

SEZIONE 01 A

PARTE GENERALE A

IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231

	Titolo	N° Sez.	Pag.	N° Pag.
	IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231	01 A	i	13



	Titolo	N° Sez.	Pag.	N° Pag.
	IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231	01 A	ii	13

INDICE

Il Decreto Legislativo 8 Giugno 2001, n. 231	i
INTRODUZIONE.....	4
La responsabilità amministrativa degli Enti forniti di personalità giuridica	4
La funzione di esonero svolta dai modelli organizzativi.....	5
1.1 I reati commessi da soggetti in posizione apicale	5
1.2 I reati commessi da soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza	5
Gli elementi costitutivi richiesti dal Decreto per i modelli di organizzazione, gestione e controllo	5
Le modalità di attuazione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo	6
Il tentativo di reato	6
I reati commessi all'estero.....	6
Le tipologie di reato	6
Le sanzioni	13

	Titolo	N° Sez.	Pag.	N° Pag.
	IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231	01 A	iii	13

1. INTRODUZIONE

RWM ITALIA S.p.A. intende operare secondo principi etici nonché regole e procedure interne diretti, in particolare, ad improntare lo svolgimento delle proprie attività, il perseguimento dello scopo sociale e la crescita della Società al rispetto delle leggi vigenti.

A tal fine, si è dotata di un Codice Etico, volto a definire i principi di deontologia aziendale che la Società riconosce come propri e dei quali esige l'osservanza, ed ha ritenuto opportuno adottare un Modello di organizzazione, gestione e controllo per la prevenzione dei reati secondo le prescrizioni del Decreto Legislativo n. 231 del 8 giugno 2001 e le Linee Guida elaborate da Confindustria.

Tali iniziative sono state assunte nella convinzione che possano costituire un valido strumento di sensibilizzazione degli organi sociali, dei dipendenti della Società e di tutti gli altri soggetti alla stessa cointeressati (clienti, fornitori, partner, collaboratori, etc.) affinché vengano seguiti comportamenti corretti e lineari tali da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati dal predetto Decreto.

2. LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI FORNITI DI PERSONALITÀ GIURIDICA

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (da ora il “Decreto”), in attuazione dell’articolo 11 della legge delega n. 300/2000, introduce un regime di responsabilità penale a carico degli enti forniti di personalità giuridica e, dunque, anche delle società per azioni.

Ai sensi dell’articolo 5 del Decreto, gli enti forniti di personalità giuridica sono direttamente responsabili, per determinati reati commessi, secondo l’ordinamento italiano, nel loro interesse o a loro vantaggio¹:

- (i) da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della società o di una sua unità organizzativa che sia dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo della società (c.d. soggetti in posizione apicale) ovvero
- (ii) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera (i) (c.d. soggetti sottoposti all’altrui direzione o vigilanza).

La responsabilità dell’ente si aggiunge quindi autonomamente a quella della persona fisica che ha commesso materialmente il reato.

La dizione normativa exonera implicitamente l’ente ove i predetti soggetti abbiano agito nell’interesse esclusivo proprio o di terzi.

¹ E’ opportuno evidenziare fin d’ora come il richiesto binomio interesse-vantaggio sia difficilmente conciliabile con le condotte di natura colposa introdotte dall’art. 25-septies; tanto il concetto di interesse quanto quello di vantaggio sembrano possedere una più marcata sintonia con l’imputazione all’ente di illeciti dolosi consumati nel suo ambito, mentre assai più problematica potrebbe risultare la loro effettiva capacità a fungere da indici di collegamento tra l’ente e gli illeciti colposi.

	Titolo	N° Sez.	Pag.	N° Pag.
	IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231	01 A	4	13

3. LA FUNZIONE DI ESONERO SVOLTA DAI MODELLI ORGANIZZATIVI.

3.1 I reati commessi da soggetti in posizione apicale

L'articolo 6 del Decreto, prevede, con riferimento ai reati commessi, nell'interesse o a vantaggio dell'ente, dai soggetti in posizione apicale, una forma specifica di esonero, laddove la società stessa dimostri:

- (i) che l'organo dirigente ha adottato ed attuato efficacemente, prima della commissione del fatto, un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire la commissione dei reati della specie di quello verificatosi;
- (ii) che il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curare il suo aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- (iii) che i reati sono stati commessi eludendo fraudolentemente il modello;
- (iv) che non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte del predetto organismo.

3.2 I reati commessi da soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza

L'art. 7 del Decreto dispone, per quanto concerne i reati posti in essere, nell'interesse o a vantaggio della società, dai soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza, che l'ente sia responsabile se la commissione degli stessi è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o di vigilanza.

Similmente a quanto indicato sub 3.1, la stessa norma esclude la predetta responsabilità se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire la commissione di reati della specie di quello verificatosi.

4. GLI ELEMENTI COSTITUTIVI RICHIESTI DAL DECRETO PER I MODELLI DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

L'art. 6 comma 2 del Decreto, prevede, per la sua efficacia, che il modello di organizzazione, gestione e controllo dia risposta alle seguenti esigenze:

- (i) individuare le aree di attività a rischio di commissione delle fattispecie criminose individuate dal decreto stesso;
- (ii) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della società in relazione ai reati da prevenire;
- (iii) individuare le modalità di gestione delle risorse finanziarie che siano idonee ad impedire la commissione dei reati;
- (iv) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza dei modelli;
- (v) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure previste dal modello.

	Titolo	N° Sez.	Pag.	N° Pag.
	IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231	01 A	5	13

5. LE MODALITÀ DI ATTUAZIONE DEI MODELLI DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

Al fine di assicurare la funzione preventiva del modello di organizzazione, gestione e controllo, il Decreto prevede che lo stesso venga efficacemente attuato dall'Ente.

In particolare l'art. 7 commi 3 e 4 prevede che il modello sia attuato:

- (i) attraverso l'adozione di misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività aziendale nel rispetto della legge e ad individuare ed eliminare le situazioni di rischio;
- (ii) attraverso il periodico svolgimento di attività di verifica e l'eventuale modifica del modello stesso, laddove si scoprano significative violazioni delle prescrizioni ovvero intervengano mutamenti nell'organizzazione o nelle attività aziendali;
- (iii) attraverso un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure nello stesso indicate.

6. IL TENTATIVO DI REATO

La responsabilità amministrativa dell'ente, ai sensi dell'art. 26 del Decreto, si configura anche nelle ipotesi di delitto tentato previste dall'art. 56 c.p. poste in essere da parte dei soggetti cd. "apicali" e di quelli sottoposti all'altrui vigilanza, nell'interesse o vantaggio dell'ente stesso.

In termini sintetici, la responsabilità si ascrive laddove i soggetti *de quo* pongono in essere atti idonei, diretti in modo inequivoco, a commettere un reato, ma quest'ultimo non si perfeziona, in quanto "l'azione non si compie ovvero l'evento non si verifica".

La responsabilità è esclusa quando l'ente volontariamente impedisce il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

7. I REATI COMMESSI ALL'ESTERO

L'art. 4 del Decreto, che disciplina l'eventualità di reati commessi all'estero, non esclude la responsabilità diretta dell'ente in presenza di tre condizioni:

- (i) che l'ente abbia la propria sede principale nel territorio dello Stato Italiano;
- (ii) che, per lo stesso fatto, non proceda nei suoi confronti lo Stato estero;
- (iii) che il soggetto autore dell'illecito sia funzionalmente collegato all'ente ai sensi dell'art. 5, comma 1, del Decreto.

Come per le persone fisiche, resta salvo il disposto degli articoli 7, 8, 9 e 10, c.p.

8. LE TIPOLOGIE DI REATO

La responsabilità diretta dell'ente trova applicazione, in attuazione del principio di legalità², alle sole fattispecie criminose previste dal Decreto.

In particolare, la disciplina in esame si applica alle seguenti tipologie di reato: (a) reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, (b) reati in tema di falsità in monete, carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti e segni di riconoscimento, (c) alcune fattispecie di reati in materia societaria, (d) reati con finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico, (e) reati contro la personalità individuale, (f) reati di abuso di

² Espressamente previsto dall'art.4 del Decreto

	Titolo	N° Sez.	Pag.	N° Pag.
	IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231	01 A	6	13

informazioni privilegiate e di manipolazione di mercato, (g) reati transnazionali, (h) alcuni delitti commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro, (i) ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, (j) delitti informatici e di trattamento illecito di dati, (k) delitti di criminalità organizzata, (l) delitti contro l'industria e il commercio, (m) delitti in materia di violazione del diritto di autore, (n) delitti contro l'amministrazione della giustizia e (o) reati ambientali.

Nello specifico, i reati rilevanti ai sensi del Decreto, illustrati in dettaglio nell'allegato n.1 alla presente Parte Generale del Modello, sono i seguenti:

➤ L'art. 24 del Decreto fa riferimento ai reati di:

- Truffa in danno dello Stato, di altro ente pubblico o dell'Unione Europea,
- Frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico,
- Malversazione a danno dello Stato o dell'Unione Europea,
- Indebita percezione di erogazioni in danno dello Stato o dell'Unione Europea,
- Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche.

➤ L'art. 25 del Decreto fa riferimento ai reati di:

- Concussione,
- Corruzione per un atto d'ufficio,
- Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio,
- Corruzione in atti giudiziari,
- Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio,
- Istigazione alla corruzione,
- Peculato, concussione, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità Europee e di funzionari delle Comunità Europee e di Stati esteri.

➤ L'art. 25-bis del Decreto fa riferimento ai reati di:

- Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 6 legge 23 novembre 2001, n. 409);

Questi ultimi comprendono:

- Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate,
- Alterazione di monete,
- Spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate,
- Falsificazioni di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati,

	Titolo	N° Sez.	Pag.	N° Pag.
	IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231	01 A	7	13

- Contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo,
- Fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata,
- Uso di valori di bollo contraffatti o alterati,
- Contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni,
- Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi.

➤ L'art. 25-ter del Decreto fa riferimento ai:

- Reati societari commessi nell'interesse delle società.

Questi ultimi comprendono:

- False comunicazioni sociali,
- False comunicazioni sociali in danno della società, dei soci o dei creditori,
- Falso in prospetto,
- Falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione (reato, in realtà, non più rilevante ai fini del d.lgs. n.231/2001),
- 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,
- Illecita influenza sull'assemblea,
- Aggiotaggio,
- Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza.
- Omessa comunicazione del conflitto di interessi nei casi previsti dall'art. 2629-bis del c.c.

➤ L'art. 25-quater del Decreto fa riferimento ai:

- Reati con finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico.

➤ L'art. 25-quinquies del Decreto fa riferimento ai:

- Reati contro la personalità individuale.

Questi ultimi comprendono:

- Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù,
- Prostituzione minorile,

	Titolo	N° Sez.	Pag.	N° Pag.
	IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231	01 A	8	13

- Pornografia minorile,
- Detenzione di materiale pornografico,
- Pornografia virtuale,
- Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile,
- Tratta di persone,
- Acquisto e alienazione di schiavi.

Con la Legge 9 gennaio 2006 n. 7, è stato successivamente inserito l'art. 25-quater 1., che estende il novero dei reati presupposto a “pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili”.

➤ L'art. 25-sexies del Decreto fa riferimento ai:

- Reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione di mercato.

Con la Legge di ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale adottati dall'Assemblea generale il 15.11.00 e il 31.05.01, sono stati inseriti (art 10, ultimo comma) i reati transnazionali a partire dal 12.04.06.

Questi ultimi comprendono:

- Associazione per delinquere,
- Associazione di tipo mafioso,
- Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri,
- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope,
- Disposizioni contro le immigrazioni clandestine,
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria,
- Favoreggimento personale.

Si precisa che la commissione dei c.d. reati “transnazionali” rileva unicamente qualora il reato sia punito con la pena della reclusione non inferiore nel massimo a quattro anni e sia coinvolto un gruppo criminale organizzato, nonché:

- a) sia commesso in più di uno Stato;
- b) ovvero sia commesso in uno Stato, ma una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo avvenga in un altro Stato;
- c) ovvero sia commesso in uno Stato, ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più di uno Stato;
- d) ovvero sia commesso in uno Stato ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato.

➤ L'art. 25-septies del Decreto fa riferimento ai 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.

	Titolo	N° Sez.	Pag.	N° Pag.
	IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231	01 A	9	13

➤ L'art. 25-octies del Decreto fa riferimento ai:

- Reati di cui all'art. 63, comma III, del D. Lgs. 231/07, recante attuazione della direttiva 2005/60/CE concernente la prevenzione dell'utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo, nonché della direttiva 2006/70/CE che ne reca misure di esecuzione.

Questi ultimi comprendono:

- Ricettazione;
- Riciclaggio;
- Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita.

Al riguardo si sottolinea che l'art. 64, lett. f) del sopraccitato decreto abroga i commi 5 e 6 dell'articolo 10 della L. 146/06; pertanto, a decorrere dall'entrata in vigore del decreto in questione, non è più richiesto il presupposto della transnazionalità, per il perfezionamento dei reati di cui all'art. 648-bis e 648-ter (riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita).

➤ L'art. 24-bis del Decreto fa riferimento ai:

- delitti informatici e di trattamento illecito di dati, introdotti dall'art. 7 della Legge 18 marzo 2008, n. 48.

Questi ultimi comprendono:

- Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico;
- Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche;
- Installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire od interrompere comunicazioni informatiche o telematiche;
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici;
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da un altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità;
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici;
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità;
- Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici;
- Diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico;
- Falsità relativamente a documenti informatici;
- Frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica.

	Titolo	N° Sez.	Pag.	N° Pag.
	IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231	01 A	10	13

➤ L'art. 24-ter del Decreto fa riferimento ai:

- Delitti di criminalità organizzata, introdotti dall'art. 2 della Legge 15 luglio 2009, n. 94.

Questi ultimi comprendono:

- Delitti di associazione a delinquere finalizzata alla riduzione o al mantenimento in schiavitù, alla tratta di persone, all'acquisto e alienazione di schiavi ed ai reati concernenti le violazioni delle disposizioni sull'immigrazione clandestina;
- Associazioni di tipo mafioso, anche straniere;
- Scambio elettorale politico-mafioso;
- Sequestro di persona a scopo di estorsione;
- Associazione a delinquere finalizzata allo spaccio di sostanze stupefacenti o psicotrope;
- Associazione per delinquere;
- Delitti concernenti la fabbricazione ed il traffico di armi da guerra, esplosivi ed armi clandestine.

