nella Parte speciale in relazione a ciascuna delle tipologie dei reati-presupposto individuati come rilevanti.

Manuale del controllo interno, Procedure ed Istruzioni operative, nella versione vigente, sono quindi da considerarsi parte integrante del presente Modello.

### **2.3. La responsabilità da reato nei gruppi di società.**

Sebbene il D. Lgs. 231/2001 non affronti espressamente gli aspetti connessi alla responsabilità dell'ente appartenente a un gruppo di imprese, il fenomeno dei gruppi societari può comportare che ad una maggiore complessità organizzativa che contraddistingue il gruppo si accompagni una peculiare costruzione di sistemi di prevenzione dei reati presupposto.

Saint-Gobain Autover Italia s.r.l. fa parte del Gruppo Saint-Gobain.

Al fine di promuovere una attenta politica di gruppo anche nella lotta alla criminalità di impresa, il Gruppo Saint-Gobain raccomanda l'adozione, da parte di ogni società del Gruppo, di un proprio autonomo Modello, che tenga conto delle peculiarità di ciascuna realtà aziendale e societaria e dei rapporti infragruppo.

Inoltre, il Gruppo Saint-Gobain promuove un continuo coordinamento volto a considerare le diverse discipline della materia, individuando un minimo comune denominatore delle norme imposte nei diversi paesi (*compliance programs*) e prevedendo una adeguata formazione dei soggetti apicali (che possono agire anche all'estero) e dei componenti degli OdV.

Con riferimento alla responsabilità derivante da reato nei gruppi, la giurisprudenza di legittimità ha chiarito che l'interesse o il vantaggio dell'ente alla commissione del reato devono essere riscontrati in concreto e per ciascun ente. Non si può, infatti, ritenere che la mera appartenenza della società a un gruppo di per sé implichi che

le scelte compiute, ad esempio, dalla controllata perseguano un interesse che trascende quello proprio, imputabile all'intero gruppo o alla sua controllante o capogruppo.

Perché anche un'altra società del gruppo sia ritenuta responsabile da reato, occorre quindi che l'illecito commesso, ad esempio, nella controllata abbia recato una specifica e concreta utilità (interesse o vantaggio) – effettiva o potenziale, ma non necessariamente di carattere patrimoniale – ad altra distinta società, sia essa controllante, controllata o facente parte del gruppo.

È stata così esclusa, in capo ai vertici della capogruppo, la sussistenza di una posizione di garanzia relativa all'impedimento della commissione di illeciti nell'ambito delle società controllate.

In definitiva, secondo la giurisprudenza di legittimità (come recentemente ricapitolato nelle Linee guida di Confindustria, 2021), una società facente parte di un gruppo potrà essere ritenuta responsabile per il reato commesso nell'attività di altra società del medesimo gruppo qualora, congiuntamente, ricorrono le seguenti situazioni:

- 1) nella consumazione del reato presupposto concorra, oltre al soggetto rilevante per la società A, anche un soggetto rilevante della capogruppo H, oppure un soggetto rilevante di eventuali altre società del gruppo B, C, D, ecc.
- 2) vi sia il perseguimento di un interesse o vantaggio, che devono essere intesi autonomamente per ciascuna società, sia essa controllante o controllata, non rilevando un c.d. generale "interesse di gruppo".

In caso ricorrano entrambe queste condizioni, si tratterà poi di valutare, per ciascuna società, la idoneità ex art. 6 D. Lgs. 231/2001 di ciascuno dei Modelli a escludere la responsabilità.

In ordine alla responsabilità 231 dei gruppi transnazionali deve essere sottolineato che anche le società estere possono rispondere in Italia ex D. Lgs. 231/2001 per i reati commessi in Italia da loro soggetti apicali nell'ambito di società controllate o di strutture organizzative dotate di una certa stabilità.

