



**MODELLO DI
ORGANIZZAZIONE
GESTIONE E
CONTROLLO DI
PETROLVALVES
AI SENSI DEL D.LGS.
231/2001.**

valves and actuators



Indice

1. Il Decreto Legislativo 231/01
 - 1.1 Il regime della responsabilità amministrativa degli enti
 - 1.2 L'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo quale esimente della responsabilità amministrativa
 - 1.3 Le linee guida elaborate dalle Associazioni di categoria
2. Adozione del Modello in **PETROLVALVES**
 - 2.1 Obiettivi perseguiti dalla Società con l'adozione del Modello
 - 2.2 Scopo e principi del Modello
 - 2.3 La centralità del Codice Etico di **PETROLVALVES**
3. Il sistema organizzativo di **PETROLVALVES**
 - 3.1 Descrizione sintetica dell'attività di **PETROLVALVES**
 - 3.2 Il sistema di governance
 - 3.3 I settori di attività e la struttura organizzativa
 - 3.4 Le certificazioni di **PETROLVALVES**
 - 3.5 Il sistema di gestione delle risorse finanziarie
4. Struttura del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo: Parte Generale e Parte Speciale
5. Modifiche e integrazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo
6. Organismo di Vigilanza
 - 6.1 Individuazione dell'Organismo di Vigilanza
 - 6.2 Cause di ineleggibilità ed incompatibilità
 - 6.3 Cessazione dall'incarico
 - 6.4 Compiti, requisiti e poteri dell'Organismo di Vigilanza
 - 6.5 Attività di reporting nei confronti degli organi sociali
 - 6.6 Flussi informativi e segnalazioni verso l'Organismo di Vigilanza
 - 6.7 Validità delle deliberazioni
7. Esito dell'attività di Risk Assessment
8. Formazione dei destinatari del Modello e diffusione dello stesso nel contesto aziendale
 - 8.1 Formazione del personale e diffusione nel contesto aziendale
 - 8.2 Informativa a collaboratori esterni
9. Sistema sanzionatorio
 - 9.1 Sistema disciplinare
 - 9.2 Altre misure di tutela in caso di mancata osservazione delle prescrizioni del Modello

1. Il decreto legislativo 231/01

1.1 Il regime della responsabilità

AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI

Il D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231 ha introdotto in Italia la responsabilità amministrativa degli enti forniti di personalità giuridica e delle Società e associazioni anche prive di personalità giuridica per fatti connessi alla commissione di reati.

Tale normativa prevede una responsabilità diretta degli enti con l'irrogazione di sanzioni, conseguente all'accertamento di determinati reati commessi nell'interesse o a vantaggio della Società da rappresentanti, manager e dipendenti delle aziende.

Il giudice penale competente per i reati commessi dalle persone fisiche accerta anche le violazioni riferibili alle Società. Tale elemento, unitamente al fatto che la stessa normativa prevede espressamente l'estensione di tutte le garanzie previste per l'imputato anche alle aziende, fa sì che si possa in sostanza parlare di responsabilità penale delle aziende.

Le sanzioni applicabili alla Società, in ipotesi di commissione da parte di un soggetto facente capo alla Società medesima di uno dei reati per i quali è prevista l'applicazione della disciplina in oggetto, sono pecuniarie e interdittive, oltre alla confisca e alla pubblicazione della sentenza.

Le sanzioni pecuniarie si applicano sempre attraverso un sistema di quote, il cui importo è stabilito dal giudice in relazione a determinati parametri, tra cui la gravità del fatto e il grado di responsabilità della Società.

Le sanzioni interdittive sono:

- ▶ interdizione dall'esercizio dell'attività;
- ▶ sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- ▶ divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- ▶ esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli già concessi;
- ▶ divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Tali sanzioni, su richiesta del Pubblico Ministero, qualora ricorrano gravi indizi di responsabilità della Società e il concreto pericolo di reiterazione dell'illecito, sono applicabili dal giudice anche in via cautelare. Parimenti applicabili dal giudice sono il sequestro preventivo sui beni suscettibili di confisca e il sequestro conservativo in ipotesi di pericolo di dispersione delle garanzie per gli eventuali crediti dello Stato (spese di giustizia, sanzione pecuniaria).

Attualmente, i reati per i quali è prevista la responsabilità diretta delle aziende sono:

- ▶ i reati contro la Pubblica Amministrazione: malversazione a danno dello Stato (art. 316 bis c.p.), indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (art. 316 ter c.p.), concussione (art. 317 c.p.), corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.), corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 c.p.), corruzione in atti giudiziari (art. 319 ter c.p.), induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319 quater c.p.), istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.), truffa in danno dello Stato o altro ente pubblico (art. 640, comma 2, n. 1 c.p.), truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640 bis c.p.), frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640 ter c.p.) (artt. 24 e 25 D.Lgs. 231/01);
- ▶ i delitti informatici e trattamento illecito di dati, come previsto dalla L. 18 marzo 2008 n. 48, art. 7: documenti informatici (art. 491-bis c.p.); accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-ter c.p.); detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-quater c.p.); diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615-quinquies c.p.); intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quater c.p.); danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635 bis c.p.) danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-ter c.p.); danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-quater c.p.); danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635-quinquies c.p.); frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640-quinquies c.p.) (art. 24 bis D.Lgs. 231/2001);
- ▶ i delitti di criminalità organizzata di cui alla Legge 94 del 2009: Associazione per delinquere (art. 416 c.p.); Associazioni di tipo mafioso anche straniere (art. 416 bis c.p.); Scambio elettorale politico-mafioso (art. 416 ter c.p.); - Sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.); Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 DPR 9 ottobre 1990, n. 309); delitti di illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo escluse quelle previste dall'art. 2, comma terzo, della L.18/04/1975 n. 110 (art. 407, comma 2, lettera a), numero 5, c.p.p.) (art. 24 ter D.Lgs. 231/01);
- ▶ i delitti in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (artt. 453 e ss. c.p.) così come previsto dal D.L. 350/01, convertito nella L. 409/01; la Legge 99 del 2009 ha esteso l'applicabilità del Decreto 231 anche alla contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.) e all'introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.) (art. 25 bis D.Lgs. 231/01);
- ▶ i delitti contro l'industria e il commercio previsti dalla Legge 99 del 2009: turbata libertà dell'industria e del commercio (art. 513 c.p.); frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.); vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (Art. 516 c.p.);

- vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.); fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517 ter c.p.); contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517 quater c.p.); illecita concorrenza con minaccia e violenza (art. 513 bis c.p.); frode contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.) (art. 25 bis 1 D.Lgs. 231/01);
- ▶ i reati societari previsti dal codice civile, in seguito al D.Lgs. 61/02: false comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.); fatti di lieve entità (art. 2621 bis cc) false comunicazioni sociali delle Società quotate (art. 2622 c.c.); impedito controllo (art. 2625 c.c.); indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.); illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.); illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della Società controllante (art. 2628 c.c.); operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.); omessa comunicazione del conflitto di interessi (art. 2629bis c.c.); formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.); indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.); Corruzione tra privati (art. 2635 c.c.); illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.); aggio (art. 2637 c.c.); ostacolo all'esercizio delle funzioni dell'autorità di vigilanza (art. 2638 c.c.) (art. 25 ter D.Lgs. 231/01);
 - ▶ i reati aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale o da leggi speciali, ai sensi della L. 7/03 recante "Ratifica ed esecuzione della Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo, fatta a New York il 19 dicembre 1999, e norme di adeguamento dell'ordinamento interno" (art. 25 quater D.Lgs. 231/01);
 - ▶ i delitti in relazione a pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583 bis c.p.), come previsto dalla L. 7/06 (art. 25 quater 1 D.Lgs. 231/01);
 - ▶ i delitti contro la personalità individuale previsti dal codice penale: Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.), Prostituzione minorile (art. 600-bis c.p.), Pornografia minorile (art. 600-ter c.p.) Detenzione di materiale pornografico (art. 600-quater c.p.), Pornografia virtuale (art. 600-quater 1 c.p.), Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-quinquies c.p.), Acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.), Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603-bis c.p.), Adescamento di minorenni (art. 609 undecies c.p.) (art. 25 quinquies D.Lgs. 231/01);
 - ▶ i reati in materia di Abusi di mercato ex artt. 184 e 185 D.Lgs. 58/98 (art. 25 sexies D.Lgs. 231/01);
 - ▶ i delitti di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime (art. 589 e 590, terzo comma, c.p.) commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro, così come previsti dalla L. 123/07 e dal D.lgs. 81/2008 (art. 25 septies D.Lgs. 231/01);
 - ▶ i delitti di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio (artt. 648, 648 bis, art. 648 ter e 648 ter 1. c.p.), come stabilito dal D.Lgs. 231/2007 (art. 25 octies D.Lgs. 231/01);
 - ▶ i delitti in materia di violazione del diritto d'autore previsti dalla Legge 22/04/1941 n. 633, ai quali l'applicazione del D.Lgs. 231/01 è stata estesa con la Legge 99 del 2009 (art. 25 novies D.Lgs. 231/01);

- ▶ il delitto di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377 bis c.p.), così come previsto dalla Legge 116 del 2009, art. 4 (art. 25 decies D.Lgs. 231/01);
- ▶ i reati ambientali, introdotti dal D.Lgs. 7 luglio 2011, n. 121 e dalla Legge 68/2015 (art. 25 undecies D.Lgs. 231/01);
- ▶ il reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 22, comma 12-bis, D.Lgs. 25 luglio 1998, n. 286) introdotto dal D.Lgs. 16 luglio 2012 n. 109 (art. 25 duodecies D.Lgs. 231/01);
- ▶ i reati transnazionali previsti dal codice penale e da leggi speciali, così come individuati dalla L. 146/06 recante "Ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall'Assemblea Generale il 15/11/2000 ed il 31/05/2001".

Il D.Lgs. 231/01 si applica ai reati commessi da:

- ▶ soggetti in posizione apicale, ovvero amministratori, direttori generali, preposti a sedi secondarie, direttori di divisione dotati di autonomia finanziaria e funzionale, nonché coloro che anche solo di fatto esercitano la gestione e il controllo della Società;
- ▶ persone sottoposte alla direzione o vigilanza dei soggetti sopraindicati, intendendosi come tali anche coloro che si trovino a operare in una posizione, anche se non formalmente inquadrabile in un rapporto di lavoro dipendente, comunque subordinata, come detto, alla vigilanza dell'azienda per cui agiscono.

Condizione essenziale perché la Società sia ritenuta responsabile del reato è che il fatto sia stato commesso nell'interesse o a vantaggio della Società stessa. La Società perciò risponde sia che l'autore del reato lo abbia commesso con intenzione di perseguire un interesse esclusivo o concorrente della Società, sia che si riveli comunque vantaggioso per la Società medesima. In quest'ultimo caso, tuttavia, la responsabilità della Società resta esclusa se risulti che l'autore del reato ha agito al fine di perseguire un interesse esclusivamente proprio o comunque diverso da quello della Società.

1.2 L'adozione del modello di organizzazione, GESTIONE E CONTROLLO QUALE ESIMENTE DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA

Il D.Lgs. 231/01, in ipotesi di reato commesso da soggetto apicale, esclude la responsabilità della Società nel caso in cui la Società medesima dimostri che:

- ▶ l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello di Organizzazione e di Gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- ▶ il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento è stato affidato a un organismo della Società, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;

- ▶ le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello di Organizzazione e di Gestione;
- ▶ non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo preposto al controllo.

In ipotesi di reato commesso da soggetto sottoposto all'altrui direzione o vigilanza, la Società è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza.

In ogni caso, è esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza se la Società, prima della commissione del reato ha adottato ed efficacemente attuato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Il Modello organizzativo dovrà rispondere a diverse esigenze:

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

In relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione, nonché al tipo di attività svolta, il modello deve prevedere misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio. L'efficace attuazione del Modello richiede una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni, ovvero quando intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'azienda. Pertanto, il sistema brevemente delineato non può, per operare efficacemente, ridursi ad una attività una *tantum*, bensì deve tradursi in un processo continuo (o comunque svolto con una periodicità adeguata).

1.3 Le linee guida elaborate

DALLE ASSOCIAZIONI DI CATEGORIA

Il medesimo D.Lgs. 231/01, all'art. 6, comma 3, ha previsto che i modelli possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti e comunicati al Ministero della Giustizia.

Sulla scorta di tale disposizione, tutte le principali associazioni di categoria hanno approvato e pubblicato dei propri codici di comportamento.

In merito alle linee guida delle associazioni di categoria, il D.M. 26 giugno 2003 n. 201 ("Regolamento recante disposizioni regolamentari relative al procedimento di accertamento dell'illecito amministrativo delle persone giuridiche, delle Società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica") ribadisce che le associazioni rappresentative degli enti comunicano al Ministero della Giustizia i codici di comportamento contenenti indicazioni specifiche e concrete di settore per l'adozione e per l'attuazione dei modelli di organizzazione e di gestione previsti e prevede espressamente che, decorsi trenta giorni dalla data di ricevimento da parte del Ministero della Giustizia del codice di comportamento senza che siano state formulate osservazioni, il codice di comportamento acquista efficacia.

In particolare, appare opportuno ricordare che Confindustria nel mese di luglio 2014 ha pubblicato l'ultima versione aggiornata nel mese di marzo 2014 delle proprie "linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo". Il Ministero ha ritenuto adeguata tale versione elaborata da Confindustria.

2. Adozione del modello in PetrolValves

2.1 Obiettivi perseguiti dalla Società CON L'ADOZIONE DEL MODELLO

07

Al fine di assicurare la correttezza nella conduzione delle attività aziendali e con l'ottica di diffondere e promuovere l'integrità e la trasparenza, la Società "Società" e/o "**PETROLVALVES**" deve, salvo ove diversamente richiesto dal contesto, includere un riferimento a **PETROLVALVES** S.p.A. e a ciascuna società del suo gruppo). ha ritenuto opportuno recepire le indicazioni del D.Lgs. 231/01 e dotarsi di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo atto a prevenire il rischio di commissione di reati contemplati dal D.lgs.231/01 stesso.

La decisione di adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo è stata attuata nell'intento di tutelare la propria immagine, gli interessi e le aspettative dei dipendenti, degli azionisti, dei committenti e del pubblico, e di sensibilizzare tutti i collaboratori e tutti coloro che operano in nome e per conto della Società all'adozione di comportamenti corretti al fine di evitare la commissione di reati.

PETROLVALVES ha predisposto il proprio Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo tenendo in considerazione tutte le norme di legge rilevanti in materia ed in particolare le linee guida di Confindustria.

Il Modello è stato approvato e adottato dal Consiglio di Amministrazione, conformemente all'art. 6.1a del D.lgs.231/01, che prevede il Modello come espressione dell'Organo Dirigente della Società.