➤ L'art. 25-bis.1 del Decreto fa riferimento ai:

- Delitti contro l'industria ed il commercio, introdotti dall'art. 15 della Legge 23 luglio 2009, n. 99.

Questi ultimi comprendono:

- Turbata libertà dell'industria e del commercio;
- Illecita concorrenza con minaccia o violenza;
- Frodi contro le industrie nazionali;
- Frode nell'esercizio del commercio;
- Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine;
- Vendita di prodotti industriali con segni mendaci;
- Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale;
- Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari.

➤ L'art. 25-nonies del Decreto fa riferimento ai:

- Delitti in materia di violazione del diritto di autore, introdotti dall'art. 15 della Legge 23 luglio 2009, n. 99.

Questi ultimi comprendono:

- Delitti in violazione della legge a protezione del diritto di autore e degli altri diritti connessi al suo esercizio.

➤ L'art. 25-decies del Decreto fa riferimento ai:

	Titolo	N° Sez.	Pag.	N° Pag.
	IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231	01 A	11	13

- Delitti contro l'amministrazione della giustizia, introdotti dall'art. 4 della Legge 3 agosto 2009, n. 116.

Questi ultimi comprendono:

- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria.

➤ L'art. 25-undecies del Decreto fa riferimento ai:

- Reati ambientali richiamati dal d.lgs. 7 luglio 2011, n. 121 e, segnatamente, a:
 - attività di scarico, emissione o immissione illecita di sostanze pericolose o radiazioni ionizzanti (articolo 137, commi 2, 3, 5, 11 e 13, d. lgs. n. 152/2006)
 - attività non autorizzata di gestione di rifiuti (articolo 256, commi 1, lett. a) e b), 3, 5 e 6, d. lgs. n. 152/2006)
 - inosservanza delle prescrizioni relative ad autorizzazioni, iscrizioni e comunicazioni in materia di gestione dei rifiuti (articolo 256, c. 4, d. lgs. n. 152/2006)
 - attività di inquinamento del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali o delle acque sotterranee con il superamento delle concentrazioni soglia di rischio (articolo 257, commi 1 e 2, d. lgs. n. 152/2006)
 - attività di trasporto di rifiuti in assenza della documentazione prescritta dalla normativa di settore (articolo 258, comma 4, d. lgs. n. 152/2006)
 - attività di spedizione di rifiuti, costituente traffico illecito ai sensi dell'articolo 26, del regolamento (CEE) 1 febbraio 1993, n. 259; spedizione di rifiuti elencati nell'Allegato II, in violazione dell'articolo 1, comma 3, lett. a) b), c) del citato regolamento (articolo 259, comma 1, d. lgs. n. 152/2006)
 - attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (articolo 260, commi 1 e 2, d. lgs. n. 152/2006)
 - violazioni inerenti il sistema "SISTRI" (articolo 260 bis, d. lgs. n. 152/2006)³
 - violazioni del regime delle emissioni atmosferiche nell'esercizio di uno stabilimento (articolo 279, comma 5, d. lgs. n. 152/2006)
 - attività di commercio, trasporto o detenzione di talune specie animali e vegetali protette (articoli 1, comma 1 e 2; 2, commi 1 e 2; 6, comma 4, legge 150/1992)
 - falsificazioni inerenti i certificati C.I.T.E.S. in relazione a specie protette (articolo 3 bis, comma 1, legge n. 150/1992)
 - impiego di sostanze lesive dell'ozono e dell'ambiente (articolo 3, comma 6, lg. n. 549/1993)
 - inquinamento doloso o colposo provocato da natanti (articoli 8, commi 1 e 2, e 9, comma 1 e 2, d. lgs. n. 202/2007)

³ Art. 260-bis, d.lgs. n. 152/2006, come modificato da parte del D.Lgs 3 dicembre 2010, n. 205 e del D.Lgs. 7 luglio 2011, n. 121.

	Titolo	N° Sez.	Pag.	N° Pag.
	IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231	01 A	12	13

- uccisione o possesso di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (articolo 727 bis, c.p.)
- danneggiamento di un habitat all'interno di un sito protetto (articolo 733 bis, c.p.).

Per la descrizione delle singole fattispecie di reato rilevanti ai fini del Decreto si rinvia alla sezione 04 C del presente Modello.

9. LE SANZIONI

La società riconosciuta responsabile è punita con sanzioni pecuniarie, sanzioni interdittive, la confisca del prezzo o del profitto del reato e la pubblicazione della sentenza. Le sanzioni pecuniarie si applicano sempre; il loro ammontare non è predeterminato, ma viene calcolato, caso per caso, secondo il sistema commisurativo per quote e sulla base di due criteri, ovverosia, la gravità dell'illecito e le condizioni economiche della società.

Le sanzioni interdittive, maggiormente penalizzanti per le società, si applicano soltanto in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste (in particolare, non sono previste per quelli societari) e, in ogni caso, se ricorre almeno una delle seguenti condizioni: (a) che l'ente abbia tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed il reato sia stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione ma a condizione che il verificarsi della fattispecie criminosa sia stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative; (b) che vi sia stata reiterazione degli illeciti amministrativi.

Con la sentenza di condanna è sempre disposta la confisca del prezzo o del profitto del reato.

La pubblicazione della sentenza può essere disposta quando è applicata una sanzione interdittiva.

	Titolo	N° Sez.	Pag.	N° Pag.
	IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231	01 A	13	13

SEZIONE 01 B

PARTE GENERALE B

**ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E
CONTROLLO AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001,
N. 231**

	Titolo	N° Sez.	Pag.	N° Pag.
	ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231	01 B	i	11



	Titolo	N° Sez.	Pag.	N° Pag.
	ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231	01 B	ii	11

INDICE

1	LA SOCIETÀ: STRUTTURA ORGANIZZATIVA.....	4
2	OBIETTIVI DELL'ADOZIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO	6
3	LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA.....	7
4	I DESTINATARI DEL MODELLO ORGANIZZATIVO	8
5	IL PROCEDIMENTO DI ADOZIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO – ATTI E DELIBERE DEGLI ORGANI SOCIALI.....	8
5.1	Attività di analisi in funzione dell'adozione del modello organizzativo	8
6	FUNZIONE E LA STRUTTURA DEL MODELLO ORGANIZZATIVO	9
6.1	Funzione e struttura del Modello	9
6.2	Articolazione del Modello	10

	Titolo	N° Sez.	Pag.	N° Pag.
	ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231	01 B	iii	11



1 LA SOCIETÀ: STRUTTURA ORGANIZZATIVA

RWM ITALIA S.p.A. (di seguito, anche: “RWM ITALIA” o la “Società), appartenente al Gruppo internazionale RHEINMETALL DEFENSE, è stata costituita in data 12/1/2010 dal socio unico RHEINMETALL ITALIA S.p.A.

RWM ITALIA S.p.A., a norma di Statuto, ha per oggetto lo sviluppo, la produzione e il commercio di munizioni, esplosivi e altri sistemi di difesa, compresi i loro componenti ed il loro caricamento; la progettazione, la realizzazione, la costruzione e la vendita di impianti, stabilimenti, macchinari e relativa componentistica, destinati alla difesa e all’industria degli esplosivi; la cessione di know-how e tecnologie relative ai predetti prodotti; lo sviluppo la produzione ed il commercio di esplosivi ad uso civile, compresi accessori e componenti.

La Società ha la sede legale in Ghedi (BS), via Industriale n. 8/d, ove viene svolta attività di progettazione, acquisto e vendita di prodotti esplosivi. In Ghedi (BS), via Fogazzaro n. 28, RWM ITALIA S.p.A. ha uno stabilimento produttivo/commerciale ove viene svolta attività di produzione e controllo di materiali inerti.

In data 1/12/2010 la Società ha poi acquistato (per atto notaio Francesco Lesandrelli, rep. N. 98913 del 1/12/2010, racc. 32942), dalla SEI, Società Esplosivi Industriali S.p.A., esercente attività nel campo degli esplosivi industriali e facente parte del gruppo internazionale E.P.C. – Explosifs Produits Chimiques, lo stabilimento di produzione sito in Domusnovas (Cagliari) – Località Matt’è Conti. Presso detto stabilimento viene svolta attività di produzione di materiali esplosivi, manufatti meccanici e materiali inerti. In particolare, l’attività espletata nello stabilimento di Domusnovas (Cagliari) consiste essenzialmente nella: (i) produzione di manufatti in acciaio destinati al riempimento con prodotti esplosivi; (ii) miscelazione di sostanze di diversa natura e caratteristiche, finalizzata all’ottenimento di esplosivi di diversa specie; (iii) confezionamento dell’esplosivo in manufatti di forme e dimensioni determinati in relazione alla loro utilizzazione finale. Il sistema di *corporate governance* adottato da RWM ITALIA S.p.A. si basa sul ruolo fondamentale del Consiglio di Amministrazione, investito di tutti i poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione ad eccezione di quelli riservati dalla legge in esclusiva all’Assemblea dei soci.

Il Consiglio di Amministrazione è attualmente composto da tre membri, tra i quali è stato individuato un Amministratore Delegato.

Con specifiche procure, l’Amministratore Delegato è stato nominato “Direttore Generale” della Società, con ogni più ampio potere in relazione agli atti di ordinaria e straordinaria amministrazione. La rappresentanza legale della società è attribuita all’Amministratore Delegato con potere di firma individuale.

Nell’ambito del Consiglio di Amministrazione è stato inoltre nominato, in qualità di Chief Financial Officer, un procuratore speciale, con potere di impegnare la Società limitatamente a singole operazioni il cui importo non superi l’ammontare di € 50.000,00.

La revisione legale dei conti è affidata, ai sensi di legge e di statuto, ad una società di revisione. Il Collegio Sindacale svolge le funzioni ad esso riservate dalla legge e dallo statuto.

	Titolo	N° Sez.	Pag.	N° Pag.
	ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231	01 B	4	11

Allo stato, nell'ambito del progressivo riassetto organizzativo della Società, sono state definite le seguenti Funzioni Aziendali:

1. **“Gestione Vendite, Contratti, programmi e Post-vendita”** (attività di gestione dei processi di vendita di esplosivi, stipulazione dei contratti e gestione della loro esecuzione)
2. **“Progettazione, Ricerca e Sviluppo”** (elaborazione documentazione tecnica, sviluppo di progetti , studio di fattibilità , realizzazione prototipi)
3. **“Acquisti, Gestione Fornitori e Preventivazione”** (approvvigionamento di prodotti e/o servizi; emissione degli ordini di acquisto a fornitori rientranti in appositi elenchi; gestione rapporti con fornitori e subfornitori)
4. **“Controllo Accettazione in ingresso”** (attività di controllo sull'accettazione dei materiali in ingresso, gestione procedure di collaudo)
5. **“Produzione”** (verifica della fattibilità dei progetti tecnici e della installazione e gestione degli impianti di produzione; emissione del programma di produzione in base alla disponibilità di materiali, mezzi e personale; controllo sulle singole fasi lavorative, al fine di assicurare che l'intero ciclo produttivo venga eseguito secondo le specifiche di processo e che durante il trattamento di materiale esplosivo siano adottate tutte le misure di sicurezza sia attive che passive; gestione dei controlli e dei collaudi di produzione).
6. **“Qualità e Ambiente”** (elaborazione ed adeguamento del Manuale Qualità in relazione ad eventuali modifiche legislative o nell'organizzazione aziendale; verifica del livello di qualità del prodotto/servizio acquistato e di quello erogato; esecuzione audit e valutazione risultati; gestione reclami; collaborazione con le Funzioni di appartenenza nella formazione personale).
7. **“Magazzino, Movimentazione, trasporti e spedizioni”** (conservazione e trasporto dei materiali nel rispetto delle normative aziendali e legislative, nazionali ed internazionali; verifica e controllo dei materiali in ingresso e dei prodotti finiti durante le operazioni di carico, scarico e segregazione; cura della contabilità di magazzino e dei registri di Pubblica Sicurezza; gestione delle pratiche di rilascio o rinnovo licenze di trasporto)
8. **“Segreteria Generale”** (attività amministrativa di supporto)
9. **“Sicurezza sul lavoro”** (valutazione e prevenzione dei rischi inerenti la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro e dei rischi ambientali);
10. **Amministrazione, Finanza e Controllo** (gestione delle risorse finanziarie, redazione dei bilanci, pianificazione e controllo dei flussi finanziari, gestione dei rapporti con istituti di credito)
11. **“Organizzazione Sicurezza”** (organizzazione e gestione delle informazioni classificate))
12. **“Licenze di Pubblica Sicurezza e controllo rischio incidenti rilevanti, L. n. 185/1990”** (la funzione verifica che le attività sociali siano svolte nel pieno rispetto del Testo Unico delle Leggi di Pubblica Sicurezza – TULPS, del D.Lgs 334/1999 e del D.Lgs n. 238/2005 e della legislazione speciale in materia di esplosivi; cura l'intero procedimento amministrativo per l'ottenimento di tutte le autorizzazioni necessarie all'espletamento dell'attività aziendale)

	Titolo	N° Sez.	Pag.	N° Pag.
	ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231	01 B	5	11

13. **“Progettazione e Manutenzione Impianti, Macchinari e Fabbricati”** (la funzione gestisce la progettazione e la direzione dei lavori di modifica, ampliamento o nuova costruzione di fabbricati, impianti e macchinari e si occupa del mantenimento in piena efficienza delle strutture esistenti, garantendone il corretto funzionamento)
14. **“Risorse Umane”** (la funzione cura la valorizzazione e ottimizzazione del patrimonio umano dell’azienda garantendo l’efficace dimensionamento delle strutture e lo sviluppo delle competenze per il conseguimento degli obiettivi di business. Essa è inoltre garante del corretto rapporto con tutti i dipendenti nel rispetto delle norme e delle disposizioni in materia di lavoro e previdenza).
15. **“Sistemi informativi”** (la funzione gestisce il Centro Elaborazione Dati; provvede alla manutenzione dei personal computer in dotazione e delle reti, locali ed esterne; assicura l’efficienza nella gestione e sviluppo dei sistemi informativi, adeguandoli alle nuove tecnologie).