Ciò posto, quanto alla realizzazione di Mog idonei ed efficienti nell'ambito del gruppo, possono essere eventualmente previsti alcuni accorgimenti, che nell'ambito di ciascuna delle fattispecie previste nella parte speciale, dovranno essere valutati, nella situazione concreta e modulati secondo le effettive esigenze di miglior trasparenza e condivisione di informazioni, senza paradigmi standardizzati e precostituiti:

- 1) prevedere OdV delle società controllante e controllata composti da soggetti distinti, almeno in parte;
- 2) evitare, nella misura del possibile e tenuto conto delle specifiche ragioni di competenza operativa, membri del cda con deleghe operative nei consigli della controllante e delle controllate;

- 3) previsione all'interno del gruppo di codici etici e di principi comuni nella redazione del Mog e dei sistemi disciplinari;
- 4) funzioni di compliance gruppo di supporto (ad esempio internal auditing della capogruppo o di una società del gruppo, che possa supportare il management delle altre società: senza però che ciò costituisca ingerenza);
- 5) attività di consulenza e di supporto indipendente, da parte di consulenti esterni, dei processi intercompany particolarmente rilevanti;
- 6) comunicazioni ufficiali, trasparenti, immutabili e ricostruibili fra le controllate e la controllante.

### **3. Modalità di gestione delle risorse finanziarie**

Tra le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati presupposto ai sensi del D. Lgs. 231/2001, la Società prevede anche lo stanziamento di risorse finanziarie adeguate alla natura, ai rischi ed alle modalità di svolgimento dell'attività di impresa.

Il sistema di controllo di gestione della Società prevede meccanismi di verifica della gestione delle risorse che devono garantire, oltre che la verificabilità e tracciabilità delle spese, l'efficienza e l'economicità delle attività aziendali, mirando ai seguenti obiettivi:

- definire in maniera chiara e sistematica le risorse a disposizione delle singole funzioni aziendali ed il perimetro nell'ambito del quale tali risorse possono essere impiegate, attraverso la programmazione e la definizione del budget;
- rilevare gli eventuali scostamenti rispetto a quanto predefinito in sede di budget, analizzarne le cause e riferire i risultati delle valutazioni agli appropriati livelli gerarchici per gli opportuni interventi di adeguamento, attraverso la relativa consuntivazione.

Per conseguire gli obiettivi sopra riportati, i processi di definizione strategica dei piani pluriennali e del *budget* assicurano la concorrenza di più soggetti responsabili della definizione delle risorse disponibili e degli ambiti di spesa, con l'obiettivo di garantire la costante presenza di controlli e verifiche su un medesimo processo, volta anche a garantire una adeguata segregazione delle funzioni.

Nella successiva fase di consuntivazione viene garantita la costante verifica circa la coerenza tra le spese effettivamente sostenute e gli impegni assunti in sede di budget.

La Direzione finanziaria, attraverso l'utilizzo di un sistema di indicatori economici, provvede a monitorare gli scostamenti in termini di costi e ricavi rispetto ai dati di *budget*, effettuando un'analisi delle relative cause e delle azioni correttive da apportare.

Nell'ottica della maggior efficienza delle Funzioni, la Società ha sottoscritto specifici contratti (così detti "contratti service") che regolano l'affidamento – alla Saint-Gobain Glass Italia S.p.A. (società del Gruppo Saint-Gobain) e ad altre Società del Gruppo – dell'esecuzione di determinati funzioni e servizi. Sulla base di tali rapporti contrattuali la Società si avvale della consulenza e assistenza delle Direzioni e dei Servizi Condivisi in ambito: A) Acquisti; B) Assicurazioni; C) Consolidato fiscale; D) Contabilità generale e formazione dei bilanci; E) Fiscale, amministrativo; F) Legale e societario; G) Tesoreria; H) Risorse umane; I) Ambiente, igiene e sicurezza (EHS); L) Comunicazione; M) Responsabilità Sociale di Impresa (CSR); N) Digital; O) Controllo Interno; P) Protezione Dati.

#### **4. La realizzazione del Modello di organizzazione e gestione ex art. 6 del D. Lgs. 231/2001**

La Società ha da diversi anni provveduto, in applicazione della norma in questione, alla formalizzazione del proprio Modello organizzativo ex D. Lgs. 231/2001, attraverso un'analisi dell'intera struttura organizzativa aziendale e del proprio sistema di controlli interni, per verificarne l'adeguatezza rispetto ai fini di prevenzione dei reati ritenuti rilevanti. In una prima fase sono stati individuati quali reati presupposto rilevanti quelli relativi alla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e quelli ambientali.