Oltre a provvedere all'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, conformemente all'art. 6, comma 1, lett. b del D.lgs.231/01, il Consiglio di Amministrazione ha istituito l'Organismo di Vigilanza, avente il compito di assicurare l'efficacia del Modello stesso, nonché di verificarne l'osservanza e curarne l'aggiornamento.

2.2 Scopo e principi

DEL MODELLO

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo risponde all'esigenza di perfezionare il proprio sistema di controlli interni e di evitare il rischio di commissione di reati.

Tale obiettivo è conseguito mediante l'individuazione delle attività "sensibili", la predisposizione di un sistema organico e strutturato di procedure e l'adozione di un adeguato sistema di controllo dei rischi.

I principi base del Modello devono:

- ▶ rendere consapevole il potenziale autore del reato di commettere un illecito contrario ai principi e agli interessi della Società anche quando apparentemente l'illecito stesso procurerebbe un vantaggio alla Società;
- ▶ permettere di monitorare le attività sensibili e intervenire per prevenire la commissione del reato ed eventualmente rinforzare il sistema di controllo interno modificando le procedure, i livelli autorizzativi o i sistemi di supporto.

Al fine della predisposizione del presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo:

- ▶ sono state identificate le aree a rischio di commissione di reati ai sensi del D.Lgs. 231/01, attraverso l'analisi delle attività svolte, delle procedure esistenti, delle prassi, dei livelli autorizzativi. Per una disamina delle modalità seguite nella complessa ed articolata attività di Risk Assessment si rinvia al capitolo 7 "Esito dell'attività di Risk Assessment";
- ▶ sono stati definiti adeguati sistemi di controllo interno per le aree a rischio, al fine di prevenire la commissione di reati, e sono state redatte delle idonee procedure organizzative;
- ▶ è stato analizzato il processo di gestione delle risorse finanziarie;
- ▶ è stato identificato un Organismo di Vigilanza, al quale è stato attribuito il compito di vigilare sulla corretta applicazione del Modello attraverso il monitoraggio delle attività e la definizione di flussi informativi dalle aree sensibili;
- ▶ sono stati attribuiti, a tale organismo e ai vertici aziendali, compiti e poteri tali da garantire l'effettiva vigilanza sull'applicazione e l'adeguatezza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, anche ai fini della configurazione dell'esimente;
- ▶ è stato previsto, in conformità alla normativa esistente in materia, un sistema disciplinare da applicare in caso di violazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo;
- ▶ è stata avviata, a tutti i livelli aziendali, un'opera di sensibilizzazione e formazione sulle procedure e sull'adesione alle regole comportamentali previste dal Modello.

Scopo del Modello è la predisposizione di un sistema organizzativo formalizzato e chiaro per quanto attiene all'attribuzione di responsabilità, alle linee di dipendenza gerarchica ed alla descrizione dei compiti, con specifica previsione di principi di controllo.

2.3 La centralità del codice etico DI PETROLVALVES

Il Codice Etico di **PETROLVALVES**, che costituisce parte integrante del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo, indica i principi generali e le regole comportamentali cui la Società riconosce valore etico positivo ed a cui devono conformarsi tutti i Destinatari. Tali sono tutti gli amministratori, i sindaci, i suoi dipendenti, inclusi i dirigenti, nonché tutti coloro che, pur esterni alla Società, operino, direttamente o indirettamente, per la stessa.

Tali valori sono basati sui principi del rispetto delle leggi, la correttezza, l'imparzialità, l'onestà, l'integrità, la trasparenza.

3. Il sistema organizzativo di PetrolValves

09

3.1 Descrizione sintetica dell'attività DI PETROLVALVES

PETROLVALVES è uno dei principali fabbricanti specializzati in valvole per il settore del gas, del petrolio e dell'energia.

Sebbene produca valvole per applicazioni standard **PETROLVALVES** si distingue per l'abilità di produrre continuamente le valvole più sofisticate dal punto di vista ingegneristico per le molteplici categorie dei settori del petrolio, gas ed energia.

La linea di produzione di **PETROLVALVES** copre i seguenti settori: raffinazione, petrolchimico, centrali elettriche, piattaforme marine, installazioni sottomarine, trasporto di petrolio e gas, perforazione.

3.2 Il sistema DI GOVERNANCE

PETROLVALVES, Società per azioni, ha adottato il seguente sistema di governance:

Consiglio di amministrazione

L'organo amministrativo è investito dei più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della Società ed ha facoltà di compiere tutti gli atti che ritenga opportuni

per il raggiungimento dell'oggetto sociale, esclusi soltanto quelli che la legge o lo statuto riservano inderogabilmente alla competenza dei soci.

Il Consiglio di Amministrazione può delegare tutti o parte dei propri poteri, ad un comitato esecutivo composto da alcuno dei suoi componenti, ovvero ad uno o più dei suoi componenti, anche disgiuntamente (art. 2381 del codice civile).

Il Consiglio di Amministrazione di **PETROLVALVES** può essere composto da 2 a 9 membri.

Comitati interni al Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione ha costituito 3 comitati interni ai sensi dell'art. 2381 del codice civile e dell'art.18 dello Statuto.

Tali comitati sono composti da 5 componenti, ciascuno con un proprio regolamento e sono i seguenti:

- Comitato Esecutivo;
- Comitato nomine e remunerazione;
- Comitato controllo e rischi.

Collegio sindacale

Il Collegio Sindacale si compone di tre membri effettivi e due membri supplenti e provvede all'adempimento di tutti i doveri imposti dalla legge e dallo statuto.

Società di revisione

Ai sensi di quanto previsto nel codice civile, **PETROLVALVES** ha affidato ad una Società di revisione l'incarico del controllo contabile.

3.3 I settori di attività e

LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA

La Società, sotto il profilo organizzativo, ha la sede legale a Milano e lo stabilimento produttivo a Castellanza (VA).

La Società è inoltre presente negli Stati Uniti, Norvegia, Australia, Regno Unito, Italia, Arabia Saudita, Cina, Brasile, Kazakistan e Singapore.

Per una descrizione di dettaglio della struttura organizzativa si rinvia agli organigrammi aziendali predisposti dalla Società, i quali individuano la dipendenza gerarchica delle figure professionali coinvolte.

Gli organigrammi ed il sistema delle deleghe di funzioni e delle procure sono da considerarsi parte integrante del Modello organizzativo.

3.4 Le certificazioni DI PETROLVALVES

PETROLVALVES ha scelto di stabilire, documentare, attuare e tenere aggiornato un Sistema di Gestione Integrato Qualità, Sicurezza ed Ambiente, in accordo ai requisiti delle normative di seguito elencate:

- UNI EN ISO 9000 ed. 2005; UNI EN ISO 9001 ed. 2008; UNI EN ISO 9004 ed. 2009;
- UNI EN ISO 14001 : ed. 2004
- BS OHSAS 18001 : ed. 2007
- API Q 1 nona edizione, giugno 2003

e di migliorarne costantemente l'efficacia per garantire la conformità con i requisiti di legge, normativi, garantire la piena soddisfazione del Cliente, nel rispetto della salute e della sicurezza dei propri dipendenti, dei visitatori e degli appaltatori e il rispetto dei cittadini residenti nelle aree limitrofe dell'azienda, con particolare attenzione al rispetto della normativa in materia ambientale e sulla sicurezza vigente ed al miglioramento continuo delle prestazioni aziendali, minimizzando progressivamente l'impatto delle proprie attività sull'ambiente.