2 OBIETTIVI DELL’ADOZIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO

Ai sensi del Decreto, l’adozione di uno o più modelli organizzativi è facoltativa.

La Società ha ritenuto opportuno dotarsi di strumenti organizzativi e gestionali volti a prevenire, per quanto possibile, ed, eventualmente, eliminare con tempestività il rischio di commissione, secondo l’ordinamento italiano, dei reati previsti dal Decreto.

A tal fine, ha adottato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito, il “Modello Organizzativo 231”, “Modello 231” o “Modello”), i cui destinatari sono: gli organi sociali, i soggetti posti in posizione apicale e quelli sottoposti all’altrui direzione. La Società ha affidato il controllo sul Modello stesso ad un organismo interno alla Società, appositamente previsto, dotato della necessaria autonomia, indipendenza e professionalità.

Con l’adozione del Modello Organizzativo 231, la Società intende integrare le proprie regole, procedure e disposizioni organizzative, in funzione di quanto disposto dal Decreto Legislativo 8 Giugno 2001, n. 231, sulla base del Codice Etico e del presente Modello 231.

Il **Codice Etico** ha lo scopo di indirizzare l’agire della Società verso comportamenti etici attraverso l’introduzione di un complesso di regole comportamentali il cui rispetto costituisce condizione imprescindibile per il conseguimento della propria missione aziendale.

Nella **Parte Generale** del Modello Organizzativo 231 sono indicati gli obiettivi perseguiti dalla Società, nell’adozione del Modello 231, i destinatari di quest’ultimo, l’iter procedurale adottato, il collegamento funzionale con il Codice Etico, le funzioni e la struttura dell’Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e sull’osservanza dei modelli, gli obblighi di informazione da/verso tale Organismo ed il sistema sanzionatorio.

La **Parte Speciale** del Modello Organizzativo 231 comprende, invece, attraverso la mappatura delle attività, degli ambiti decisionali ed operativi, delle funzioni e degli organi sociali a rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto, i principi, le regole di comportamento, i protocolli e le

	Titolo	N° Sez.	Pag.	N° Pag.
	ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231	01 B	6	11

procedure aziendali diretti a programmare la formazione e l’attuazione delle decisioni della Società in relazione ai reati da pervenire ed i sistemi di controllo a tal fine adottati.

Come si è visto, la Società ha ritenuto opportuno dotarsi di un sistema strutturato ed organico di strumenti organizzativi e gestionali volti a:

1. improntare la gestione a criteri di legalità, di correttezza e di deontologia professionale;
2. prevenire ed eventualmente eliminare con tempestività il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto, attraverso una proceduralizzazione delle attività esposte ai rischi di reato, un’attività continua di vigilanza e la predisposizione di un sistema disciplinare;
3. determinare una piena consapevolezza, in tutti coloro che operano nell’interesse della Società, di poter incorrere in un illecito la cui commissione sarebbe comunque contraria agli interessi ed ai principi etici della Società;
4. proteggere la reputazione ed il valore aziendale, inteso anche come patrimonio di tutti i portatori di interessi nell’azienda, ivi inclusi i dipendenti, i creditori sociali e la Pubblica Amministrazione;
5. creare una nuova cultura etica e del controllo.

3 LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA

In virtù di quanto previsto dall’art. 6, c. 3, del Decreto, la Società ha definito il proprio Modello in coerenza con quanto previsto nelle “Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231/2001” approvate da Confindustria in data 7 marzo 2002 e successivi aggiornamenti.

In particolare, i passi operativi consigliati da Confindustria per l’attuazione di un modello organizzativo ai sensi del Decreto si sostanziano:

- nell’inventariazione degli ambiti aziendali di attività dove possono essere commessi i reati e nell’analisi dei rischi potenziali;
- nella predisposizione e nell’adeguamento di un sistema di controllo in grado di prevenire i rischi attraverso l’adozione di appositi protocolli. Tale sistema dovrà essere:
 - a) articolato nelle seguenti componenti: (i) codice etico; (ii) sistema organizzativo; (iii) procedure manuali ed informatiche; (iv) poteri autorizzativi e di firma; (v) sistemi di controllo e gestione; (vi) comunicazione al personale e sua formazione;
 - b) ispirato ai seguenti principi: (i) verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione; (ii) applicazione del principio di separazione delle funzioni; (iii) documentazione dei controlli; (iv) previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del codice etico e delle procedure previste dal modello; (v) previsione di un organismo di vigilanza dotato di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d’azione; (vi)

	Titolo	N° Sez.	Pag.	N° Pag.
	ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231	01 B	7	11

previsione di modalità di gestione delle risorse finanziarie; (vii) previsione di flussi informativi nei confronti dell’organismo di controllo.

4 I DESTINATARI DEL MODELLO ORGANIZZATIVO

Le regole contenute nel Modello si applicano, per quanto di rispettiva competenza: a) agli organi sociali; b) a coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di (i) rappresentanza, (ii) amministrazione, (iii) direzione, ovvero (iv) gestione e controllo della Società stessa o di una sua unità organizzativa che sia dotata di autonomia finanziaria e funzionale (soggetti in posizione apicale); c) a quelli sottoposti alla direzione e vigilanza dei primi. Si tratta, dunque, di regole che trovano applicazione - per quanto di rispettiva competenza e, ovviamente, secondo un principio di rilevanza ed applicazione selettiva, a seconda delle aree a rischio di volta in volta coinvolte nonché delle attività, delle funzioni e degli esponenti aziendali di volta in volta interessati dagli specifici rischi – all’Assemblea, al Consiglio di Amministrazione, al Collegio Sindacale ed ai dipendenti della Società nonché a coloro i quali, pur non appartenendo alla Società, operano su mandato della medesima o sono legati alla Società da rapporti di collaborazione.

Sono stati, inoltre, adottati strumenti negoziali atti a far sì che anche altri soggetti (fornitori, consulenti, partners), estranei alla Società ma, comunque, in rapporti con essa, rispettino, in tale ambito, i principi del Decreto, del Modello Organizzativo della Società e del Codice Etico della Società.

5 IL PROCEDIMENTO DI ADOZIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO – ATTI E DELIBERE DEGLI ORGANI SOCIALI

5.1 Attività di analisi in funzione dell’adozione del modello organizzativo

La definizione e l’adozione del Modello Organizzativo 231, inteso quale sistema di regole, procedure, comportamenti, flussi informativi, controlli e sanzioni volti alla prevenzione dei reati previsti dal Decreto, comporta, con il coinvolgimento dei componenti gli organi sociali, lo svolgimento di alcune fasi, in linea con quanto previsto nelle Linee Guida di Confindustria:

- (i) identificazione delle aree di attività della Società a rischio di commissione dei suddetti reati ed analisi dei rischi potenziali;
- (ii) individuazione, sulla base della struttura organizzativa e funzionale della Società e del sistema delle deleghe, degli ambiti aziendali interessati;
- (iii) analisi delle procedure operative, delle prassi e dei sistemi di controllo già in essere, con riferimento anche al sistema delle deleghe e delle procure;
- (iv) definizione, sulla base dei riscontri effettuati, dei principi generali che devono ispirare la condotta di tutti gli esponenti aziendali, ivi incluse le regole di deontologia aziendale;

	Titolo	N° Sez.	Pag.	N° Pag.
	ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231	01 B	8	11

- (v) definizione delle regole inerenti l'organismo di vigilanza e il sistema disciplinare e sanzionatorio nonché di un ulteriore insieme di regole in ordine alla diffusione del Modello ed alla formazione dei dipendenti e dei collaboratori della società;
- (vi) individuazione e definizione delle regole di comportamento, delle procedure operative, delle prassi e dei sistemi di controllo, anche in funzione della loro implementazione e del loro progressivo sviluppo in coerenza con i dettami del Decreto e con l'evolversi del contesto aziendale.

6 FUNZIONE E LA STRUTTURA DEL MODELLO ORGANIZZATIVO

6.1 Funzione e struttura del Modello

La funzione del Modello Organizzativo è dotare la Società di un insieme di regole interne, idonee a prevenire, secondo l'ordinamento italiano, la commissione, nel suo interesse o a suo vantaggio, dei reati previsti dal Decreto, da parte delle persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società stessa o di una sua unità organizzativa che sia dotata di autonomia finanziaria e funzionale o che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo della stessa ovvero da parte delle persone sottoposte all'altrui direzione o vigilanza. Ciò in funzione dell'esimente dalla responsabilità amministrativa prevista dall'anzidetto Decreto in conseguenza della commissione dei reati sopra richiamati.

Il Modello Organizzativo della Società - del quale il Codice Etico è parte integrante e sostanziale - si sostanzia, quindi, in un sistema strutturato ed organico di meccanismi interni, procedurali, di controllo e sanzionatori, idonei a prevenire o a ridurre la possibilità di commissione dei reati previsti dal Decreto e rivolti agli organi sociali, ai soggetti in posizione apicale ed a quelli sottoposti all'altrui direzione. In questo, il Modello adottato è, appunto, unitario dal punto di vista soggettivo, vale a dire applicabile ad entrambi le categorie di soggetti¹.

Il sistema di regole è, dunque, strutturato non in ragione delle singole figure aziendali coinvolte (dando vita a due differenti modelli), bensì in funzione delle differenti aree di attività aziendali a rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto stesso; e ciò, come è logico e coerente, con riferimento anche all'Organismo di Vigilanza sul Modello. Tale scelta, compatibile col dettato legislativo, si traduce, poi, in una maggiore efficienza complessiva del sistema di regole interne

¹ Se, infatti, il paradigma normativo (cfr. artt. 6 e 7, d.lgs. n. 231/01) postula la predisposizione e l'adozione di due differenti modelli di organizzazione, gestione e controllo, l'uno, rivolto ai soggetti posti in posizione apicale, l'altro, ai soggetti sottoposti all'altrui direzione, è pur vero che: (i) la natura dei reati non sempre consente di distinguere tra condotte criminose la cui attuazione si atteggi in modo differente a seconda che siano state poste in essere da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altri direzione; (ii) i processi decisionali interni all'azienda sono in genere unitari e, comunque, gerarchicamente e funzionalmente strutturati senza che abbia diretto ed immediato rilievo l'appartenenza delle figure coinvolte all'una o all'altra categoria.

	Titolo	N° Sez.	Pag.	N° Pag.
	ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231	01 B	9	11

nonché, con riferimento ai soggetti sottoposti all’altrui direzione, nell’adozione di meccanismi più rigorosi di quelli richiesti dalla legge stessa.

In particolare, per il perseguimento dei descritti fini, la Società, anche in considerazione di quanto previsto dall’art. 6, c. 2, del Decreto in parola, ha adottato un Modello Organizzativo atto a:

- ribadire e chiarire principi e regole, anche di deontologia aziendale, ai quali è doveroso attenersi nello svolgimento delle attività aziendali onde prevenire il verificarsi anche solo di occasioni per la commissione dei reati previsti dal Decreto;
- sensibilizzare le funzioni aziendali al rispetto di tali principi;
- determinare in tutti coloro che operano nelle aree c.d. “a rischio”, anche attraverso specifiche attività di informazione e formazione, una maggiore consapevolezza circa la possibilità di essere considerati personalmente responsabili dal punto di vista penale e di far incorrere la Società in responsabilità amministrativa, in caso di violazione delle regole previste nel Modello stesso;
- conferire trasparenza e riconoscibilità ai processi decisionali ed attuativi, in modo tale da rendere impossibile per chiunque eludere il sistema, se non fraudolentemente;
- implementare specifici processi per la corretta gestione delle risorse finanziarie, le quali rappresentano nella maggior parte dei casi il supporto necessario per la commissione di reati;
- implementare, con efficacia vincolante, meccanismi di controllo interno tali da rendere più limitata la possibilità di assumere decisioni inappropriate o arbitrarie, consentendo alla Società di svolgere, in modo costante, un’attività di monitoraggio effettivo;
- introdurre un sistema sanzionatorio per il mancato rispetto delle regole contenute nel Modello stesso;
- attribuire ad un organismo interno di vigilanza il compito di controllare e garantire l’efficace e corretto funzionamento del Modello stesso e di promuovere, ove si renda necessario, l’aggiornamento dello stesso nonché l’eventuale irrogazione delle sanzioni;
- introdurre una prassi negoziale, nei rapporti con i fornitori, i consulenti ed altre parti contrattuali, volta a garantire, nell’ambito di tali rapporti, condotte coerenti con le finalità del decreto in parola.

6.2 Articolazione del Modello

Il Modello Organizzativo costituisce, dunque, uno strumento organizzativo di assoluto rilievo all’interno dell’architettura aziendale della Società e si articola in una serie di elementi, retti da molteplici fonti.

Esso si articola nel Codice Etico e nelle Parti Generale e Speciale del Modello stesso.

	Titolo	N° Sez.	Pag.	N° Pag.
	ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231	01 B	10	11

Il Codice Etico della Società adottato dal Consiglio di Amministrazione è a disposizione di tutti i destinatari del Modello.

La Parte Generale del Modello Organizzativo si compone anch'essa di più elementi.

Nelle Sezioni A e B sono illustrati – al fine di rendere trasparenti gli obiettivi perseguiti dalla Società e la funzione del Modello stesso – i presupposti giuridici e l'iter di adozione del Modello. Ciò anche al fine di far emergere la coerenza, funzionale e strutturale, del Modello adottato dalla Società con il paradigma organizzativo dettato dal legislatore. Possono, pertanto, considerarsi parte integrante di tali Capitoli le molteplici fonti regolamentari del Modello, vale a dire: (i) le disposizioni statutarie fondanti il Modello stesso e, in particolare, funzioni e responsabilità degli organi, sociali ed interni, coinvolti; (ii) le delibere e gli altri atti adottati dagli organi sociali in virtù di tali previsioni statutarie.

La Sezione C della Parte Generale contiene l'insieme di regole relative alla struttura ed alle funzioni dell'Organismo di Vigilanza sul modello di cui all'art. 6, c. 1, lett. b), del d.lgs. 231/2001, ivi incluse quelle di raccordo con gli organi sociali. Anche in tal caso, possono considerarsi parte integrante di tale elemento del Modello le delibere adottate dall'organo amministrativo in materia nonché i regolamenti e le delibere di carattere organizzativo e programmatico adottate dall'Organismo stesso nello svolgimento delle sue funzioni.