Nel tempo la Società ha continuato a monitorare e migliorare il Modello vigente, disponendo interventi di adeguamento e ora ha ritenuto di procedere all'aggiornamento del Modello programmando l'attuazione di un nuovo piano di intervento volto a sottoporre a nuova e complessiva analisi l'organizzazione e l'attività della Società.

Di conseguenza è stato formato un Gruppo di lavoro – costituito da un Consulente legale con esperienza nel settore penale che ha prestato assistenza legale alle risorse interessate interne alla Società e dei Servizi Condivisi di Gruppo (Direttore Generale, Chief Financial Manager, EHS Manager di Gruppo, Fiscal Director, Legal Director) – affinché venissero svolte le attività necessarie per addivenire ad un corretto adeguamento del Modello. Il Consulente legale ha illustrato lo stato della giurisprudenza e della dottrina in materia ed ha fornito al Gruppo di lavoro elementi di valutazione per l'analisi dei processi aziendali da parte delle funzioni aziendali e di Gruppo; con la decisione finale di parziale loro adeguamento da parte della Società.

L'analisi è partita con la inventariazione e la mappatura specifica delle attività aziendali, tenendo anche in considerazione le eventuali vicende passate che hanno interessato la Società. Tale attività è stata svolta attraverso l'esame della documentazione aziendale, nonché l'esecuzione di numerose interlocuzioni e sessioni di lavoro fra i soggetti sopra indicati. All'esito di tale lavoro, è stato messo a punto l'elenco delle aree "a rischio reato 231", vale a dire di quei settori della Società e processi aziendali rispetto ai quali è stato ritenuto astrattamente sussistente il rischio di commissione dei reati tra quelli indicati dal Decreto,



riconducibili alla tipologia di attività svolta dalla Società. Sono, dunque, stati esclusi dalla mappatura i reati presupposto pur indicati nel Decreto che però, anche ad una analisi di mera possibilità astratta, sono apparsi di rilevanza assolutamente remota in riferimento all'oggetto dell'attività aziendale e con specifico riguardo alla sua organizzazione.

Sono state, altresì, individuate, per taluni reati presupposto meritevoli di considerazione, le c.d. aree "strumentali", ossia le aree che gestiscono risorse finanziarie che possono supportare la commissione dei reati nelle aree in questione.

Il Gruppo di Lavoro ha, quindi, provveduto alla rilevazione ed alla analisi dei controlli aziendali – verificando il Sistema Organizzativo, il Sistema di attribuzione di Procure, il Sistema di Controllo di Gestione e l'apparato di procedure esistenti e ritenute rilevanti ai fini dell'analisi – nonché alla successiva identificazione dei punti di miglioramento.

All'esito di tutta la complessa attività svolta, sono stati individuati da parte della Società i relativi interventi di adeguamento.

In relazione all'attività della Società, all'esito dell'attività di mappatura del rischio, si è ritenuto di incentrare l'attenzione sui rischi di commissione, come meglio precisato nella Parte Speciale del Modello.

Quindi, si è proceduto, come di seguito specificato, all'aggiornamento delle ulteriori componenti del Modello, ovvero:

- l'Organismo di Vigilanza;
- il Sistema Disciplinare;
- il Codice Etico;
- le Procedure di segnalazione delle condotte illecite (procedure whistleblowing).

Infine, si è rivalutato anche il processo di diffusione del Modello e del Codice Etico, come di seguito specificato.

A conclusione delle attività sopra descritte, con delibera di Consiglio di Amministrazione, la Società ha adottato il presente Modello.

## **5. L'Organismo di vigilanza.**

Ai sensi dell'art. 6, comma 1, lettera b), del Decreto 231, l'ente non risponde del reato commesso dalle persone indicate nell'art. 5, comma 1, lettera a), se prova che *"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"*.

L'art. 6, 2° comma, del Decreto 231 dispone che il Modello debba *"prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli"*.

La Società ha proceduto quindi all'istituzione, in aggiunta ai sistemi di controllo interno, di un Organismo di Vigilanza con il compito specifico di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello di organizzazione, di gestione e di controllo e, eventualmente, richiederne alla Società l'aggiornamento, anche alla luce delle linee guida redatte da Confindustria.

Nello svolgimento dei suoi compiti l'OdV può liberamente avvalersi del supporto delle Funzioni aziendali che, di volta in volta, si rendessero utili, e, se necessario in settori di particolare specificità tecnica che esulano dalle competenze dei suoi componenti, di consulenti esterni, a spese della Società.