La Società è inoltre dotata delle seguenti certificazioni di prodotto : API 6A License, API 6D License, API 6DSS License, API 17D License, API 600 License .

3.5 Il sistema di gestione DELLE RISORSE FINANZIARIE

L'art. 6, comma 2 lett. c, del D.Lgs. 231/2001, dispone che i Modelli prevedano modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati. La ragione di tale previsione è da rinvenire nel fatto che numerose fattispecie di reato rilevanti per la disciplina in parola, possono essere realizzate tramite le risorse finanziarie della Società.

E' stato analizzato il processo di gestione delle risorse finanziarie al fine di accertare che esso sia basato su specifici principi di controllo quali:

- ▶ la separazione dei ruoli nelle fasi chiave del processo;
- ▶ la tracciabilità degli atti e dei livelli autorizzativi da associarsi alle singole operazioni;
- ▶ il monitoraggio sulla corretta esecuzione delle diverse fasi del processo:
 1. richiesta di disposizione di pagamento specificamente formalizzata;
 2. autorizzazione della funzione competente;
 3. controllo della corrispondenza tra bene ricevuto e bene ordinato;
 4. verifica del pagamento;
 5. controllo della fattura;
 6. inserimento in contabilità;
- ▶ la documentazione dei controlli svolti.

4. Struttura del modello di organizzazione, gestione e controllo: parte generale e parte speciale

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo si compone di una Parte Generale e di diverse Parti Speciali.

La Parte Generale, costituita dal presente documento, descrive i contenuti e gli impatti del D.Lgs. 231/01, i principi base e gli obiettivi del Modello, i compiti dell'Organismo di Vigilanza, le modalità di adozione, diffusione, aggiornamento e applicazione dei contenuti del Modello, nonché la previsione del sistema disciplinare.

Le Parti Speciali, dedicate alle fattispecie di reato in relazione alle quali si applica il D.Lgs. 231/01, descrivono nel dettaglio:

- ▶ le fattispecie di reato previste dall'articolo di riferimento del D.Lgs. 231/01;
- ▶ le sanzioni previste dal predetto articolo;
- ▶ le aree a rischio reato in ordine alle suddette fattispecie penali;
- ▶ le norme di comportamento generale nelle aree a rischio reato;
- ▶ le norme di comportamento particolare nelle singole aree a rischio reato;
- ▶ la descrizione delle attività sensibili, con indicazione delle funzioni aziendali coinvolte, le modalità di commissione dei reati e i controlli preventivi;
- ▶ i compiti dell'OdV specifici rispetto alla singola parte speciale.

Le Parti Speciali, come detto, sono suddivise in base alle ipotesi di reato per le quali si applica la disciplina della responsabilità amministrativa degli enti, e sono state predisposte in base all'esito dell'attività di mappatura dei rischi, la quale ha individuato le ipotesi di reato potenzialmente rilevanti in relazione all'attività di

PETROLVALVES.

Esse sono:

1. Parte Speciale Reati in materia di corruzione ed altri reati contro la Pubblica Amministrazione;
2. Parte Speciale Delitti informatici e trattamento illecito di dati;
3. Parte Speciale Delitti di Criminalità Organizzata e reati transnazionali;
4. Parte Speciale Falsità monete, carte di pubblico credito, valori di bollo;
5. Parte Speciale Delitti contro l'industria e il commercio e di falso in strumenti o segni di riconoscimento;
6. Parte Speciale Reati societari;
7. Parte Speciale Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25 *quater*);

8. Parte Speciale Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25 septies);
9. Parte Speciale Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio (art. 25 octies);
10. Parte Speciale Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25 novies);
11. Parte Speciale Delitto di induzione a rendere dichiarazioni mendaci o non rendere dichiarazioni all'autorità giudiziaria (art. 25 decies);
12. Parte Speciale Reati ambientali (art. 25 undecies);
13. Parte Speciale Impiego di cittadini terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 duodecies).

Dai presidi di controllo e dagli standard di comportamento indicati nelle diverse Parti Speciali emerge che le attività di **PETROLVALVES** sono poste in essere tenendo in considerazione:

- ▶ l'assoluto rispetto della normativa di riferimento vigente;
- ▶ l'adesione al Codice Etico di **PETROLVALVES**;
- ▶ la segregazione di responsabilità e funzioni all'interno di uno stesso processo;
- ▶ la condivisione delle decisioni;
- ▶ la tracciabilità delle fasi rilevanti;
- ▶ l'archiviazione della documentazione.

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo si integra con i contenuti del Codice Etico adottato dalla Società

PETROLVALVES ha altresì adottato un documento denominato "Corporate Guidelines" indirizzato alle proprie consociate estere che si inserisce nell'ambito della attività posta in essere dalla Società al fine di predisporre le misure più adeguate alla propria tutela preventiva.

5. Modifiche e integrazioni del modello di organizzazione, gestione e controllo

Essendo il Modello un atto di emanazione dei vertici aziendali, le successive modifiche e integrazioni sono rimesse al Consiglio di Amministrazione della Società:

1. la modifica dei compiti dell'Organismo di Vigilanza;
2. l'individuazione di un diverso Organismo di Vigilanza;
3. l'adeguamento del documento in seguito a riorganizzazione della struttura aziendale;
4. l'inserimento o la soppressione di Parti Speciali;

5. l'inserimento di nuove aree a rischio;
6. la variazione di denominazioni di funzioni aziendali;
7. la modifica o aggiornamento di procedure aziendali e/o di altre componenti del Modello.

Dalla modifica n. 4 alla n. 7, che rappresentano modifiche non sostanziali in quanto non incidono sulla struttura del Modello, esse potranno essere rimesse anche all'Amministratore delegato o al Presidente del Consiglio di Amministrazione.

Le singole Funzioni sulla base delle raccomandazioni fornite dall'Organismo di Vigilanza, sono responsabili per la predisposizione e l'aggiornamento delle procedure organizzative. All'interno di ciascuna funzione viene individuato il soggetto responsabile.

6. Organismo di vigilanza

6.1 Individuazione dell'organismo

DI VIGILANZA

L'Organismo di Vigilanza viene nominato dal Consiglio di Amministrazione che ne determina la durata in carica.

PETROLVALVES, dopo aver verificato l'eventuale esistenza, nell'ambito del disegno organizzativo aziendale, di una struttura idonea a rivestire il ruolo di Organismo di Vigilanza, lo ha individuato come un organo collegiale.

I componenti dell'OdV posseggono competenze in attività ispettiva, consulenziale, ovvero hanno conoscenza di tecniche specifiche, idonee a garantire l'efficacia dei poteri di controllo e del potere propositivo ad esso demandati.

Infatti l'art. 6, comma 1, lett. b) del D.Lgs. 231/01, prevede che il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e di curarne l'aggiornamento sia affidato a un organismo della Società, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

L'Organismo incaricato di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo predisposto da PetrolValves risponde ai requisiti di:

- autonomia e indipendenza, in quanto soggetto che riporta direttamente ai massimi vertici aziendali e privo di compiti operativi i quali ultimi, qualora attribuiti, potrebbero minarne l'obiettività di giudizio;
- professionalità, poiché dotato di un bagaglio di strumenti e competenze che permettono di svolgere efficacemente l'attività assegnata.

L'Organismo di Vigilanza potrà, in ipotesi di necessità di specifiche competenze tecniche, avvalersi della consulenza di professionisti esterni;

- continuità di azione, in quanto si tratta di struttura costituita ad hoc e dedicata all'attività di vigilanza sul Modello, nonché priva di mansioni operative che possano portarla ad assumere decisioni con effetti economico-finanziari.