Le Sezioni D, E ed F contengono, invece, l'insieme delle regole volte a garantire l'attuazione, l'effettività, il rispetto e l'adeguatezza del Modello stesso e relative, dunque, sia alle attività di informazione e formazione aziendale, sia ai flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza, sia, infine, alle sanzioni, disciplinari e contrattuali, previste per i casi di mancato rispetto delle regole di organizzazione aziendale e di comportamento. In particolare, il Capitolo F contiene il Sistema Sanzionatorio, relativo a lavoratori dipendenti, dirigenti, amministratori e collaboratori della Società, formalmente adottato dalla Società stessa per i suddetti fini. Possono considerarsi parte integrante di tali elementi del Modello le delibere dell'organo amministrativo e le decisioni di carattere generale adottate in tali ambiti dall'Organismo di Vigilanza, nello svolgimento delle sue funzioni.

Anche la Parte Speciale si articola in più elementi, relativi (i) alle specifiche tipologie di reati contemplati dal Decreto e considerati rilevanti dal punto di vista delle attività di prevenzione e di vigilanza da compiersi in attuazione del Modello 231 e (ii) alle funzioni aziendali interessate.

Vengono così individuati - così come previsto dall'art. 6, c. 2, lett. a), del d.lgs. n. 231/01 e sulla base della "mappatura" delle aree di attività della Società a rischio di commissione dei reati di volta in volta considerati elaborata dalla Società (Sezione n. 04 C al Modello Organizzativo) – i principi di controllo, le regole di organizzazione e di comportamento e le procedure interne da rendere operative e implementare nell'ambito delle funzioni aziendali coinvolte nelle "aree a rischio".

	Titolo	N° Sez.	Pag.	N° Pag.
	ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231	01 B	11	11

SEZIONE 01 C

PARTE GENERALE C

L'ORGANISMO DI VIGILANZA

	Titolo	N° Sez.	Pag.	N° Pag.
	L'ORGANISMO DI VIGILANZA	01 C	i	9



	Titolo	N° Sez.	Pag.	N° Pag.
	L'ORGANISMO DI VIGILANZA	01 C	ii	9

INDICE

L'ORGANISMO DI VIGILANZA	i
1 INTRODUZIONE	4
2 ISTITUZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	6
3 COMPOSIZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA. NOMINA, CESSAZIONE E SOSTITUZIONE DEI SUOI MEMBRI	6
4 FUNZIONI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	8

	Titolo	N° Sez.	Pag.	N° Pag.
	L'ORGANISMO DI VIGILANZA	01 C	iii	9

1 INTRODUZIONE

Come già rilevato, gli articoli 5 e 6 del Decreto prevedono l'esenzione dalla responsabilità amministrativa della Società per reati commessi, nell'interesse o a vantaggio di quest'ultima:

- dai soggetti posti in posizione apicale, qualora: (i) la società abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un modello organizzativo idoneo; (ii) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curare il suo aggiornamento sia stato affidato ad un organismo della società, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo; (iii) non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza sul rispetto delle regole costituenti il predetto modello organizzativo; (iv) il reato sia stato commesso eludendo fraudolentemente tali regole;
- dai soggetti sottoposti all'altrui direzione; in questo caso l'esenzione è subordinata solo all'adozione ed all'efficace attuazione, prima della commissione del fatto, di un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello realizzato ed avente le più semplici caratteristiche indicate nell'art. 7 del Decreto.

In entrambe le ipotesi, essenziali risultano quindi essere le funzioni di attuazione e di vigilanza sul funzionamento e sul rispetto del Modello stesso.

Solo per i reati commessi dai soggetti in posizione apicale, il decreto prevede espressamente che tali funzioni siano affidate ad un “*organismo dell'ente*”, “*dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo*” e destinatario di adeguati flussi informativi dagli organi e dalle funzioni interne della società stessa. È corretto, inoltre, ritenere che tale organismo, per il regolare svolgimento delle proprie funzioni, non debba essere investito di funzioni aziendali incompatibili e sia, comunque, funzionalmente autonomo rispetto ai soggetti controllati.

In coerenza con l'unitarietà del Modello Organizzativo e per ragioni di efficienza sotto il profilo dello svolgimento delle funzioni di attuazione e vigilanza sul Modello stesso. La Società ha individuato un unico “*organismo*”, interno alla Società stessa, preposto allo svolgimento delle suddette funzioni con riferimento sia ai soggetti in posizione apicale che ai soggetti sottoposti all'altrui direzione. Analoghe funzioni sono attribuite a tale organismo con riferimento al Codice Etico, anch'esso elemento del Modello Organizzativo.

Tali opzioni (unicità dell'organismo e sua previsione all'interno della società) sono coerenti con le indicazioni contenute nelle Linee Guida di Confindustria. La Società ha, poi, ritenuto che i tratti caratteristici dell'autonomia funzionale e dell'indipendenza, della professionalità e della continuità d'azione, nello svolgimento dell'attività di attuazione e di vigilanza sul Modello 231, pertengano, in maggiore misura, ad un organismo collegiale, tale, cioè, da assicurare una maggiore autorevolezza dell'organismo stesso, una minore condizionabilità dei membri, un più ampio contributo professionale, una maggiore effettività dell'azione e, comunque, meccanismi dialettici e di reciproca sorveglianza, difficilmente replicabili nei casi di organi monocratici o, comunque, di attribuzione delle funzioni ad unico soggetto. Anche tale scelta è in linea con le indicazioni contenute nelle Linee Guida di Confindustria

La legge 12 novembre 2011 n. 183 (c.d. Legge di Stabilità per l'anno 2012) ha introdotto, in materia di responsabilità delle persone giuridiche dipendente da reato, la possibilità di attribuire al Collegio Sindacale le funzioni dell'organismo di vigilanza (comma 4 bis dell'art. 6 del d.lgs. n. 231/2001): “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)”.

Purtuttavia, la Società non ha voluto affidare le predette funzioni direttamente e interamente al Collegio Sindacale, ritenendo più opportuno creare un organismo *ad hoc*, a struttura collegiale, collocato

	Titolo	N° Sez.	Pag.	N° Pag.
	L'ORGANISMO DI VIGILANZA	01 C	4	9

all'interno dell'organizzazione aziendale e dotato di autonomia funzionale, indipendenza, professionalità e capacità d'azione idonee a garantire il soddisfacimento delle previsioni legislative di cui al Decreto¹. In particolare, lo statuto societario ha previsto che il Consiglio di Amministrazione nell'adozione ed attuazione del Modello Organizzativo ex D.lg. 231/01 sia tenuto ad osservare le seguenti prescrizioni (cfr. art. 25):

- 1) l'Organismo di Vigilanza di cui all'art. 6 co. 1 D.lg. 231/01 deve avere struttura collegiale ed essere composto dal Presidente del Collegio Sindacale o da uno dei due membri effettivi del Collegio nonché da un professionista esterno, dotato di adeguate competenze in ordine alla legislazione speciale che regola le attività della Società a rischio di commissione dei reati previsti dal decreto e destinato a non svolgere, in favore dell'azienda, attività incompatibili con la funzione assunta; il membro del Collegio Sindacale è investito della carica di componente dell'Organismo di Vigilanza con delibera del Consiglio di Amministrazione e con l'approvazione dell'Assemblea; il professionista esterno è nominato dal Consiglio di Amministrazione sentito il Collegio Sindacale e con l'approvazione dell'Assemblea;
- 2) non possono essere nominati membri del predetto Organismo e, se eletti, decadono dalla carica: (i) coloro che si trovano nelle condizioni di cui all'art. 2382 cod. civ.; (ii) il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado degli amministratori della Società, gli amministratori, il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado degli amministratori delle società da questa controllate, delle società che la controllano e di quelle sottoposte a comune controllo; (iii) coloro che intrattengono o hanno di recente intrattenuto con la Società rapporti di natura patrimoniale o altre relazioni professionali od economiche di rilevanza tale da comprometterne l'autonomia di giudizio; (iv) coloro che sono stati condannati o che hanno patteggiato l'applicazione di una pena, in forza di provvedimento anche non definitivo, per uno dei reati previsti dal Decreto;
- 3) i membri dell'Organismo di Vigilanza restano in carica tre anni e possono essere riconfermati; Le decisioni in ordine all'eventuale compenso spettante ai membri dell'Organismo di Vigilanza sono assunte dal Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale e con l'approvazione dell'Assemblea, all'atto della nomina e con riferimento all'intero periodo di durata dell'incarico restando dovuto il rimborso delle spese connesse all'incarico;
- 4) l'incarico potrà essere revocato dal Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale e con l'approvazione dell'Assemblea, solo per giusta causa; la revoca dall'ufficio di Sindaco comporta la decadenza dalla carica di membro dell'Organismo di Vigilanza
- 5) L'Organismo di Vigilanza potrà prendere visione e trarre copia dei libri sociali in relazione a questioni inerenti le proprie competenze;

¹ Il tutto nell'alveo di quanto previsto dall'art. 2328, c. 3, cod. civ. (lo Statuto contiene “le norme relative al funzionamento della società”), dall'art. 2381, c. 3, cod. civ. (“il Consiglio di Amministrazione valuta l'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile della società”), dall'art. 2364, comma 1, n. 5 (“L'assemblea ordinaria delibera sulle autorizzazioni eventualmente richieste dallo Statuto per il compimento di atti degli amministratori”) e dall'art. 6, comma 1, lett. a), D.Lgs.. 213/2001 (“l'organo dirigente” adotta ed attua i “modelli di organizzazione e di gestione....”).

	Titolo	N° Sez.	Pag.	N° Pag.
	L'ORGANISMO DI VIGILANZA	01 C	5	9

6) Il Consiglio di Amministrazione potrà, infine, adottare ulteriori regole volte a garantire, nel rispetto della legge e dello Statuto, l'onorabilità, la professionalità, l'indipendenza, l'autonomia e la continuità di azione dell'Organismo di Vigilanza di cui all'art. 6 co. 1, D.Lvo 231/01.

Pertanto, si è ritenuto opportuno:

- prevedere un organo collegiale composto di due persone: (i) un componente del Collegio Sindacale; (ii) un professionista esterno, con consolidata esperienza e specifica competenza in ordine alla legislazione speciale che regola l'attività sociale;
- prevedere specifici requisiti di onorabilità, professionalità e indipendenza per i membri del predetto Organismo, anche ad integrazione delle previsioni statutarie;
- prevedere che la revoca dei membri possa avvenire solo per giusta causa, previa autorizzazione assembleare, quale meccanismo correttivo della dipendenza dagli organi sociali;
- garantire a tale organismo indipendenza ed autonomia operativa, pur raccordata alle funzioni degli organi sociali e delle articolazioni aziendali;
- garantire a tale organismo adeguati poteri informativi, ispettivi e di denuncia nonché, sulla base di apposita previsione di *budget*, la necessaria dotazione finanziaria;
- assicurare a tale organismo l'ausilio di un adeguato staff e la possibilità di ricorrere al supporto di consulenti esterni e di *advisor* indipendenti.

Conformemente alle indicazioni contenute nelle Linee Guida di Confindustria la società ha ritenuto di istituire un organismo interno *ad hoc* e prevedere, quali suoi componenti, il Presidente del Collegio Sindacale o un suo componente ed un professionista esterno, dotato di adeguate competenze.

In considerazione della struttura e delle funzioni attribuite, si è, poi, prescelto, per tale organismo, il nome di “Organismo di Vigilanza sul Modello Organizzativo 231”, da individuarsi anche come “Organismo di Vigilanza sul Modello” o con la sigla “OdV”.

2 ISTITUZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Secondo l'art. 6, c. 1, lett. a) del Decreto, compete “*all'organo dirigente*” assumere l'iniziativa e decidere in ordine all'adozione di un modello organizzativo conforme alle indicazioni contenute nel Decreto stesso. Al contempo, è necessario presidiare l'autonomia e l'indipendenza dell'Organismo di Vigilanza sul Modello rispetto allo stesso organo dirigente e coordinare le sue funzioni con quelle degli organi sociali.

A tale precipuo fine, la Società ha introdotto, nell'ambito del Modello, alcune specifiche disposizioni atte a contemplare tale duplice esigenza, così come di seguito indicato.

3 COMPOSIZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA. NOMINA, CESSAZIONE E SOSTITUZIONE DEI SUOI MEMBRI.

In attuazione di quanto previsto dal Decreto e nel rispetto dello Statuto, è istituito, nell'ambito dell'organizzazione aziendale, l'Organismo di Vigilanza di cui agli artt. 6 e 7 del d.lgs. n. 231/2001, denominato “Organismo di Vigilanza sul Modello 231”, da individuarsi anche come “Organismo di Vigilanza sul Modello Organizzativo” e con la sigla “OdV”. L'Organismo di Vigilanza sul Modello

	Titolo	N° Sez.	Pag.	N° Pag.
	L'ORGANISMO DI VIGILANZA	01 C	6	9

svolge anche le funzioni di Organismo di Vigilanza sul rispetto e l'attuazione del Codice Etico della Società.

L'Organismo di Vigilanza sul Modello ha struttura collegiale ed è composto:

- dal Presidente o da un componente del Collegio Sindacale della Società
- da un professionista esterno con consolidata esperienza e specifica competenza in ordine alla normativa che regolamenta le attività inerenti l'oggetto sociale di RWM Italia S.p.A.

Il componente dell'Organismo di Vigilanza prescelto nell'ambito del Collegio Sindacale è individuato e investito della carica con delibera del Consiglio di Amministrazione e con l'approvazione dell'Assemblea; il professionista esterno è nominato dal Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale, e con l'approvazione dell'Assemblea.