L'OdV deve svolgere le sue funzioni secondo il principio di autonomia e riporta direttamente al Consiglio di Amministrazione.

### **5.1. Nomina e durata dell'incarico**

L'OdV è un organo collegiale i cui componenti sono nominati dal Consiglio di Amministrazione della Società.

Il Consiglio di Amministrazione provvede alla nomina dei componenti dell'OdV e del Presidente. La nomina dell'OdV da parte del Consiglio di Amministrazione deve essere resa nota a ciascun componente e da questi formalmente accettata.

L'avvenuto conferimento dell'incarico è, successivamente, comunicato alle prime linee aziendali durante la prima riunione di direzione utile. Si provvede inoltre ad informare tutti i dipendenti della Società attraverso i più adeguati canali di comunicazione interna (posta elettronica, intranet aziendale, ecc.).

I membri dell'OdV restano in carica un triennio e sono rieleggibili.

Il Consiglio di Amministrazione potrà revocare l'intero OdV solo con delibera assunta con la maggioranza qualificata di due terzi qualora ricorra una giusta causa. Per giusta causa di revoca dell'OdV possono intendersi, in via non esaustiva:

- una grave negligenza nell'espletamento dei compiti connessi all'incarico;
- il possibile coinvolgimento della Società in un procedimento, penale o civile, che sia connesso ad una omessa o insufficiente vigilanza, anche colposa.

Anche la revoca del singolo componente l'OdV può essere disposta solo per giusta causa e tali devono intendersi, oltre le ipotesi sopra previste per l'intero Organismo, a titolo esemplificativo, anche le seguenti ipotesi:

- il caso in cui il singolo componente sia coinvolto in un processo penale avente ad oggetto la commissione di un delitto;
- il caso in cui sia riscontrata la violazione degli obblighi di segreto e di riservatezza inerenti alla funzione;
- il caso di assenza ingiustificata per più di tre volte consecutive alle riunioni dell'OdV.

Oltre che nel caso di revoca, la cessazione dell'incarico di un singolo componente può avvenire:

- a seguito di rinuncia all'incarico, formalizzata mediante apposita comunicazione scritta inviata all'organo amministrativo;
- qualora sopraggiunga una delle cause di decadenza;
- alla scadenza dei tre anni, ove non nuovamente nominato.

In caso di scadenza, revoca o rinuncia, l'organo amministrativo nomina senza indugio il nuovo componente dell'OdV. In ogni caso fino alla nomina del nuovo componente, il membro scaduto, revocato o che ha rinunciato rimane in carica.

## **5.2. Composizione dell'OdV**

L'OdV può essere anche monosoggettivo. In caso di composizione collegiale, i membri dell'OdV sono compresi tra un minimo di 3 e un massimo di 7, di cui uno con funzioni di Presidente.

I membri dell'OdV possono essere nominati tra soggetti interni o esterni alla Società.

I membri dell'OdV non sono soggetti, in tale qualità e nell'ambito dello svolgimento della propria funzione, al potere gerarchico e disciplinare di alcuna funzione aziendale.

I requisiti che l'OdV deve collegialmente possedere e che devono caratterizzare la sua azione sono i seguenti:

- autonomia e indipendenza: al fine sia di garantire all'OdV piena autonomia di iniziativa e sia di preservarlo da qualsiasi forma di interferenza o di condizionamento, è stabilito che l'Organismo:
  - sia privo di compiti operativi e non ingerisca in alcun modo nella operatività della Società, affinché non sia compromessa la sua obiettività di giudizio;
  - nell'ambito dello svolgimento della propria funzione, sia organismo autonomo e indipendente non soggetto al potere gerarchico e disciplinare di alcun organo o funzione societaria;
  - riporti direttamente all'organo amministrativo, ovvero, in caso di coinvolgimento dell'intero Consiglio di amministrazione o della maggior parte dei suoi componenti, al Collegio sindacale;
  - determini la sua attività e adotti le sue decisioni senza che alcuna delle funzioni aziendali possa sindacarle;
- continuità di azione: per poter garantire una efficace e costante attuazione del Modello, l'OdV è un organismo dedicato esclusivamente allo svolgimento dei compiti assegnati, senza quindi attribuzione di altre funzioni nell'ambito della Società.