6.2 Cause di ineleggibilità

ED INCOMPATIBILITÀ

Con riferimento alle cause di ineleggibilità ed incompatibilità si evidenzia che:

- ▶ i componenti dell'Organismo non devono avere vincoli di parentela con il Vertice della Società, né devono essere legati alla stessa da interessi economici o da qualsiasi situazione che possa generare conflitto di interesse, ad esclusione del rapporto di lavoro dipendente.

Qualora il Presidente o un componente dell'Organismo incorra in una delle suddette situazioni di incompatibilità, il Consiglio di Amministrazione, esperiti gli opportuni accertamenti e sentito l'interessato, stabilisce un termine non inferiore a 30 giorni entro il quale deve cessare la situazione di incompatibilità. Trascorso tale termine senza che la predetta situazione sia cessata, il Consiglio di Amministrazione revoca il mandato.

- ▶ Non possono essere nominati componenti dell'Organismo di Vigilanza: (a) coloro nei cui confronti sia stata esercitata l'azione penale o sia stata adottata una misura restrittiva della libertà personale per uno dei reati previsti dal Decreto ed il procedimento sia in corso; (b) coloro i quali abbiano riportato una sentenza di condanna, anche non definitiva, per uno dei reati previsti dal Decreto.

15

6.3 Cessazione

DALL'INCARICO

La revoca dell'Organismo di Vigilanza e di ciascun componente compete esclusivamente al Consiglio di Amministrazione.

Ciascun componente dell'Organismo di Vigilanza non può essere revocato, salvo per giusta causa. Per giusta causa di revoca dovrà intendersi:

- ▶ l'interdizione o l'inabilitazione, ovvero una grave infermità che renda il componente dell'Organismo di Vigilanza idoneo a svolgere le proprie funzioni di vigilanza, o un'infermità che, comunque, comporti la sua assenza dal luogo di lavoro per un periodo superiore a sei mesi;
- ▶ l'attribuzione all'Organismo di Vigilanza di funzioni e responsabilità operative, ovvero il verificarsi di eventi, incompatibili con i requisiti di autonomia di iniziativa e di controllo, indipendenza e continuità di azione, che sono propri dell'Organismo di Vigilanza;
- ▶ un grave inadempimento dei doveri propri dell'Organismo di Vigilanza;
- ▶ una sentenza irrevocabile di condanna della Società ai sensi del Decreto, ovvero un procedimento penale concluso tramite applicazione della pena su richiesta delle parti c.d. "patteggiamento", ove risulti dagli atti "l'omessa o insufficiente

vigilanza” da parte dell’Organismo di Vigilanza, secondo quanto previsto dall’art. 6, comma 1, lett. d) del Decreto;

- ▶ una sentenza di condanna irrevocabile, a carico dei componenti dell’Organismo di Vigilanza, per aver personalmente commesso uno dei reati previsti dal Decreto;
- ▶ una sentenza di condanna irrevocabile, a carico del componente dell’Organismo di Vigilanza, ad una pena che importa l’interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l’interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

Nei casi sopra descritti in cui sia stata emessa una sentenza di condanna, il Consiglio di Amministrazione, nelle more della irrevocabilità della sentenza, potrà altresì disporre la sospensione dei poteri del membro dell’Organismo di Vigilanza.

Ciascun componente dell’Organismo di Vigilanza potrà recedere in ogni momento dall’incarico mediante preavviso di almeno 3 mesi.

6.4 Compiti, requisiti e poteri DELL’ORGANISMO DI VIGILANZA

Le funzioni dell’Organismo di Vigilanza di **PETROLVALVES** sono le seguenti:

- ▶ analizzare la reale adeguatezza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo a prevenire i reati di interesse del D.Lgs. 231/01;
- ▶ vigilare sull’effettività del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, verificandone la coerenza con i comportamenti concreti e rilevando eventuali violazioni;
- ▶ verificare la permanenza nel tempo dei requisiti di effettività e adeguatezza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo;
- ▶ curare l’aggiornamento del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, allorché le analisi effettuate evidenzino l’opportunità di correzioni o di aggiornamenti in seguito a modifiche normative, mutamenti della struttura aziendale o delle attività svolte.

A tal fine, all’Organismo di Vigilanza è attribuito il compito di svolgere le seguenti attività:

- ▶ effettuare periodicamente, nell’ambito delle aree a rischio reato, verifiche su singole operazioni o atti, con l’ausilio dei responsabili delle funzioni aziendali coinvolte;
- ▶ coinvolgere negli audit, anche direttamente, i referenti operativi;
- ▶ effettuare, senza preavviso, nelle aree a rischio reato, controlli a campione sull’effettiva osservanza delle procedure e degli altri sistemi di controllo esistenti;
- ▶ monitorare costantemente l’evoluzione dell’organizzazione aziendale e dei settori di business, allo scopo di promuovere l’eventuale aggiornamento, anche attraverso consulenti esterni, dell’elenco delle aree aziendali a rischio reato, con la collaborazione dei responsabili delle funzioni aziendali coinvolte;
- ▶ richiedere, ai responsabili di ciascuna area a rischio reato, le informazioni ritenute rilevanti al fine di verificare l’effettività e l’adeguatezza del Modello e, se necessario, un’autovalutazione periodica da parte delle funzioni;

control model

- ▶ raccogliere segnalazioni provenienti da qualunque dipendente in relazione a:
 - eventuali criticità delle misure previste dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo;
 - violazioni delle stesse;
 - qualsiasi situazione che possa esporre l'azienda a rischio di reato;
- ▶ raccogliere e conservare in un archivio appositamente dedicato:
 - la documentazione, di volta in volta aggiornata, attinente alle procedure e alle altre misure previste dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo;
 - le informazioni raccolte o pervenute nello svolgimento della propria attività;
 - l'evidenza delle varie attività svolte;
 - la documentazione relativa agli incontri con gli organi societari cui l'Organismo di Vigilanza riferisce;
- ▶ verificare che tutti i responsabili di funzione delle aree a rischio reato assicurino la conoscenza e l'osservanza, da parte dei dipendenti che a essi riportano gerarchicamente, delle procedure o di eventuali altre disposizioni d'interesse della funzione;
- ▶ coordinarsi con i responsabili di funzione interessati per assicurare la costante formazione del personale in relazione alle problematiche del D.Lgs. 231/01;
- ▶ fornire raccomandazioni alle altre funzioni aziendali interessate, per la redazione di nuove procedure e l'adozione di altre misure di carattere organizzativo, nonché, se necessario, per la modifica delle procedure e delle misure vigenti;
- ▶ monitorare, anche con il supporto della Direzione Legal & Compliance e/o con l'ausilio di consulenti esterni, le disposizioni normative rilevanti ai fini dell'effettività e dell'adeguatezza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo;
- ▶ programmare periodici incontri con i responsabili di funzione interessati, al fine di raccogliere informazioni utili all'eventuale aggiornamento o modifica del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo;
- ▶ disporre di un proprio fondo per l'esercizio delle funzioni, nella misura approvata dal Consiglio di Amministrazione;
- ▶ affidare autonomamente incarichi a professionisti e Società di consulenza, in relazione alle materie rilevanti ai fini del D. Lgs. 231/2001;
- ▶ presentare, se necessario, proposte scritte di adeguamento del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo al Consiglio di Amministrazione per la successiva approvazione;
- ▶ verificare l'attuazione delle proposte di adeguamento del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo precedentemente formulate;
- ▶ accedere a tutta la documentazione aziendale rilevante ai fini di verificare l'adeguatezza e il rispetto del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e del Codice Etico.