Non possono essere nominati membri del predetto Organismo e, se eletti, decadono dalla carica: (i) coloro che si trovano nelle condizioni di cui all'art. 2382 cod. civ.; (ii) il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado degli amministratori della Società, gli amministratori, il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado degli amministratori delle società da questa controllate, delle società che la controllano e di quelle sottoposte a comune controllo; (iii) coloro che intrattengono o hanno di recente intrattenuto con la Società rapporti di natura patrimoniale o altre relazioni professionali od economiche di rilevanza tale da comprometterne l'autonomia di giudizio; (iv) coloro che sono portatori di interessi, per conto proprio o di terzi, che siano, in concreto, in conflitto con quelli della Società; (v) coloro che sono stati condannati o che hanno patteggiato l'applicazione di una pena, in forza di provvedimento anche non definitivo, per uno dei reati previsti dal Decreto; (vi) coloro che sono stati sottoposti a misure di prevenzione ai sensi della legge 27 dicembre 1956, n. 1423 - Misure di prevenzione nei confronti delle persone pericolose per la sicurezza e per la pubblica moralità o della legge 31 maggio 1965, n. 575 - Disposizioni contro le organizzazioni criminali di tipo mafioso, anche straniere, salvi gli effetti della riabilitazione; (vii) coloro che sono stati condannati, ancorché con sentenza non ancora passata in giudicato e anche se con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione: (a) a pena detentiva per un tempo non inferiore ad un anno per uno dei delitti previsti dal regio decreto 16 marzo 1942, n. 267- Disciplina del fallimento, del concordato preventivo, dell'amministrazione controllata e della liquidazione coatta amministrativa(b) a pena detentiva per un tempo non inferiore ad un anno per un reato contro la pubblica amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'economia pubblica, per un delitto in materia tributaria; (c) per un qualunque delitto non colposo, alla pena della reclusione per un tempo non inferiore ad un anno; (viii) coloro che hanno rivestito la qualifica di componente dell'organismo di vigilanza in seno a società nei cui confronti siano state applicate le sanzioni previste dall'art. 9 del Decreto; (ix) coloro che sono stati sottoposti in via definitiva ad una delle misure di prevenzione previste dall'art. 10, comma 3, della legge 31 maggio 1965, n. 575, come sostituito dall'articolo 3 della legge 19 marzo 1990, n. 55 e successive modificazioni.

Le suddette nomine sono efficaci a seguito di accettazione, comunicata per iscritto da parte dei soggetti interessati.

I predetti requisiti di onorabilità e professionalità debbono essere adeguatamente comprovati prima del perfezionamento della nomina; i soggetti interessati rilasciano, altresì, alla Società una dichiarazione attestante la sussistenza dei predetti requisiti e di quelli di indipendenza.

L'Organismo di Vigilanza sceglie tra i suoi membri il Presidente. Il Presidente provvede alla convocazione delle riunioni dell'Organismo, ne fissa l'ordine del giorno e ne coordina i lavori; rappresenta all'esterno l'Organismo di Vigilanza e svolge tutte le altre funzioni espressamente delegategli.

I membri dell'Organismo di Vigilanza sul Modello restano in carica tre anni e possono essere riconfermati. Il Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale, determina, all'atto della nomina, il compenso ed il rimborso delle spese connesse all'incarico, con riferimento all'intero periodo

	Titolo	N° Sez.	Pag.	N° Pag.
	L'ORGANISMO DI VIGILANZA	01 C	7	9

di durata dello stesso. La delibera del Consiglio di Amministrazione di determinazione del compenso da riconoscersi al membro dell'Organismo di Vigilanza designato tra i componenti del Collegio Sindacale deve essere approvata dall'Assemblea.

L'incarico può essere revocato, sentito il Collegio Sindacale e con l'approvazione dell'Assemblea, soltanto per giusta causa.

La revoca o comunque la cessazione dall'ufficio di Sindaco comporta la decadenza dalla carica di membro dell'Organismo di Vigilanza.

In ogni caso di cessazione dalla carica, si provvede tempestivamente alla sostituzione in conformità alle precedenti previsioni. I nuovi nominati scadono insieme con quelli in carica.

L'Organismo di Vigilanza adotta un regolamento interno sul proprio funzionamento, con particolare riguardo alla calendarizzazione delle attività, alla verbalizzazione delle riunioni, ai rapporti con gli organi sociali, alla predisposizione e trasmissione a questi ultimi di relazione periodiche.

4 FUNZIONI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

All'Organismo di Vigilanza sul Modello sono attribuite le funzioni indicate nelle Parti Generale e Speciale del Modello e, comunque, ogni altra funzione riservata dalla legge all'Organismo di Vigilanza di cui al Decreto.

All'Organismo di Vigilanza sul Modello sono, in particolare, attribuiti autonomi poteri di iniziativa e controllo in ordine all'attuazione, all'osservanza, all'adeguatezza ed all'aggiornamento del Modello stesso, in conformità alle successive previsioni.

L'Organismo di Vigilanza sul Modello svolge, altresì, le funzioni ad esso riservate dal Codice Etico, coordinandole con le ulteriori funzioni inerenti il Modello. Nell'ambito dell'esercizio delle funzioni previste dal Codice Etico, le previsioni del Modello trovano applicazione in quanto compatibili.

Il Consiglio di Amministrazione garantisce all'Organismo di Vigilanza, sulla base di un *budget* annuale definito dal Consiglio stesso in relazione alle esigenze ed alle proposte comunicate dall'Organismo, un'adeguata dotazione finanziaria nonché la possibilità, per quest'ultima, di avvalersi, nello svolgimento delle proprie funzioni, in modo continuativo e con piena autonomia, di dipendenti o ausiliari della Società.

Su richiesta motivata dell'Organismo di Vigilanza sul Modello, che abbia ad oggetto uno o più questioni inerenti le proprie funzioni, l'organo competente secondo lo Statuto della Società può convocare il Consiglio d'Amministrazione.

Su richiesta motivata dell'Organismo di Vigilanza sul Modello, che abbia ad oggetto uno o più questioni inerenti le proprie funzioni e per le quali è prevista la competenza assembleare, l'organo competente può convocare l'Assemblea della Società.

Nell'esercizio delle proprie funzioni, l'Organismo di Vigilanza:

- si coordina con gli organi sociali ed i Responsabili delle funzioni aziendali di volta in volta interessati; i componenti dell'Organismo possono, altresì, partecipare alle riunioni degli organi sociali in relazione a questioni attinenti il Modello 231;
- può ricorrere, al supporto di consulenti esterni, nel rispetto della riservatezza della Società e delle relative attività;
- può richiedere ed accedere ad informazioni, atti e documenti inerenti il personale e le attività della Società nelle Aree a Rischio di commissione dei reati contemplati dal richiamato decreto, con le modalità previste nel Modello e senza necessità di alcun consenso preventivo;

	Titolo	N° Sez.	Pag.	N° Pag.
	L'ORGANISMO DI VIGILANZA	01 C	8	9

- può compiere ispezioni, controlli e verifiche in ordine al personale ed alle attività della Società nelle Aree a Rischio di commissione dei reati contemplati dal richiamato decreto, con le modalità previste nel Modello;
- può prendere visione e trarre copia dei libri sociali in relazione a questioni inerenti le proprie competenze;
- cura la tenuta della documentazione inerente l'esercizio delle proprie funzioni mediante apposita banca dati e definendo specifiche procedure informatiche.

I membri dell'Organismo di Vigilanza sul Modello sono tenuti alla massima riservatezza in ordine all'esercizio delle proprie funzioni ed alle informazioni di cui siano venuti in possesso.

Fuori dai casi nei quali ciò sia stato richiesto da un'Autorità giudiziaria o amministrativa, l'Organismo di Vigilanza non comunica a soggetti diversi dai destinatari del Modello Organizzativo i contenuti di quest'ultimo, salvo preventiva autorizzazione del Consiglio d'Amministrazione o, in caso di delega, del Consigliere Delegato.

	Titolo	N° Sez.	Pag.	N° Pag.
	L'ORGANISMO DI VIGILANZA	01 C	9	9

SEZIONE 01 D

PARTE GENERALE D

ATTUAZIONE, OSSERVANZA, ADEGUATEZZA ED AGGIORNAMENTO DEL MODELLO ORGANIZZATIVO

	Titolo	N° Sez.	Pag.	N° Pag.
	ATTUAZIONE, OSSERVANZA, ADEGUATEZZA ED AGGIORNAMENTO DEL MODELLO ORGANIZZATIVO	01 D	i	6



	Titolo	N° Sez.	Pag.	N° Pag.
	ATTUAZIONE, OSSERVANZA, ADEGUATEZZA ED AGGIORNAMENTO DEL MODELLO ORGANIZZATIVO	01 D	ii	6

INDICE

1. Le funzioni dell'Organismo di Vigilanza in ordine all'attuazione, osservanza, adeguatezza ed aggiornamento del Modello Organizzativo 4
2. Attuazione del Modello Organizzativo 4
3. Osservanza del Modello Organizzativo 5
4. Adeguatezza ed aggiornamento del Modello Organizzativo 6

	Titolo	N° Sez.	Pag.	N° Pag.
	ATTUAZIONE, OSSERVANZA, ADEGUATEZZA ED AGGIORNAMENTO DEL MODELLO ORGANIZZATIVO	01 D	iii	6

1. LE FUNZIONI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA IN ORDINE ALL'ATTUAZIONE, OSSERVANZA, ADEGUATEZZA ED AGGIORNAMENTO DEL MODELLO ORGANIZZATIVO.

Condizione per l'esonero della Società dalla responsabilità amministrativa di cui al Decreto è che la Società abbia:

- a) efficacemente attuato il modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire la commissione dei suddetti reati;
- b) affidato il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del modello e di curarne l'aggiornamento ad un organismo della società, munito di autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

Affinché il Modello sia realmente efficace, è pertanto necessario che:

- a) sia attuato mediante una costante attività regolamentare;
- b) venga istituito un idoneo sistema disciplinare;
- c) all'Organismo di Vigilanza sia affidato il compito di compiere con continuità attività di vigilanza e di riscontro in ordine:
 - all'osservanza da parte dei singoli destinatari delle prescrizioni e delle procedure costituenti il Modello nonché, più in generale, alla coerenza tra i comportamenti concreti ed il Modello stesso;
 - all'adeguatezza del Modello, ovverosia alla capacità di prevenire la commissione dei reati;
 - all'opportunità di apportare modifiche ed aggiornamenti al Modello stesso.

2. ATTUAZIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO

All'Organismo di Vigilanza sono affidati i più ampi poteri di iniziativa e di vigilanza in ordine all'efficace attuazione del Modello.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza:

- a) può formulare proposte di adozione di istruzioni attuative delle regole e procedure aziendali previste nella Parte Speciale del Modello nonché note, chiarimenti, raccomandazioni in merito all'attuazione del Modello;
- b) cura, in stretta collaborazione con la Società, la pubblicità e la diffusione del Modello all'interno dell'azienda attraverso la promozione ed il monitoraggio di specifiche iniziative volte ad assicurare la conoscenza e la comprensione del Modello stesso;
- c) risponde alle richieste di informazioni e di chiarimenti provenienti dai destinatari del Modello;
- d) cura, in stretta collaborazione con la Società, la formazione del personale, anche attraverso l'organizzazione di corsi, seminari ed aggiornamenti periodici, a partecipazione obbligatoria

	Titolo	N° Sez.	Pag.	N° Pag.
	ATTUAZIONE, OSSERVANZA, ADEGUATEZZA ED AGGIORNAMENTO DEL MODELLO ORGANIZZATIVO	01 D	4	6

(salvo legittimo impedimento) e con controllo di frequenza e apprendimento, articolati sui diversi livelli aziendali.

- e) L'Organismo di Vigilanza elabora con cadenza annuale un "Piano per l'attuazione del Modello Organizzativo", sottoponendolo alla valutazione del Consiglio di Amministrazione o, se previsto, del Consigliere Delegato ed informando il Collegio Sindacale. Tale Piano ha ad oggetto, in particolare: (i) la promozione delle attività di controllo da parte dei responsabili delle funzioni aziendali o di Gruppo interessate; (ii) la pianificazione delle verifiche sull'attuazione, l'osservanza, l'adeguatezza e l'aggiornamento del Modello Organizzativo, anche in funzione dell'elaborazione di eventuali proposte in tali materie; (iii) la pianificazione delle ulteriori attività di analisi, monitoraggio ed approfondimento in ordine al Modello Organizzativo, anche in funzione della progressiva implementazione delle regole e delle procedure di controllo adottate e da adottarsi in materia;
- f) L'Organismo di Vigilanza verifica il contenuto e lo stato delle proposte di aggiornamento del Modello Organizzativo, esprimendo, su ciascuna proposta, un parere preventivo obbligatorio.

L'Organismo di Vigilanza monitora l'attuazione del "Piano per l'attuazione del Modello Organizzativo", riferendo agli organi sociali con le modalità e le tempistiche indicate nel Modello.

L'attività di controllo prevista nel Piano ha la finalità: a) di assicurare che le modalità operative soddisfino le prescrizioni vigenti del Modello; b) individuare le aree che necessitano di azioni correttive e/o miglioramenti e verificare l'efficacia delle azioni correttive; c) sviluppare in azienda la cultura del controllo, anche al fine di supportare al meglio eventuali visite ispettive da parte di altri soggetti deputati, a diverso titolo, ad attività di verifica.

L'Organismo di Vigilanza pianifica e gestisce le attività di verifica avvalendosi della collaborazione di personale di altre funzioni aziendali, non coinvolte nelle attività verificate, con specifiche competenze, o di consulenti esterni.

Controlli straordinari non inclusi nel "Piano per l'attuazione del Modello Organizzativo", vengono pianificati nel caso di modifiche nell'organizzazione aziendale o in un determinato processo oppure nei casi di sospetto di violazione del Modello o di comunicazioni di non conformità e, comunque, ogni qualvolta l'ODV disponga controlli *ad hoc*.

3. OSSERVANZA DEL MODELLO ORGANIZZATIVO

All'Organismo di Vigilanza 231 è affidato il compito di vigilare, in conformità alle successive previsioni, sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte dei singoli destinatari.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza, in conformità a quanto previsto nel Modello e tenuto conto anche di quanto indicato nel "Piano per l'attuazione del Modello Organizzativo":

- a) assume le iniziative più opportune allo scopo di accertare eventuali violazioni o tentativi di violazione delle prescrizioni del Modello, effettuando periodicamente verifiche mirate su singoli atti e/o operazioni e riferendo all'organo amministrativo nonché all'Assemblea, ove reputato utile o necessario;
- b) promuove lo svolgimento, da parte dei diversi responsabili delle aree di attività aziendale, delle attività di controllo, nell'ambito delle rispettive aree di competenza, in ordine al rispetto delle prescrizioni del Modello (cd. controllo di linea);

	Titolo	N° Sez.	Pag.	N° Pag.
	ATTUAZIONE, OSSERVANZA, ADEGUATEZZA ED AGGIORNAMENTO DEL MODELLO ORGANIZZATIVO	01 D	5	6

- c) esercita le funzioni allo stesso riservate nell'ambito del sistema sanzionatorio di cui alla successiva Sezione F.