### **5.3. Requisiti di professionalità dei singoli membri dell'OdV**

I membri dell'OdV sono scelti tra i soggetti, anche esterni alla Società, qualificati ed esperti in ambito legale e di sistemi di controllo interno o in materia di Ambiente, Igiene e Sicurezza sul Lavoro.

Ai fini di un corretto ed efficiente svolgimento dei propri compiti, è essenziale che l'OdV garantisca una adeguata professionalità, intesa quest'ultima come insieme delle conoscenze, degli strumenti e delle tecniche necessari per lo svolgimento dell'attività assegnata, sia di carattere ispettivo che consulenziale.

Sotto tale aspetto, assume rilevanza, nell'ambito della complessiva composizione dell'OdV, sia la conoscenza delle materie giuridiche, ed in particolare della struttura e delle modalità di commissione dei reati di cui al Decreto 231, e sia una adeguata competenza in materia di *auditing* e controlli aziendali nelle materie oggetto del presente Modello.

### **5.4. Requisiti di onorabilità, di nomina ed assenza di conflitti di interessi e cause di decadenza**

Al riguardo operano, in quanto applicabili, le norme sulla onorabilità dei componenti del Collegio sindacale.

Costituiscono motivi di impossibile nomina e/o di decadenza dei componenti l'OdV:

- a) l'interdizione, l'inabilitazione, il fallimento o, comunque, la condanna penale (ovvero l'applicazione della pena su richiesta delle parti - c.d. "patteggiamento"), anche non passata in giudicato, per uno dei reati previsti dal Decreto o, comunque, ad una delle pene di cui all'art. 2 del D.M. 30 marzo 2000, n. 162, ovvero che importi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità di esercitare uffici direttivi;
- b) l'esistenza di relazioni di parentela, coniugio o affinità entro il quarto grado con i membri dell'organo amministrativo o del Collegio sindacale della Società, nonché con i medesimi membri delle società controllanti e/o eventualmente controllate o con i soggetti esterni incaricati della revisione;
- c) fatto salvo l'eventuale rapporto di lavoro subordinato, l'esistenza di rapporti di natura patrimoniale tra i componenti e la Società o le società che la controllano o le società da questa controllate, tali da compromettere l'indipendenza dei componenti stessi.

I membri dell'OdV devono autocertificare per iscritto all'atto dell'accettazione dell'incarico, di non trovarsi in alcuna delle condizioni di ineleggibilità sopra indicate, impegnandosi espressamente a comunicare eventuali variazioni rispetto al contenuto di tali dichiarazioni.

### **5.5. Regolamento di attività dell'Organismo di Vigilanza**

L'OdV si doterà in via autonoma di un proprio regolamento interno disciplinante le modalità operative del proprio funzionamento, nel rispetto dei seguenti principi generali:

- le riunioni dell'OdV dovranno tenersi con periodicità almeno trimestrale e comunque tutte le volte che il Presidente dell'OdV lo reputerà opportuno o che ne sia fatta richiesta da almeno due dei membri dell'OdV o dal Consiglio di Amministrazione della Società;
- le decisioni dell'OdV saranno assunte a maggioranza dei suoi componenti; in caso di impossibilità di raggiungere una deliberazione per parità di voti, prevarrà il voto del Presidente;
- in caso di conflitto di interessi di un membro, esclusi i casi di conflitto permanente che impongono la decadenza, il membro interessato si allontanerà dalla riunione e dunque si asterrà dalla discussione e dal voto; così pure si asterrà dall'eventuale attività istruttoria inerente la questione.