Le attività poste in essere dall'Organismo non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale, fermo restando, però, che l'organo dirigente

è in ogni caso chiamato a svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza del suo intervento, in quanto all'organo dirigente appunto rimonta la responsabilità ultima del funzionamento e dell'efficacia del Modello organizzativo.

Per poter esercitare pienamente le proprie funzioni, l'Organismo di Vigilanza dispone di adeguate risorse finanziarie e ha la facoltà di avvalersi dell'ausilio delle strutture aziendali presenti. Inoltre, pur mantenendo la titolarità delle attività, può servirsi del supporto di consulenti esterni.

L'Organismo formula un regolamento delle proprie attività (determinazione delle scadenze temporali dei controlli, individuazione dei criteri e delle procedure di analisi, calendarizzazione dell'attività, verbalizzazione delle riunioni, ecc.).

6.5 Attività di reporting nei confronti DEGLI ORGANI SOCIALI

L'Organismo di Vigilanza riporta i risultati della propria attività al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza:

- ▶ riferisce costantemente del proprio operato all'Amministratore Delegato o al Presidente del C.d.A.;
- ▶ riferisce semestralmente al Consiglio di Amministrazione, con relazione scritta, in merito alla propria attività di vigilanza, manutenzione e aggiornamento del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo;
- ▶ trasmette copia di tale relazione al Collegio Sindacale;
- ▶ riferisce immediatamente al Consiglio di Amministrazione e all'Amministratore Delegato o al Presidente del C.d.A. nell'ipotesi in cui accadano fatti che evidenzino gravi criticità del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo;
- ▶ presenta al Consiglio di Amministrazione, se del caso, e/o all'Amministratore Delegato o al Presidente del C.d.A., proposte di modifiche e/o integrazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, tenendo anche conto delle eventuali criticità rilevate per la successiva approvazione del medesimo.

6.6 Flussi informativi e segnalazioni VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'attività di vigilanza sull'efficacia del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, e di accertamento di eventuali violazioni dello stesso e del Codice Etico, è agevolata da una serie di informazioni che le singole funzioni aziendali devono fornire all'Organismo di Vigilanza, come previsto peraltro anche dall'art. 6, comma 2, lett. d) del D.Lgs. 231/01.

Tale obbligo, rivolto alle funzioni aziendali a rischio reato, riguarda le risultanze periodiche delle attività dalle stesse poste in essere e le atipicità o anomalie riscontrate nell'ambito delle informazioni disponibili.

Devono, inoltre, essere trasmesse all'Organismo di Vigilanza tutte le informative

che presentino elementi rilevanti in relazione all'attività di vigilanza, quali a titolo esemplificativo:

- ▶ le decisioni relative alla richiesta, erogazione ed utilizzo di finanziamenti pubblici;
- ▶ 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 contro ignoti, per i reati di cui al Decreto Legislativo;
- ▶ le richieste di assistenza legale inoltrate da dipendenti e/o dirigenti nei confronti dei quali la Magistratura stia procedendo per uno dei reati di cui al D.Lgs. 231/01;
- ▶ i prospetti riepilogativi degli appalti ottenuti in aggiudicazione a seguito della partecipazione a procedure di gara a livello nazionale ed europeo, ovvero a trattativa privata;
- ▶ rapporti predisposti dai responsabili delle Aree/Funzioni della Società nell'ambito delle attività di controllo svolte, dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto alle norme del Decreto;
- ▶ copia della reportistica periodica in materia di salute e sicurezza sul lavoro (ad esempio, copia del Documento di Valutazione dei Rischi, degli eventuali aggiornamenti, ecc.), nonché in relazione a incidenti, infortuni, visite ispettive e/o ogni altra circostanza rilevante ai fini dell'applicazione del Modello;
- ▶ le notizie relative a commesse attribuite da enti pubblici o soggetti che svolgano funzioni di pubblica utilità;
- ▶ le risultanze di eventuali commissioni d'inchiesta, o le relazioni interne dalle quali emergano responsabilità per le ipotesi di reato di cui al D.Lgs. 231/01;
- ▶ i report riepilogativi delle attività sensibili svolte;
- ▶ ogni eventuale modifica e/o integrazione al sistema di deleghe e procure;
- ▶ le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, con evidenza degli eventuali procedimenti disciplinari svolti e delle sanzioni irrogate, ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.
- ▶ gli esiti dei controlli - preventivi e successivi - che sono stati effettuati nel periodo di riferimento, sugli affidamenti a operatori del mercato, a seguito di gare a livello nazionale ed europeo, ovvero a trattativa privata;
- ▶ gli esiti del monitoraggio e del controllo già effettuato nel periodo di riferimento, sulle commesse acquisite da enti pubblici o da soggetti che svolgono funzioni di pubblica utilità.

Ad integrazione del suddetto sistema di reporting, devono intendersi, quali elementi qualificanti del sistema di controllo sui flussi finanziari, le comunicazioni periodiche predisposte dalla Direzione Amministrazione, Finanza e Controllo in merito all'assenza di criticità emerse nella sua attività.

L'Organismo di Vigilanza ha il compito di richiedere, se necessario, eventuali integrazioni delle informazioni, che gli devono essere trasmesse dalle singole funzioni aziendali.

Tutti i dipendenti che vengano a conoscenza di notizie relative a comportamenti non in linea con quanto previsto dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e dal Codice Etico, emanati dalla Società, hanno l'obbligo di informare l'Organismo di Vigilanza.

Tale obbligo, peraltro, rientra nel più ampio dovere di diligenza e fedeltà del prestatore di lavoro; il suo adempimento non potrà dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari e dovrà essere garantita la riservatezza a chi segnala eventuali violazioni, al fine di eliminare la possibilità di ritorsioni.

Le informazioni pervenute all'Organismo di Vigilanza saranno utilizzate ai fini di un miglioramento della pianificazione dell'attività di controllo, e non impongono una verifica sistematica di tutti i fatti segnalati, essendo rimessa alla discrezionalità e responsabilità dell'Organismo di Vigilanza la decisione di attivarsi a seguito di una eventuale segnalazione.

Con riferimento alle comunicazioni relative alle irregolarità e agli illeciti i soggetti apicali e sottoposti ai sensi dell'art. 5 lett. a) e b) del D.Lgs. 231/01, possono presentare, a tutela dell'integrità della Società, segnalazioni circostanziate:

- fondate su elementi di fatto precisi e concordanti di condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/01; e
- di violazioni relative al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

La segnalazione può avvenire:

- tramite comunicazione scritta inviata all'Organismo di Vigilanza utilizzando le Casette fisiche presso l'azienda;
- tramite e-mail; a tal proposito potrà essere utilizzato il seguente indirizzo mail odv@petrolvalves.it.

La Società scoraggia le segnalazioni anonime, ma tramite la comunicazione scritta è possibile effettuare segnalazioni anonime. In ogni caso, il segnalante sarà tutelato ai sensi dell'art. 6, commi 2-bis, 2-ter e 2-quater del Decreto, attraverso:

- ▶ la tutela della riservatezza dell'identità nella gestione della segnalazione;
- ▶ il divieto di atti di ritorsione o discriminazione per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- ▶ l'onere della prova a carico del datore di lavoro nel dimostrare che l'eventuale licenziamento o demansionamento del segnalante sia fondato su ragioni estranee alla segnalazione.