All'Organismo di Vigilanza 231 non spettano compiti, né sono attribuiti poteri decisionali o di tipo impeditivo in ordine allo svolgimento delle rispettive attività da parte dei destinatari del Modello.

4. ADEGUATEZZA ED AGGIORNAMENTO DEL MODELLO ORGANIZZATIVO

All'Organismo di Vigilanza sono affidati i più ampi poteri di iniziativa e di vigilanza in ordine all'adeguatezza del Modello Organizzativo ed al suo aggiornamento, tenuto conto di tutti gli elementi a tal fine rilevanti e, in particolare, di quelli indicati nelle Linee Guida di Confindustria.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza, tenuto conto anche di quanto indicato nel “Piano per l'attuazione del Modello Organizzativo”:

- effettua ricognizioni dell'attività aziendale al fine di aggiornare, ove necessario, le aree a rischio di commissione dei reati elencati nel decreto;
- verifica periodicamente che i vari elementi del Modello Organizzativo siano adeguati, aggiornati e coerenti con l'effettiva realtà aziendale, con il quadro normativo vigente e con le Linee Guida delle Associazioni di Categoria di tempo in tempo emanate, tenuto conto, in tale ambito, anche delle eventuali violazioni del Modello nel tempo riscontrate;
- elabora, sulla base di attività ricognitive periodiche, proposte di aggiornamento e di revisione del Modello, indirizzandole al Consiglio di Amministrazione;
- riferisce al Consiglio di Amministrazione in ordine alle iniziative assunte in merito all'adeguatezza ed all'aggiornamento del Modello.

Il Consiglio di Amministrazione, direttamente o a mezzo di delegato, promuove con cadenza annuale - o, anche su segnalazione dell'Organismo di Vigilanza, con la diversa tempistica resa necessaria da variazioni sostanziali nell'organizzazione aziendale o nella normativa di riferimento (introduzione di nuovi reati rilevanti ai sensi del d.lgs. 231/01 e/o modifiche delle disposizioni legislative e regolamentari relative all'attività di cui all'oggetto sociale) - la revisione del Modello Organizzativo, apportandovi tutte le correzioni e le integrazioni essenziali o utili affinché quest'ultimo sia conforme a quanto previsto dal d.lgs. n. 231/2001, riferendo in merito all'Organismo stesso.

	Titolo	N° Sez.	Pag.	N° Pag.
	ATTUAZIONE, OSSERVANZA, ADEGUATEZZA ED AGGIORNAMENTO DEL MODELLO ORGANIZZATIVO	01 D	6	6

SEZIONE 01 E

PARTE GENERALE E

FLUSSI INFORMATIVI – DIFFUSIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO E FORMAZIONE DEL PERSONALE

	Titolo	N° Sez.	Pag.	N° Pag.
	FLUSSI INFORMATIVI – DIFFUSIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO E FORMAZIONE DEL PERSONALE	01 E	i	7

	Titolo	N° Sez.	Pag.	N° Pag.
	FLUSSI INFORMATIVI – DIFFUSIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO E FORMAZIONE DEL PERSONALE	01 E	ii	7

	Titolo	N° Sez.	Pag.	N° Pag.
	FLUSSI INFORMATIVI – DIFFUSIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO E FORMAZIONE DEL PERSONALE	01 E	iii	7

INDICE

- | | |
|--|---|
| 1. FLUSSI INFORMATIVI VERSO IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE | 4 |
| 2. FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA | 4 |
| 3. DIFFUSIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO E FORMAZIONE DEL PERSONALE | 6 |

	Titolo	N° Sez.	Pag.	N° Pag.
	FLUSSI INFORMATIVI – DIFFUSIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO E FORMAZIONE DEL PERSONALE	01 E	iv	7

1. FLUSSI INFORMATIVI VERSO IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

L'Organismo di Vigilanza riferisce all'Amministratore Delegato, su base continuativa, in ordine all'esercizio delle proprie funzioni, con le modalità previste nel Modello stesso.

Inoltre, l'Organismo di Vigilanza, se richiesto e, comunque, con cadenza almeno semestrale riferisce per iscritto al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale, trasmettendo apposita relazione in ordine: (i) all'attuazione ed all'effettività del Modello; (ii) all'esercizio delle proprie funzioni nei confronti di dirigenti, dipendenti, collaboratori e tutti gli altri destinatari del Modello e, in particolare, in ordine all'osservanza, da parte di questi, del Modello stesso; (iii) all'adeguatezza ed all'aggiornamento del Modello.

2. FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA

- I.** L'articolo 6, comma 2, lett. (d), del Decreto, individua, tra le "esigenze alle quali deve rispondere" un modello organizzativo idoneo, l'esplicita previsione da parte di quest'ultimo di "obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza" del modello stesso.

Detti obblighi informativi rappresentano, evidentemente, uno strumento essenziale per agevolare lo svolgimento dell'attività di vigilanza sull'attuazione, l'osservanza e l'adeguatezza del Modello nonché, laddove siano stati commessi dei reati, dell'attività di accertamento a posteriori delle cause che ne hanno reso possibile la commissione.

Sono tenuti all'osservanza di tali obblighi di informazione i componenti gli organi sociali, i dirigenti, i dipendenti, i collaboratori della Società nonché i somministrati eventualmente in forza presso la Società, comunque, tutti i soggetti tenuti al rispetto del Modello.

Detti soggetti devono segnalare tempestivamente all'Organismo di Vigilanza non solo quanto indicato nell'ambito nelle singole procedure operative contenute nella predetta Parte Speciale del Modello, ma anche quanto specificamente prescritto dallo stesso Organismo di Vigilanza.

- II.** L'Organismo di Vigilanza, nell'esercizio delle proprie funzioni, può, anche in via generale, richiedere ai dirigenti, ai dipendenti ed ai collaboratori la comunicazione, anche periodica, di informazioni e documenti, fissandone le relative modalità.

Su proposta dell'Organismo di Vigilanza, la Società può adottare, inoltre, uno specifico regolamento interno (il "Regolamento Flussi Informativi"), oggetto di revisione periodica almeno semestrale, in cui disciplinare le modalità di comunicazione all'Organismo di Vigilanza, tra le altre: (i) delle decisioni relative alla richiesta, erogazione e utilizzo di finanziamenti pubblici; (ii) delle decisioni relative alla richiesta o rinnovo di autorizzazioni e licenze previste dal Testo Unico delle Leggi di Pubblica Sicurezza; (iii) di comunicazioni periodiche e prospetti riepilogativi in materia di salute e sicurezza sul lavoro e sulle relative iniziative ed adempimenti; (iv) di comunicazioni periodiche relative all'adeguamento della Società alla legislazione speciale in materia di munizioni, esplosivi e altri sistemi di difesa. Allo stesso modo, il Consiglio di Amministrazione, su richiesta motivata dell'Organismo di Vigilanza, mette a disposizione di quest'ultimo, anche a mezzo di propri delegati, informazioni, atti e documenti relativi allo svolgimento dei rispettivi uffici, purché inerenti le funzioni dell'Organismo stesso.

	Titolo	N° Sez.	Pag.	N° Pag.
	FLUSSI INFORMATIVI – DIFFUSIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO E FORMAZIONE DEL PERSONALE	01 E	4	7

Il Consiglio di Amministrazione o altra funzione aziendale su delega del Consiglio stesso o dell’Amministratore Delegato, provvede, in ogni caso, a trasmettere all’Organismo di Vigilanza il sistema delle deleghe e delle procure adottato ed ogni successiva modifica dello stesso nonché tutte le disposizioni organizzative e/o inerenti la gestione delle funzioni aziendali e del personale.

All’Organismo di Vigilanza vengono, inoltre, comunicati, in via continuativa:

- a) i piani di attuazione del Modello Organizzativi adottati dalla Società in merito al Modello stesso;
- b) i piani ed i risultati delle attività di controllo e di *audit* disposti all’interno della Società dagli organi e dalle funzioni competenti, in relazione a fatti ed attività rilevanti in funzione del Modello Organizzativo;
- c) le analisi di *risk assessment* e di mappatura delle attività e dei processi rilevanti in funzione del Modello Organizzativo compiute dagli organi sociali o dalle funzioni competenti;
- d) le analisi di *compliance* eventualmente svolte dagli organi sociali o dalle funzioni competenti, in relazione a fatti ed attività rilevanti in funzione del Modello Organizzativo;
- e) gli eventuali procedimenti disciplinari avviati per violazioni del Modello ed i relativi provvedimenti sanzionatori o di archiviazione, con le relative motivazioni, fermi restando i poteri dell’Organismo di Vigilanza ai sensi della successiva Sezione 01 F;
- f) l’acquisizione in organico di nuovi soggetti apicali;
- g) situazioni significative di turnover;
- h) modifiche organizzative.

III. I soggetti tenuti al rispetto del Modello, oltre a quanto previsto nel Modello stesso ed a quanto prescritto dal “Regolamento Flussi Informativi” e dall’Organismo di Vigilanza, devono comunicare a quest’ultimo nonché al proprio diretto superiore gerarchico e/o al proprio superiore funzionale:

- a) i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra Autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per ipotesi di reato di cui al d. lgs. 231/2001, che riguardino direttamente o indirettamente la Società;
- b) le richieste di assistenza legale inoltrate dai componenti gli organi sociali, dai dirigenti e/o da dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal predetto Decreto, che riguardino direttamente o indirettamente la Società;
- c) violazioni o presunte violazioni delle prescrizioni del Modello;
- d) condotte che facciano ragionevolmente presumere la commissione ovvero il tentativo di commissione, nell’interesse o a vantaggio della società, dei reati di cui al Decreto;

	Titolo	N° Sez.	Pag.	N° Pag.
	FLUSSI INFORMATIVI – DIFFUSIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO E FORMAZIONE DEL PERSONALE	01 E	5	7

- e) ogni altra circostanza, inherente l'attività aziendale, che esponga la Società al rischio concreto della commissione o del tentativo di commissione, nell'interesse o vantaggio della Società stessa, di uno dei reati previsti dal Decreto;
- f) eventuali ispezioni, accertamenti e visite promossi dalla P.A. o da altri enti competenti nei confronti della Società ed i relativi contenziosi in essere.

Gli organi sociali ed i singoli Consiglieri segnalano all'Organismo di Vigilanza violazioni e/o presunte violazioni delle prescrizioni del Modello nonché condotte che facciano presumere la commissione ovvero il tentativo di commissione dei reati di cui al d.lgs. n. 231/2001, poste in essere da uno o più membri degli organi sociali.

I soggetti tenuti ad effettuare le predette segnalazioni possono, inoltre, trasmettere all'Organismo di Vigilanza indicazioni e suggerimenti relativi all'attuazione, all'adeguatezza ed all'aggiornamento del Modello organizzativo.

- IV.** In linea con l'articolo 6, comma 2, lett. d), d.lgs. 231/2001, tutte le segnalazioni e comunicazioni devono essere effettuate in forma scritta – anche mediante e-mail – e non anonima e devono essere indirizzate all'Organismo di Vigilanza. Vengono istituiti “canali informativi specifici” al fine di agevolare il flusso di segnalazioni verso l'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza raccoglie e valuta tutte le predette segnalazioni nonché quelle provenienti da terzi che siano in rapporto con la Società.

E' rimesso alla discrezionalità dell'Organismo di Vigilanza valutare, sulla base delle segnalazioni ricevute, le iniziative da assumere.

Ogni comunicazione o segnalazione è conservata dall'Organismo di Vigilanza in un'apposita banca dati, il cui accesso è consentito soltanto all'Organismo medesimo.

L'Organismo agisce in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società e dei terzi, assicurando l'anonimato del segnalante e la riservatezza dei fatti dal medesimo segnalati ed ascoltando quest'ultimo, ove ritenuto opportuno.

Nel caso di segnalazioni infondate, effettuate con dolo, al soggetto responsabile potranno essere applicate le sanzioni di cui al sistema disciplinare del Modello organizzativo.

3. DIFFUSIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO E FORMAZIONE DEL PERSONALE

La comunicazione del Modello Organizzativo e la formazione del personale rappresentano per la Società fondamentali requisiti dell'attuazione del Modello stesso.

È obiettivo della Società garantire la corretta divulgazione e conoscenza del Modello Organizzativo nei confronti delle risorse già presenti in azienda e di quelle da inserire, con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nelle attività a rischio.

Il Modello Organizzativo è comunicato a tutte le risorse presenti in azienda, anche mediante affissione in bacheca, nonché, successivamente, ai neo assunti. Analogamente, vengono comunicati aggiornamenti ed

	Titolo	N° Sez.	Pag.	N° Pag.
	FLUSSI INFORMATIVI – DIFFUSIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO E FORMAZIONE DEL PERSONALE	01 E	6	7

eventuali modifiche. A tal fine, viene istituito uno spazio di rete aziendale dedicato all'argomento e aggiornato.

RWM ITALIA S.p.A. si impegna a favorire la conoscenza e la comprensione del Modello sia da parte dei soggetti apicali che da parte dei dipendenti, anche attraverso appositi corsi di formazione, con grado di apprendimento diversificato, a seconda dell'inquadramento, della posizione e del ruolo; corsi estesi, di volta in volta, a tutti i neo assunti. In particolare, la società si impegna ad effettuare corsi di formazione entro un anno dall'approvazione del Modello, salvo la diversa tempistica eventualmente ritenuta necessaria o opportuna anche su segnalazione dell'Organismo di Vigilanza, in ragione di significative modifiche introdotte nell'organizzazione aziendale, di significative situazioni di turnover o, ad esempio, nel caso dell'introduzione di nuove figure apicali o del mutamento di quelle esistenti. La struttura e la calendarizzazione dei corsi, dei seminari e delle altre iniziative vengono approvate dall'Organismo di Vigilanza, nel Piano di Attuazione del Modello, anche su proposta della funzione aziendale competente. La partecipazione ai corsi è obbligatoria. Le rispettive presenze nonché le informative dovranno essere adeguatamente tracciate.