### **5.6. Funzioni, poteri e compiti dell'Organismo di Vigilanza**

Ai sensi dell'art. 6, comma 1, lettera b) del Decreto, all'OdV è affidato il compito di *vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curare il suo aggiornamento.*

In via generale, pertanto, spettano all'OdV i seguenti compiti:

1. di verifica e vigilanza sul Modello, ovvero:
  - a) verificare l'adeguatezza del Modello, ovvero la sua idoneità a prevenire il verificarsi di comportamenti illeciti, nonché ad evidenziarne l'eventuale realizzazione;
  - b) verificare l'effettività del Modello, ovvero la rispondenza tra i comportamenti concreti e quelli formalmente previsti dal Modello stesso;
  - c) a tali fini, monitorare l'attività aziendale, nonché la funzionalità del complessivo sistema preventivo adottato dalla Società;
2. di aggiornamento del Modello, ovvero:
  - a) curare l'aggiornamento del Modello, proponendo, se necessario, all'organo amministrativo l'adeguamento dello stesso, al fine di migliorarne l'adeguatezza e l'efficacia, anche in considerazione di eventuali sopraggiunti interventi normativi o di variazioni della struttura organizzativa o dell'attività aziendale o di riscontrate significative violazioni del Modello;
3. di informazione e formazione sul Modello, ovvero:
  - a) promuovere e monitorare le iniziative dirette a favorire la diffusione del Modello presso tutti i soggetti tenuti al rispetto delle relative previsioni (di seguito, anche, 'Destinatari');
  - b) promuovere e monitorare le iniziative, ivi inclusi i corsi e le comunicazioni, volte a favorire un'adeguata conoscenza del Modello da parte di tutti i Destinatari;

- c) riscontrare con la opportuna tempestività, anche mediante la predisposizione di appositi pareri, le richieste di chiarimento e/o di consulenza provenienti dalle funzioni o risorse aziendali ovvero dagli organi amministrativi e di controllo, qualora connesse e/o collegate al Modello;
4. di gestione dei flussi informativi da e verso l'OdV, ovvero:
- a) esaminare e valutare tutte le informazioni e le segnalazioni ricevute e connesse al rispetto del Modello, con massima attenzione per le sospette violazioni dello stesso;
  - b) informare gli organi competenti, nel prosieguo specificati, in merito all'attività svolta, ai relativi risultati ed alle attività programmate;
  - c) segnalare al Consiglio di amministrazione (ovvero al Collegio sindacale, in caso di coinvolgimento dell'intero o della maggioranza del Cda), per gli opportuni provvedimenti, le eventuali violazioni del Modello ed i soggetti responsabili.

Nell'esecuzione dei compiti assegnatigli, l'OdV è sempre tenuto:

- a) a documentare puntualmente, mediante la compilazione e la tenuta di appositi supporti cartacei o informatici di adeguata sicurezza, tutte le attività svolte, le iniziative ed i provvedimenti adottati, così come le informazioni e le segnalazioni ricevute, anche al fine di garantire la completa tracciabilità degli interventi intrapresi e delle indicazioni fornite alle funzioni aziendali interessate;
- b) a registrare e conservare tutta la documentazione formata, ricevuta o comunque raccolta nel corso del proprio incarico e rilevante ai fini del corretto svolgimento dell'incarico stesso;
- c) a istituire e aggiornare il Libro delle adunanze dell'OdV.

Per l'espletamento dei compiti ad esso assegnati, all'OdV sono riconosciuti tutti i poteri necessari ad assicurare una puntuale ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, nessuno escluso.

L'OdV sarà dotato annualmente di risorse finanziarie adeguate, messe a budget, nella misura determinata dal Consiglio di amministrazione, sentito il presidente dell'Organismo stesso. Il presidente dell'OdV predispone rendiconto annuale delle spese effettuate.

L'OdV, anche per il tramite delle risorse aziendali, ha facoltà, a titolo esemplificativo:

- a) di effettuare tutte le verifiche e le ispezioni ritenute opportune ai fini del corretto espletamento dei propri compiti;
- b) di libero accesso, presso tutte le funzioni, agli archivi ed ai documenti della Società, senza necessità di autorizzazione ma previa richiesta, al fine di ottenere ogni informazione, dato o documento ritenuto necessario; è fatto obbligo a qualunque funzione aziendale, a fronte di richiesta scritta da parte dell'OdV o al verificarsi di eventi rilevanti, di fornire allo stesso OdV ogni informazione richiesta;
- c) di disporre, ove occorra, l'audizione delle persone che possano fornire indicazioni o informazioni utili in merito allo svolgimento dell'attività aziendale o ad eventuali disfunzioni o violazioni del Modello;

- d) di avvalersi, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, dell'ausilio di tutte le strutture della Società, ovvero, se necessario in settori di particolare specificità tecnica che esulino dalle competenze dei suoi componenti, di consulenti esterni;
- e) di disporre, per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei suoi compiti, delle risorse finanziarie richieste e stanziare dall'organo amministrativo.