Il processo di gestione della segnalazione è articolato come segue:

- **Fase 1** - Avvio dell'Indagine: il processo di gestione della segnalazione viene avviato nel momento in cui l'Organismo di Vigilanza viene a conoscenza della segnalazione attraverso i canali informativi sopramenzionati.
- **Fase 2** - Valutazione Preliminare: l'Organismo di Vigilanza una volta ricevuta la segnalazione effettua una prima valutazione relativa alla pertinenza ai sensi

dell'art. 6, comma 2-bis del Decreto, all'esito della quale può decidere di:

- ▶ archiviare la segnalazione se non pertinente ai fini 231; oppure
- ▶ archiviare la segnalazione se non pertinente ai fini 231 e se rilevante per altre tematiche riguardanti l'attività della Società informa le competenti funzioni aziendali; oppure;
- ▶ procedere nell'analisi nel merito della segnalazione se pertinente ai fini 231.
- **Fase 3** - Indagine/Valutazione nel merito: l'Organismo di Vigilanza una volta valutata la pertinenza della segnalazione rispetto dell'art. 6, comma 2-bis del Decreto procede con l'attività di indagine e di analisi del merito, attraverso il supporto delle competenti funzioni aziendali e/o tramite l'ausilio di consulenti esterni, eventualmente utilizzando il budget annuale.
- **Fase 4** - Conclusione dell'indagine: terminata l'attività di Indagine/Valutazione nel merito della segnalazione l'Organismo di Vigilanza potrà:
 - ▶ in caso di esito negativo archiviare l'indagine;
 - ▶ in caso di esito positivo:
 1. comunicare l'esito, tramite una relazione scritta dettagliando l'attività svolta (eventualmente suggerendo l'applicazione di eventuali sanzioni disciplinari), al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale;
 2. (eventualmente) informare le competenti funzioni aziendali per gli adempimenti di propria competenza.

Il Segnalante e il Segnalato, laddove possibile, devono essere informati sugli sviluppi del procedimento. In particolare, sono previste le seguenti modalità di comunicazione verso il Segnalante (se non anonimo):

- ▶ a monte dell'indagine rispetto alla ricezione della segnalazione;
- ▶ a valle dell'indagine in relazione alla conclusione della medesima senza fornire informazioni in merito alle determinazioni prese.

Per quanto concerne il Segnalato, invece, la comunicazione circa l'avvio e l'esito dell'indagine avviene solo nel caso in cui emerga la necessità di adottare specifici provvedimenti nei suoi confronti ed in ogni caso, nel rispetto dello Statuto dei lavoratori e del CCNL applicabile.

6.7 Validità

DELLE DELIBERAZIONI

Per la validità delle deliberazioni dell'Organismo di Vigilanza è necessaria la presenza della maggioranza dei componenti in carica. Per le deliberazioni aventi ad oggetto problematiche delicate (c.d. sensitive), ovvero problematiche particolarmente rilevanti o riguardanti il vertice della Società, è necessaria la presenza di tutti i componenti in carica dell'Organismo di Vigilanza.

Le deliberazioni dell'Organismo di Vigilanza sono prese a maggioranza assoluta dei presenti. Il voto è palese, salvo il caso in cui sia diversamente stabilito dall'Organismo stesso.

7. Esito dell'attività di risk assessment

Le fattispecie di reato, in relazione alle quali è applicabile il regime della responsabilità amministrativa degli enti, sono elencate sinteticamente nel presente Modello, nel capitolo dedicato alla descrizione della disciplina di cui al D.Lgs. 231/01. Tali fattispecie sono individuate in maniera più completa nell'Elenco delle fattispecie di reato, nonché nelle Parti Speciali, le quali rappresentano l'esito dell'attività di risk assessment svolta in **PETROLVALVES**, e che riportano l'indicazione dei presidi di controllo adottati dalla Società per prevenire i rischi identificati.

Come noto, l'individuazione delle aree nelle quali possono astrattamente essere commesse le fattispecie di reato rilevanti ex D.Lgs. 231/01, presuppone che all'interno della Società siano vagliati tutti i processi aziendali. Il documento aziendale denominato "Risk assessment" sintetizza il risultato di tale analisi.

In particolare, per garantire un'adeguata aderenza del Modello alla realtà aziendale, si è osservato il seguente approccio operativo:

a. Individuazione degli ambiti "A RISCHIO REATO"

A1. Identificazione dei reati "231" astrattamente rilevanti

In tale fase sono state individuate, entro le fattispecie di reato contemplate dal Decreto al momento di effettuazione delle attività, quelle rilevanti per la Società, tenendo conto: della natura delle attività svolte, delle caratteristiche delle transazioni interessate, della "storia" dell'ente.

A2. Identificazione delle principali potenziali modalità di realizzazione dei reati

Con riferimento ai reati individuati come astrattamente rilevanti nella fase precedente sono state identificate, a titolo esemplificativo, le principali potenziali modalità attuative di realizzazione degli illeciti.

A3. Identificazione delle principali aree/attività interessate dalle possibili casistiche di reato e delle relative unità organizzative

Identificazione delle principali aree a rischio-reato e, per ciascuna di esse, delle relative attività sensibili, unitamente alle unità organizzative correlate, sulla base dell'attuale struttura organizzativa della Società.

b. Analisi dei controlli preventivi: RISK ASSESSMENT & GAP ANALYSIS

Per ciascuna area a rischio identificata si è proceduto:

- ▶ all'identificazione e valutazione dei controlli esistenti;
- ▶ all'individuazione di eventuali carenze e/o aree di miglioramento nel disegno del sistema dei controlli;

- ▶ alla formulazione di suggerimenti per il superamento delle criticità /aree di miglioramento identificate;

attraverso l'analisi della documentazione disponibile e l'esecuzione di interviste con il Management della Società e con i referenti aziendali interessati.

La mappatura delle attività a rischio deve essere costantemente aggiornata, sia a seguito delle modifiche dei processi aziendali, sia a seguito delle modifiche legislative relative al catalogo dei reati per i quali si applica il D.Lgs. 231/01.

I risultati emersi dalla mappatura delle attività a rischio sono oggetto di specifica comunicazione periodica, da parte dell'Organismo di Vigilanza, al Consiglio di Amministrazione.

Con particolare 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, la Società ha proceduto ad una attenta analisi finalizzata all'individuazione delle aree potenzialmente interessate, non escludendo aprioristicamente alcun ambito di attività, potendo in via del tutto astratta, tale casistica di reati, investire di fatto la totalità delle componenti aziendali.

All'esito dell'attività di risk assessment è emerso che, con specifico riferimento all'attività posta in essere da **PETROLVALVES**, le ipotesi di reato potenzialmente a rischio di commissione sono da individuarsi nelle seguenti fattispecie di reato:

- ▶ reati contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25)
- ▶ delitti informatici e trattamento illecito di dati (art 24 bis)
- ▶ delitti di criminalità organizzata (art. 24 ter)
- ▶ delitti in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito ed in valori di bollo in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25 bis)
- ▶ delitti contro l'industria e il commercio art. 25 bis 1)
- ▶ reati societari (art. 25 ter)
- ▶ reati aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25 quater)
- ▶ delitti di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25 septies)
- ▶ delitti di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25 octies)
- ▶ delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25 novies)
- ▶ delitto di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25 decies)
- ▶ reati ambientali (art. 25 undecies)
- ▶ reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 duodecies)
- ▶ reati transnazionali

Non sono stati ricondotti a possibili profili di rischio le fattispecie di reato previste dai seguenti articoli:

- ▶ Art. 25 quater 1 - Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili.
- ▶ Art. 25 quinquies - Delitti contro la personalità individuale
- ▶ Art. 25 sexies - Abusi di mercato.