I corsi di formazione devono presentare, in particolare, i seguenti contenuti ed obiettivi minimi, da adattarsi in relazione alle specifiche esigenze organizzative della Società ed ai diversi livelli di destinatari: (i) illustrare il Modello, il Codice Etico della Società ed approfondirne i contenuti; (ii) informare sul sistema delle segnalazioni e dei flussi informativi previsto dal Modello; (iii) informare e formare sul sistema di regole e procedure introdotte con il Modello e, in particolare, sui protocolli e sui presidi di controllo implementati all'interno dell'azienda; (iv) favorire lo scambio di informazioni sulle aree a rischio della Società e sul sistema di controllo; (v) informare sui comportamenti etici richiesti dalla Società e su quanto richiesto ai propri fornitori. Tutte le iniziative adottate dovranno essere adeguatamente tracciate.

	Titolo	N° Sez.	Pag.	N° Pag.
	FLUSSI INFORMATIVI – DIFFUSIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO E FORMAZIONE DEL PERSONALE	01 E	7	7

SEZIONE 01 F

PARTE GENERALE F

IL SISTEMA SANZIONATORIO

	Titolo	N° Sez.	Pag.	N° Pag.
	IL SISTEMA SANZIONATORIO	01 F	i	12



	Titolo	N° Sez.	Pag.	N° Pag.
	IL SISTEMA SANZIONATORIO	01 F	ii	12

INDICE

IL SISTEMA SANZIONATORIO	i
1 IL SISTEMA SANZIONATORIO DI CUI AGLI ARTICOLI 6 E 7 DEL DECRETO	4
1.1 Principi generali	4
1.2 Destinatari	4
1.3 Criteri generali di irrogazione delle sanzioni	4
2 PRIMA SEZIONE – QUADRI E IMPIEGATI.....	5
2.1 Ambito di applicazione	5
2.2 Sanzioni.....	6
2.3 Clausole contrattuali per personale distaccato presso la società.....	7
2.4 Accertamento delle infrazioni e potere di irrogazione delle sanzioni.....	8
3 SECONDA SEZIONE - DIRIGENTI	8
3.1 Ambito di applicazione	8
3.2 Sanzioni.....	9
3.3 Clausole contrattuali per personale dirigente distaccato presso la società.....	9
3.4 Accertamento delle infrazioni e potere di irrogazione delle sanzioni.....	9
4 TERZA SEZIONE – SOGGETTI APICALI.....	9
4.1 Soggetti Apicali - Ambito di applicazione.....	9
5 QUARTA SEZIONE – SOGGETTI ESTERNI SOGGETTI A VIGILANZA O DIREZIONE	11
5.1 Ambito di applicazione	11
5.2 Inadempimenti.....	11
5.3 Clausole contrattuali.....	11

	Titolo	N° Sez.	Pag.	N° Pag.
	IL SISTEMA SANZIONATORIO	01 F	iii	12

1 IL SISTEMA SANZIONATORIO DI CUI AGLI ARTICOLI 6 E 7 DEL DECRETO

1.1 Principi generali

Ai sensi degli articoli 6, comma 2, lett. (e), e 7, comma 4, lett. (b), del Decreto, l'efficace attuazione del Modello organizzativo nel suo complesso richiede che la società adotti un sistema sanzionatorio idoneo a reprimere il mancato rispetto delle regole contenute nel Modello e di quelle previste nel Codice Etico.

Il presente sistema è, pertanto, diretto a sanzionare il mancato rispetto delle regole contenute nel Codice Etico e delle procedure e prescrizioni indicate nel Modello Organizzativo adottato dalla Società; esso costituisce parte integrante del Modello e, ai sensi dell'art. 2106 c.c., integra, per quanto non previsto e limitatamente alle fattispecie qui contemplate, i CCNL applicati (Metalmeccanici e Chimici).

L'irrogazione di sanzioni disciplinari per violazione delle regole contenute nel Codice Etico e delle procedure e/o prescrizioni indicate nel Modello prescinde dall'eventuale instaurazione e dall'esito di un giudizio penale per la commissione di uno dei reati previsti dal Decreto e successive integrazioni.

1.2 Destinatari

Il presente sistema disciplinare è suddiviso in sezioni, a seconda della funzione svolta e della categoria di inquadramento dei destinatari ex art. 2095 c.c. nonché dell'eventuale natura autonoma o parasubordinata del rapporto che intercorre tra i destinatari stessi e la Società ed è rivolto, per quanto di rispettiva competenza:

- a) alle persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società ovvero di gestione e controllo della stessa, quali i componenti il Consiglio di Amministrazione e i Procuratori Speciali;
- b) alle persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui sopra (c.d. Soggetti sottoposti), nonché alle persone di cui alla sezione IV (cd. Collaboratori esterni).

1.3 Criteri generali di irrogazione delle sanzioni

1. Nei casi di accertamento dell'inosservanza o violazione del Modello Organizzativo, il tipo e l'entità delle sanzioni specifiche verranno applicate in proporzione alla gravità delle mancanze e, comunque, in base ai seguenti criteri generali:
 - a) elemento soggettivo della condotta (dolo o colpa, quest'ultima per imprudenza, negligenza o imperizia anche in considerazione della prevedibilità o meno dell'evento);
 - b) rilevanza degli obblighi violati;
 - c) gravità del pericolo creato;
 - d) entità del danno eventualmente creato alla Società dall'eventuale applicazione delle sanzioni previste dal Decreto e successive modifiche e integrazioni;
 - e) livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica;
 - f) presenza di circostanze aggravanti o attenuanti con particolare riguardo alle precedenti prestazioni lavorative, ai precedenti disciplinari nell'ultimo biennio;
 - g) eventuale condivisione di responsabilità con altri lavoratori che abbiano concorso nel determinare la mancanza.

	Titolo	N° Sez.	Pag.	N° Pag.
	IL SISTEMA SANZIONATORIO	01 F	4	12

2. Qualora con un solo atto siano state commesse più infrazioni, punite con sanzioni diverse, si applica la sanzione più grave.
3. La recidiva nel biennio comporta automaticamente l'applicazione della sanzione più grave nell'ambito della tipologia prevista.
4. I principi della tempestività e della immediatezza impongono l'irrogazione della sanzione disciplinare, prescindendo dall'esito dell'eventuale giudizio penale.

2 PRIMA SEZIONE – QUADRI E IMPIEGATI

2.1 Ambito di applicazione

In considerazione dell'entrata in vigore dell'art. 25 – *septies* del d.lgs. n. 231/2001 (rubricato come “omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro” e inserito dall'art. 9 della legge 3 agosto 2007 n. 123 e successivamente sostituito dall'art. 300 del d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81), trova applicazione il presente sistema sanzionatorio anche ai comportamenti rilevanti in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro. Pertanto, ai sensi del combinato disposto degli artt. 5, lettera b), e 7 del Decreto, ferma la preventiva contestazione e la procedura prescritta dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970 n. 300 (c.d. Statuto dei Lavoratori), le sanzioni previste nella presente Sezione si applicano nei confronti di quadri ed impiegati alle dipendenze della Società che pongano in essere illeciti disciplinari derivanti da:

- a) mancato rispetto delle procedure e/o prescrizioni del Modello dirette a garantire lo svolgimento dell'attività in conformità della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio, ai sensi del Decreto;
- b) violazione e/o elusione dei sistemi di controllo interno, posta in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione della procedura ovvero mediante impedimento del controllo o dell'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza;
- c) inosservanza delle regole contenute nel Codice Etico;
- d) inosservanza degli obblighi di informativa all'Organismo di Vigilanza e/o al diretto superiore gerarchico;
- e) omessa vigilanza in qualità di “responsabile gerarchico”, sul rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello da parte dei propri sottoposti funzionale alla verifica della loro condotta nell'ambito delle aree a rischio reato e, comunque, nello svolgimento di attività strumentali a processi operativi a rischio reato;
- f) omessa comunicazione in qualità di “responsabile funzionale” al responsabile gerarchico e/o all'Organismo di Vigilanza sul mancato rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello da parte di soggetti funzionalmente assegnati;
- g) inosservanza degli obblighi di comportamento in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro come disciplinati dalla legge (art. 20 del D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81), regolamenti e/o altre disposizioni aziendali.

	Titolo	N° Sez.	Pag.	N° Pag.
	IL SISTEMA SANZIONATORIO	01 F	5	12

2.2 Sanzioni

Il mancato rispetto delle procedure e prescrizioni contenute nella presente Sezione, a seconda della gravità della infrazione, è sanzionato con i seguenti provvedimenti disciplinari:

- a) rimprovero verbale;
- b) rimprovero scritto;
- c) multa;
- d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione entro i limiti massimi previsti dal CCNL applicato;
- e) licenziamento con preavviso;
- a) licenziamento senza preavviso.

Ove i dipendenti sopra indicati siano muniti di procura con potere di rappresentare all'esterno la Società, l'irrogazione della sanzione più grave della multa comporterà anche la revoca automatica della procura stessa.

2.2.1 Rimprovero verbale

Verrà irrogata la sanzione del rimprovero verbale nelle seguenti ipotesi:

- a) nei casi di violazione colposa delle procedure e prescrizioni indicati nella presente Sezione, paragrafo 2.1, lettere da a) ad f), e/o errori procedurali dovuti a negligenza del lavoratore aventi rilevanza esterna;
- b) recidiva nel biennio, nelle violazioni delle procedure e prescrizioni di cui al precedente punto a), non aventi rilevanza esterna.

2.2.2 Rimprovero scritto

Verrà irrogata la sanzione del rimprovero scritto nell'ipotesi di recidiva nel biennio nei casi di violazione colposa di procedure e/o prescrizioni indicati nella presente Sezione, paragrafo 2.1, lettere da a) ad f), e/o errori procedurali dovuti a negligenza del lavoratore aventi rilevanza esterna.

2.2.3 Multa

Oltre che nei casi di recidiva nella commissione di infrazioni da cui possa derivare l'applicazione del rimprovero scritto, la sanzione della multa potrà essere applicata nei casi in cui, per il livello di responsabilità gerarchico o tecnico, o in presenza di circostanze aggravanti, il comportamento colposo e/o negligente possa compromettere, sia pure a livello potenziale, l'efficacia del Modello; si indicano, a titolo esemplificativo ma non esaustivo:

- 1) l'inosservanza di un obbligo di informativa all'Organismo di Vigilanza e/o al diretto superiore gerarchico o funzionale;
- 2) la reiterata inosservanza degli adempimenti previsti dalle procedure e prescrizioni indicate nel Modello, nell'ipotesi in cui essi hanno riguardato o riguardano, un rapporto e/o un procedimento di cui una delle parti è la Pubblica Amministrazione.

2.2.4 Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione

Verrà irrogata la sanzione della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione, oltre che nelle ipotesi di recidiva nella commissione di infrazioni da cui possa derivare l'applicazione della multa, nei casi di

	Titolo	N° Sez.	Pag.	N° Pag.
	IL SISTEMA SANZIONATORIO	01 F	6	12

violazione delle procedure e/o prescrizioni indicate nella presente Sezione, paragrafo 2.1, lettere da a) a g), tali da esporre la Società al rischio di sanzioni e responsabilità.

A titolo esemplificativo ma non esaustivo, si applica la sanzione della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione in caso di:

- 1) inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e del sistema delle deleghe attribuite con riguardo ad atti e documenti inerenti rapporti con le attività degli organi sociali;
- 2) omessa vigilanza dei superiori gerarchici e/o funzionali sul rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello da parte dei propri sottoposti funzionale alla verifica della loro condotta nell'ambito delle aree a rischio reato e, comunque, nello svolgimento di attività strumentali a processi operativi a rischio reato;
- 3) infondate segnalazioni relative a violazioni del Modello e del Codice Etico, effettuate con dolo;
- 4) inosservanza di disposizioni in materia di tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro impartite dal datore di lavoro ai fini della protezione individuale ovvero utilizzazione non appropriata di dispositivi di protezione ovvero ancora mancata partecipazione a programmi di formazione e/o addestramento organizzati dal datore di lavoro.

2.2.5 Licenziamento con preavviso

Verrà irrogata la sanzione del licenziamento con preavviso nei casi di reiterata grave violazione delle procedure e/o prescrizioni indicate nella presente sezione, paragrafo 2.1, lettere da a) a g) aventi rilevanza esterna nello svolgimento di attività nelle aree a rischio reato individuate nella Parte Speciale del Modello.

2.2.6 Licenziamento senza preavviso

Verrà irrogata la sanzione del licenziamento senza preavviso per mancanze così gravi da non consentire la prosecuzione neppure anche provvisoria del rapporto di lavoro (cd. giusta causa), quali a titolo esemplificativo ma non esaustivo:

- 1) violazione di regole, procedure e/o prescrizioni del Modello, incluso il Codice Etico, aventi rilevanza esterna e/o elusione fraudolenta realizzata attraverso un comportamento inequivocabilmente diretto alla commissione di un reato ricompreso fra quelli previsti nel Decreto, a prescindere dal perfezionamento del reato stesso, tale da far venir meno il rapporto fiduciario con il datore di lavoro.
- 2) violazione e/o elusione dei sistemi di controllo interno, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione della procedura ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza, in modo da impedire la trasparenza e verificabilità delle stesse.
- 3) inosservanza di disposizioni in materia di tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro impartite dal datore di lavoro ai fini della protezione collettiva.

2.3 Clausole contrattuali per personale distaccato presso la società

I rapporti con i quadri e gli impiegati in regime di distacco presso la Società vengono integrati sulla base delle seguenti previsioni:

	Titolo	N° Sez.	Pag.	N° Pag.
	IL SISTEMA SANZIONATORIO	01 F	7	12

“Il/La Sig. dichiara di aver preso atto delle previsioni del Codice Etico e del Modello Organizzativo ex D.Lgs. 231/2001 di RWM ITALIA S.p.A. che gli sono stati consegnati e di impegnarsi al loro rispetto.