### **5.7. Flussi informativi**

In ambito aziendale dovrà essere portata a conoscenza dell'OdV, oltre alle comunicazioni prescritte nella Parte Speciale del Modello, ogni altra informazione, di qualsiasi tipo, proveniente anche da terzi, rilevante per l'attuazione del Modello nelle aree di attività a rischio. Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni:

- a) devono essere inviate eventuali segnalazioni relative alla violazione del Modello o comunque conseguenti a comportamenti non in linea con le regole di condotta adottate dalla Società stessa;
- b) l'OdV valuterà le segnalazioni ricevute a sua ragionevole discrezione e sotto la sua responsabilità, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione o il responsabile della presunta violazione e motivando per iscritto eventuali rifiuti di procedere ad un'indagine interna;
- c) le segnalazioni dovranno essere in forma scritta ed avere ad oggetto ogni violazione o sospetto di violazione del Modello. L'OdV agirà in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente o in mala fede;
- d) al fine di facilitare il flusso di segnalazioni ed informazioni verso l'OdV, è prevista, nel rispetto della normativa vigente in tema di tutela della privacy, la istituzione di uno specifico canale informativo dedicato e, precisamente, una apposita casella di posta elettronica;
- e) le segnalazioni eventualmente pervenute all'OdV devono essere raccolte e conservate in un apposito archivio al quale sia consentito l'accesso solo da parte dei membri dell'OdV;
- f) è doverosa per ogni Destinatario del Modello la segnalazione concernente la violazione del Modello.

Oltre alle segnalazioni di cui al capoverso precedente, devono essere obbligatoriamente trasmesse all'OdV le informative concernenti:

- a) i provvedimenti o comunicazioni provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità giudiziaria, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini riguardanti la Società, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al Decreto 231;
- b) le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai quadri in caso di avvio di procedimento giudiziario nei loro confronti per i reati previsti dal Decreto 231;

- c) le notizie di eventuali visite, ispezioni e accertamenti, nelle materie oggetto del Modello, avviati da parte degli enti competenti e, alla loro conclusione, eventuali rilievi e sanzioni comminate;
- d) i prospetti periodici riepilogativi relativi a erogazioni e utilizzo di finanziamenti pubblici;
- e) i prospetti periodici riepilogativi di commesse attribuite alla Società da enti pubblici o da soggetti che svolgano funzioni di pubblica utilità;
- f) le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate nei confronti dei Destinatari (ivi compresi i provvedimenti verso i Dipendenti) ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

All'OdV, infine, deve essere comunicata ogni eventuale variazione significativa del sistema delle deleghe interne adottato dalla Società ed ogni significativa modifica della struttura organizzativa che influisca sul Modello.

L'OdV ed i suoi componenti non possono subire pregiudizio a seguito dell'attività svolta nel corretto espletamento del loro incarico.

Nell'esercizio delle sue funzioni, l'OdV deve improntarsi a principi di autonomia e indipendenza.

A garanzia del principio di terzietà, l'OdV riporta e risponde direttamente ed esclusivamente al Consiglio di Amministrazione.

L'OdV provvederà ad informare, in ordine all'attività svolta, il Consiglio di Amministrazione, il Direttore Generale e il Collegio Sindacale con le seguenti modalità:

- su base continuativa in presenza di criticità direttamente il Direttore Generale;
- su base periodica e, comunque, ogniqualvolta se ne ravvisi la necessità o l'opportunità, il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale.

Con particolare riferimento al *reporting* periodico, fermo quanto previsto nella Parte Speciale, l'OdV deve presentare con cadenza almeno annuale al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale una relazione informativa relativa all'attività svolta, alle segnalazioni ricevute e alle sanzioni disciplinari eventualmente irrogate.

Con cadenza almeno annuale si terrà un incontro per comunicazioni ed aggiornamenti reciproci tra l'OdV, il Direttore Generale, la funzione EHS e le altre funzioni aziendali eventualmente interessate.

L'OdV potrà inoltre chiedere di essere sentito dal Consiglio di Amministrazione o dal Direttore Generale ogniqualvolta ritenga opportuno riferire tempestivamente in ordine a violazioni del Modello o richiedere l'attenzione su criticità relative al funzionamento ed al rispetto del Modello medesimo.