In ragione di ciò il/la Sig. è consapevole che l'inosservanza delle previsioni contenute nel Capitolo F, Sezione Prima, paragrafo 2.1 lettere da a) a g) del Modello Organizzativo della Società sarà segnalata per iscritto dalla RWM ITALIA S.p.A. alla distaccante per l'eventuale esercizio del potere disciplinare di cui quest'ultima è titolare, fermo restando che RWM ITALIA S.p.A. sarà, in ogni caso, legittimata a richiedere ed ottenere la cessazione immediata del distacco”.

2.4 Accertamento delle infrazioni e potere di irrogazione delle sanzioni

- Il potere (i) di accettare le infrazioni commesse dai quadri e dagli impiegati, anche in regime di distacco, e (ii) di irrogare le sanzioni al solo personale dipendente e non distaccato verrà esercitato dall'Amministratore Delegato di RWM ITALIA S.p.A. nel rispetto delle disposizioni di legge, del Contratto Collettivo applicabile e di quanto previsto nel Modello e nel Codice Etico ed informando previamente l'Organismo di Vigilanza.
- L'Organismo di Vigilanza assiste e supporta l'A.D. nello svolgimento delle suddette funzioni; inoltre, segnala all'AD le violazioni commesse dai quadri e dagli impiegati, delle quali sia venuto a conoscenza attraverso l'esercizio dei poteri ispettivi e di controllo conferitigli.

3 SECONDA SEZIONE - DIRIGENTI

3.1 Ambito di applicazione

Ai sensi del combinato disposto degli artt. 5, lettera b) e 7, del Decreto e, limitatamente a tali norme, nel rispetto della procedura prevista dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970 n. 300, le sanzioni indicate nella presente Sezione si applicano nei confronti dei dirigenti, che pongano in essere illeciti disciplinari derivanti da:

- a) mancato rispetto delle procedure e/o prescrizioni del Modello dirette a garantire lo svolgimento dell'attività in conformità della legge e ad accettare ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio, ai sensi del d.lgs. 231/2001.
- b) violazione e/o elusione dei sistemi di controllo interno, posta in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione della procedura ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza;
- c) inosservanza delle regole contenute nel Codice Etico;
- d) inosservanza dell'obbligo di informativa all'Organismo di Vigilanza e/o al diretto superiore gerarchico o funzionale;
- e) omessa supervisione, controllo e vigilanza, in qualità di “responsabile gerarchico”, sul rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello da parte dei propri sottoposti funzionale alla verifica della loro condotta nell'ambito delle aree a rischio reato;
- f) omessa comunicazione in qualità di “responsabile funzionale” al responsabile gerarchico e/o all'Organismo di Vigilanza sul mancato rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello da parte di soggetti funzionalmente assegnati;

	Titolo	N° Sez.	Pag.	N° Pag.
	IL SISTEMA SANZIONATORIO	01 F	8	12

- g) violazione delle norme in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro come disciplinati dalla legge (D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81), regolamenti e/o altre disposizioni aziendali e/o omesso controllo sul rispetto delle citate norme, regolamenti e/o altre disposizioni aziendali.

3.2 Sanzioni

Il mancato rispetto delle procedure e prescrizioni contenute nella presente sezione, paragrafo 3.1, lettere da a) a g), a seconda della gravità della infrazione ed in considerazione della particolare natura fiduciaria del rapporto di lavoro, potrà giustificare il licenziamento con preavviso (cd. giustificatazza) e, nei casi più gravi, il licenziamento senza preavviso (cd. giusta causa) del dirigente, da cominarsi ai sensi delle disposizioni di Legge e del Contratto Collettivo applicato.

Ove il dirigente sia munito di procura con potere di rappresentare all'esterno la Società, l'irrogazione della sanzione disciplinare espulsiva comporterà anche la revoca della procura stessa.

3.3 Clausole contrattuali per personale dirigente distaccato presso la società

I rapporti con i dirigenti distaccati presso la Società, vengono integrati sulla base delle seguenti previsioni:

“Il/La Sig. dichiara di aver preso atto delle previsioni del Codice Etico e del Modello Organizzativo ex d.lgs. 231/2001 di RWM ITALIA S.p.A. che gli sono stati consegnati e di impegnarsi al loro rispetto.

In ragione di ciò il/la Sig. è consapevole che l'inosservanza delle previsioni contenute nel Capitolo F, Seconda Sezione, paragrafo 3.1, lettere da a) a g) del Modello Organizzativo, sarà segnalata per iscritto da RWM ITALIA S.p.A. alla distaccante per l'eventuale esercizio del potere disciplinare di cui quest'ultima è titolare, fermo restando che RWM ITALIA S.p.A. sarà, in ogni caso, legittimata a richiedere ed ottenere la cessazione immediata del distacco”.

3.4 Accertamento delle infrazioni e potere di irrogazione delle sanzioni

- Il potere di accettare le infrazioni commesse dai dirigenti, anche in regime di distacco, e di irrogare le sanzioni verrà esercitato dall'A.D. della Società, nel rispetto delle disposizioni di legge, del Contratto Collettivo e di quanto previsto nel Modello, nel Codice Etico e in atti regolamentari interni ed informando previamente l'Organismo di Vigilanza.
- L'Organismo di Vigilanza assiste e supporta l'A.D. nello svolgimento delle suddette funzioni. L'Organismo di Vigilanza segnala, inoltre, al Presidente le violazioni commesse dai dirigenti, delle quali sia venuto a conoscenza attraverso l'esercizio dei poteri ispettivi e di controllo conferitigli.
- Indipendentemente dall'applicazione delle sanzioni è fatta salva, comunque, la facoltà della Società di proporre nei confronti dei dirigenti azioni di responsabilità e/o risarcitorie.

4 TERZA SEZIONE – SOGGETTI APICALI

4.1 Soggetti Apicali - Ambito di applicazione

Ai fini del Decreto, nell'attuale organizzazione della Società sono “Soggetti apicali”, in quanto rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione della Società ovvero di gestione e controllo della stessa:

- il Presidente del Consiglio di Amministrazione;
- i Consiglieri di Amministrazione;

	Titolo	N° Sez.	Pag.	N° Pag.
	IL SISTEMA SANZIONATORIO	01 F	9	12

- l'Amministratore Delegato;
- i Procuratori Speciali

Ai sensi del combinato disposto degli artt. 5, lettera a) e 6 del Decreto, le sanzioni previste nella presente Sezione si applicano nei confronti dei “Soggetti apicali” nei seguenti casi:

- a) mancato rispetto delle procedure e/o prescrizioni previsti nel Modello inerenti la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società nonché delle regole contenute nel Codice Etico, inclusa la violazione delle disposizioni relative ai poteri di firma ed al sistema delle deleghe nonché la violazione delle misure relative alla gestione delle risorse finanziarie;
- b) violazione e/o elusione dei sistemi di controllo interno previsto nel Modello, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione della procedura ovvero mediante impedimento del controllo o dell'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza;
- c) violazione degli obblighi di informativa previsti nel Modello nei confronti dell'Organismo di Vigilanza e/o degli organi sociali; inadempimento, nell'esercizio dei poteri gerarchici e nei limiti derivanti dal sistema delle deleghe, degli obblighi di controllo e vigilanza sul comportamento dei diretti sottoposti, intendendosi tali solo coloro che, alle dirette ed immediate dipendenze del soggetto apicale, operano nell'ambito delle aree a rischio di reato.

4.1.1 Sanzioni

A seconda della gravità dell'infrazione commessa dai componenti il Consiglio di Amministrazione, tale organo, sentito il parere dell'Organismo di Vigilanza, assumerà i più opportuni provvedimenti, ivi inclusi l'avocazione a sé di operazioni rientranti nelle deleghe, la modifica o la revoca delle deleghe stesse e la convocazione dell'Assemblea per l'eventuale adozione, nei casi più gravi, dei provvedimenti di cui agli artt. 2383 e 2393 cod. civ..

Nei confronti dei Procuratori Speciali, a seconda della gravità dell'infrazione commessa, potranno essere adottati, dal Consiglio di Amministrazione, i più opportuni provvedimenti, ivi inclusi la modifica o la revoca delle deleghe e, nei casi più gravi, la revoca dell'incarico, fatte salve, in ogni caso, le diverse azioni disciplinari esercitabili in base al rapporto di lavoro eventualmente intercorrente tra il singolo Procuratore e la Società, nel rispetto delle procedure previste dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

4.1.2 Soggetti Apicali ai sensi del D. Lgs. n. 81/2008 esanzioni

Ai soli fini delle disposizioni del D. Lgs. n. 81/2008 in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, devono considerarsi soggetti apicali coloro che assumano la veste di “datore di lavoro” come definito dall'art. 2 lett. b) del citato D. Lgs. n. 81/2008.

Nel caso in cui tali soggetti pongano in essere violazioni delle norme in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, regolamenti e/o altre disposizioni aziendali, ovvero omettano di operare il controllo sul rispetto delle citate norme, regolamenti e/o altre disposizioni aziendali, potrà essere applicata la più grave delle sanzioni espulsive tra quelle previste alle sezioni prima e seconda in base alla qualifica di appartenenza.

4.1.3 Coesistenza di più rapporti in capo al medesimo soggetto

Nel caso in cui il soggetto apicale rivesta, altresì, la qualifica di lavoratore subordinato, nel caso di violazioni poste in essere in qualità di apicale, a questo verranno applicate le sanzioni della presente Sezione, fatta salva in ogni caso l'applicabilità delle diverse azioni disciplinari esercitabili in base al

	Titolo	N° Sez.	Pag.	N° Pag.
	IL SISTEMA SANZIONATORIO	01 F	10	12

rapporto di lavoro subordinato intercorrente con la Società e nel rispetto delle procedure di legge, in quanto applicabili.

Nell’ipotesi in cui la violazione delle procedure e/o prescrizioni previste nel Modello venga posta in essere dal soggetto apicale nell’ambito delle mansioni dirigenziali svolte, l’eventuale applicazione della sanzione espulsiva comporterà, previa assunzione delle necessarie delibere, la revoca delle deleghe e la cessazione dalla carica.

5 QUARTA SEZIONE – SANZIONI “CONTRATTUALI” NEI CONFRONTI DI SOGGETTI ESTERNI

5.1 Ambito di applicazione

Sinora, sono state considerate le sanzioni disciplinari, ovverosia quelle applicabili dalla Società nei confronti di soggetti, anche apicali, vincolati alla stessa da un rapporto gerarchico.

Le “sanzioni” nei confronti di soggetti terzi, quali collaboratori, consulenti, lavoratori somministrati, mediatori, mandatari, rappresentanti, agenti, intermediari, incaricati della Società nonché di committenti o fornitori, sono, invece, di natura contrattuale. Ciò, in quanto questi ultimi sono vincolati a RWM non da un rapporto gerarchico, ma, per l’appunto, contrattuale.

Pertanto, nei confronti di soggetti terzi che abbiano posto in essere le violazioni delle regole del Codice Etico e delle procedure e prescrizioni del Modello attinenti l’oggetto dell’incarico, potrà essere disposta la risoluzione di diritto del rapporto contrattuale ai sensi dell’art. 1456, c.c., ovvero esercitata la facoltà di recesso, anche senza preavviso, dal rapporto stesso, in conformità a quanto contrattualmente previsto ed informando previamente l’Organismo di Vigilanza.

Nell’ambito dei singoli rapporti può essere convenuta anche l’applicabilità di ulteriori sanzioni.

Resta salvo, in ogni caso, il diritto della Società al risarcimento dei danni subiti.

5.2 Inadempimenti

- a) Violazione delle procedure e/o prescrizioni attinenti l’oggetto dell’incarico aventi rilevanza esterna e/o elusione fraudolenta delle stesse realizzata attraverso un comportamento inequivocabilmente diretto alla commissione di un reato ricompreso fra quelli previsti nel Decreto, a prescindere dal perfezionamento del reato stesso;
- b) violazione e/o elusione dei sistemi di controllo, posta in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l’alterazione della documentazione inerente la procedura stessa ovvero impedendo il controllo o l’accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l’Organismo di Vigilanza;
- c) mancata, incompleta o non veritiera documentazione dell’attività svolta, oggetto dell’incarico, tale da impedire la trasparenza e verificabilità della stessa;
- d) violazione, anche attraverso comportamenti omissivi, di norme, regolamenti e/o altre disposizioni aziendali in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro.

5.3 Clausole contrattuali

Da quanto detto, discende che gli accordi con i soggetti terzi, che siano vincolati alla Società da un rapporto contrattuale; in particolare, i rapporti con i collaboratori, anche a progetto, con i consulenti e con i cd. “somministrati”, vengono integrati sulla base delle seguenti previsioni:

	Titolo	N° Sez.	Pag.	N° Pag.
	IL SISTEMA SANZIONATORIO	01 F	11	12

- **COLLABORATORE /CONSULENTE**

“Il collaboratore/consulente dichiara di aver preso atto delle previsioni del Codice Etico e del Modello ex d.lgs. 231/2001 di RWM ITALIA S.p.A. che gli sono stati consegnati e di impegnarsi al loro rispetto.

In ragione di ciò il collaboratore/consulente è consapevole che l'inosservanza delle previsioni contenute nella Sezione IV del Sistema Disciplinare formante parte integrante del Modello, costituirà grave inadempimento contrattuale e legittimerà RWM ITALIA S.p.A. a risolvere di diritto il presente contratto con effetto immediato, ai sensi e per gli effetti dell'art. 1456 cod. civ., fermo restando il risarcimento dei danni eventualmente causati a RWM ITALIA S.p.A.”.

- **SOMMINISTRATO**

“Il/la sig. [.....] dichiara di aver preso atto delle previsioni del Codice Etico e del Modello ex d.lgs. 231/2001 di RWM ITALIA S.p.A. che gli sono stati consegnati e di impegnarsi al loro rispetto. In ragione di ciò il/la sig. [.....] è consapevole che l'inosservanza delle previsioni contenute nel Capitolo F, Sezione IV, della Parte Generale del Modello, costituirà grave mancanza e legittimerà RWM ITALIA S.p.A. ad ottenere la sua sostituzione fermo restando il risarcimento dei danni eventualmente causati alla Società medesima”.

	Titolo	N° Sez.	Pag.	N° Pag.
	IL SISTEMA SANZIONATORIO	01 F	12	12