Analogamente, l'OdV potrà essere convocato in qualsiasi momento dal Consiglio di Amministrazione o dal Direttore Generale o dal Collegio Sindacale, per riferire in ordine a circostanze significative, quali il rispetto e l'idoneità preventiva del Modello.



Al fine di gestire in modo adeguato le attività in capo all'OdV, i propri componenti devono mantenere tra loro un flusso informativo costante per essere allineati su eventuali attività o decisioni da intraprendere.

Ove la violazione del Modello sia imputata al Direttore Generale o alla maggioranza dei membri del Consiglio di Amministrazione, la comunicazione verrà fatta al Collegio Sindacale. In caso di inerzia di quest'ultimo, l'OdV riferirà all'Assemblea.

Tutte le informazioni, i report e comunque tutti i dati inviati all'OdV sono custoditi a cura dello stesso presso la Società. Il Libro delle adunanze è tenuto dal Presidente dell'OdV.

L'accesso all'archivio dell'OdV è consentito solo ai suoi componenti, i quali sono obbligati a mantenere il segreto e la riservatezza sui fatti e le circostanze delle quali vengono a conoscenza, ad eccezione delle comunicazioni alle quali sono tenuti per obbligo di legge o agli organi sociali.

## **6. Modalità di diffusione del Modello e del Codice etico, formazione del personale e aggiornamento del Modello.**

Il Modello Parte generale, il Codice Etico, il Sistema disciplinare e la procedura *whistleblowing* saranno diffusi mediante idonei mezzi di diffusione all'interno dell'azienda (ad esempio, le bacheche ufficiali dei siti).

Nei contratti di nuova stipulazione sarà inserita idonea clausola che richiami il rispetto del Modello e del Codice etico e sottolinei l'esistenza del sistema sanzionatorio.

L'OdV provvederà a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e del Codice Etico, ne curerà il loro aggiornamento e diffusione, nonché coordinerà la formazione del personale mediante piani approvati dalla Società.

In aggiunta alle attività connesse alla informazione dei Destinatari, l'OdV ha il compito di curarne la periodica e costante formazione, con particolare attenzione ai soggetti apicali, ovvero di promuovere e monitorare l'implementazione, da parte della Società, delle iniziative volte a favorire una conoscenza ed una consapevolezza adeguate del Modello e dei Protocolli ad esso connessi, al fine di incrementare la cultura di eticità all'interno della Società.

Ogni Esponente Aziendale e ogni Dipendente è tenuto a partecipare alle formazioni organizzate dalla Società e dal Gruppo di appartenenza al fine di agevolare la sua conoscenza del Modello o di parti di esso.

La Società promuove, inoltre, la formazione e l'addestramento dei Destinatari del Modello, nei limiti dei rispettivi ruoli, funzioni e responsabilità, secondo quanto stabilito nel sistema di deleghe in materia, con particolare attenzione alle questioni connesse alla salute e sicurezza sul lavoro e ambiente, al fine di assicurare un'adeguata consapevolezza circa l'importanza sia della conformità delle azioni

rispetto al Modello, sia delle possibili conseguenze connesse a violazioni dello stesso.

La Funzione delegata in tali materie dovrà obbligatoriamente e costantemente curare la informazione e formazione del personale, dandone evidenza alle funzioni di controllo e segnatamente all'OdV, che dovrà segnalare ogni mancanza al Consiglio di amministrazione.

L'OdV ha il compito di monitorare il necessario e continuo aggiornamento ed adeguamento del Modello e dei Protocolli ad esso connessi (ivi incluso il Codice Etico), eventualmente suggerendo mediante comunicazione scritta all'organo amministrativo, o alle funzioni aziendali di volta in volta competenti, le correzioni e gli adeguamenti necessari o opportuni.

## **7. Allegati e riferimenti**

Fanno parte integrante della presente parte generale i seguenti allegati:

- 1) Sistema disciplinare e sanzionatorio;
- 2) Protocollo *whistleblowing*;
- 3) Codice etico.

Il Modello fa altresì riferimento all'Organigramma aziendale, al Manuale di controllo di gestione, alle Procedure ed Istruzioni operative.