Per una effettiva attività di prevenzione, finalizzata ad impedire la commissione dei reati, che con la predisposizione del Modello si intende scongiurare, sono stati previsti specifici sistemi di controllo interno basati su:

- ▶ adesione a previsioni legislative, norme interne e principi di comportamento;
- ▶ adeguata tenuta documentale e tracciabilità delle operazioni rilevanti (es. verbali, note istruttorie, delibere di accesso a finanziamenti), in modo da rendere verificabile ogni operazione, transazione o azione;
- ▶ formalizzata separazione delle funzioni e abbinamento di firme (es. funzione richiedente l'acquisto diversa dalla funzione erogante il pagamento), per evitare la concentrazione su un unico soggetto della gestione di un intero processo;
- ▶ definizione chiara di compiti e responsabilità, con puntuale indicazione delle soglie di approvazione delle spese;
- ▶ adesione al Codice Etico, alle regole di comportamento e alle procedure organizzative, predisposte dalla Società al fine di disciplinare ogni attività aziendale e improntare la stessa a criteri di trasparenza ed eticità;
- ▶ idonei requisiti di indipendenza, autonomia, professionalità e continuità d'azione dell'Organismo di Vigilanza;
- ▶ obbligo di comunicazione periodica di informazioni rilevanti, dalle singole funzioni aziendali all'Organismo di Vigilanza, al fine di assicurare un sistema di controllo in grado di fornire tempestiva segnalazione dell'esistenza di situazioni di criticità generale o particolare;
- ▶ obbligo di documentazione dei controlli effettuati (eventualmente attraverso la redazione di verbali);
- ▶ applicazione di sanzioni per la violazione delle norme previste dal Codice Etico delle regole previste dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

In materia di sicurezza e salute sul lavoro la Società presta particolare attenzione a:

- ▶ assunzione e qualificazione del personale;
- ▶ organizzazione del lavoro e delle postazioni di lavoro;
- ▶ acquisizione di beni e servizi e comunicazione delle opportune informazioni a fornitori e appaltatori;
- ▶ manutenzione normale e straordinaria;
- ▶ qualificazione e scelta dei fornitori e appaltatori;
- ▶ gestione delle emergenze;
- ▶ procedure per affrontare la difformità rispetto agli obiettivi fissati e alle regole del sistema di controllo.

La gestione della salute e sicurezza sul lavoro prevede una fase di verifica del mantenimento delle misure di prevenzione e protezione dei rischi, adottate e valutate idonee ed efficaci. Le misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione realizzate dalla Società sono sottoposte a monitoraggio pianificato, così come previsto dal sistema di gestione della salute e della sicurezza sul lavoro adottato dalla Società.

8. Formazione dei destinatari del modello e diffusione dello stesso nel contesto aziendale

8.1 Formazione del personale

E DIFFUSIONE NEL CONTESTO AZIENDALE

La Direzione Risorse Umane cura la corretta formazione del personale in merito all'applicazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

Tale formazione è soggetta a verifica da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Le modalità di diffusione dell'informativa potranno essere svolte con le seguenti modalità:

- ▶ sessioni formative;
- ▶ note informative;
- ▶ comunicazioni annuali su eventuali modifiche al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo;
- ▶ apposite informative pubblicate sulla intranet aziendale.

Al fine di facilitare la formazione del personale in relazione ai contenuti del Modello organizzativo e del Codice di Etico, la Società può procedere sia attraverso formazione in aula, che attraverso specifico programma di formazione on-line.

I programmi formativi e i contenuti delle note informative saranno condivisi con l'Organismo di Vigilanza.

La Società considera la formazione specifica in materia di salute e sicurezza sul lavoro una componente essenziale del Modello.

Lo svolgimento di compiti che possono influenzare la salute e sicurezza sul lavoro, richiede una adeguata competenza, da verificare ed alimentare attraverso la somministrazione di formazione e addestramento finalizzati ad assicurare che tutto il personale, ad ogni livello, sia consapevole dell'importanza della conformità delle proprie azioni rispetto al Modello organizzativo, nonché delle possibili conseguenze dovute a comportamenti che si discostino dalle regole dettate nello stesso.

Ciascun lavoratore deve ricevere una formazione sufficiente ed adeguata con particolare riferimento al proprio posto di lavoro ed alle proprie mansioni.

Questa deve avvenire in occasione dell'assunzione, del trasferimento o cambiamento di mansioni, o dell'introduzione di nuove attrezzature di lavoro, nuove tecnologie, nuove sostanze, etc..

La Società procederà alla formazione secondo i fabbisogni rilevati periodicamente.

8.2 Informativa

A COLLABORATORI ESTERNI

Nelle lettere di incarico ai soggetti esterni (ad es. agenti, collaboratori, fornitori di beni o servizi), saranno allegate apposite note informative in merito all'applicazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e al rispetto del Codice Etico. Nei contratti di fornitura o collaborazione (agenzia, partnership, ecc.) saranno inoltre inserite specifiche clausole che facciano esplicito riferimento al rispetto delle disposizioni del Codice Etico che prevedano, in ipotesi di violazione, la diffida al puntuale rispetto delle disposizioni predette, ovvero l'applicazione di penali o, ancora, la risoluzione del rapporto contrattuale.

9. Sistema sanzionatorio

9.1 Sistema DISCIPLINARE

Un punto qualificante nella costruzione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di cui al D.Lgs. 231/01 è costituito dalla predisposizione di un adeguato sistema disciplinare, che sia idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello stesso, nel Codice Etico nelle procedure organizzative.

Oggetto di sanzione sono, in particolare, sia le violazioni del Modello commesse dai soggetti posti in posizione "apicale", in quanto titolari di funzioni di rappresentanza, di amministrazione e di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, ovvero titolari del potere, anche solo di fatto, di gestione o di controllo dell'ente; sia le violazioni del Modello commesse dai componenti degli organi di controllo; sia le violazioni perpetrate dai soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza, o operanti in nome e/o per conto della Società.

Tali violazioni ledono il rapporto di fiducia instaurato con l'ente e costituiscono altresì una violazione degli obblighi di diligenza e fedeltà del lavoratore di cui agli artt. 2104 e 2105 cc..

Pertanto, poiché le regole etiche imposte dal Modello e dal Codice Etico sono assunte dall'azienda in piena autonomia, indipendentemente dall'illecito che eventuali condotte possano determinare, l'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale.

I nuovi precetti saranno soggetti alle garanzie procedurali di cui alla Legge n. 300/1970 ("Statuto dei Lavoratori") ed alle specifiche disposizioni del CCNL.

Il presente sistema disciplinare, oltre ad essere pubblicato nella intranet aziendale, è

affisso presso la sede aziendale, in luogo accessibile a tutti, affinché ne sia garantita la piena conoscenza da parte dei destinatari di seguito individuati.

Il mancato rispetto delle disposizioni contenute nel D.Lgs. 231 del 2001, e delle misure applicative definite dal Modello Organizzativo e dal Codice Etico, costituisce altresì una valida motivazione per l'estinzione del rapporto contrattuale nei confronti dei collaboratori non soggetti a vincoli di subordinazione, nei confronti dei quali si farà luogo all'applicazione dei generali rimedi di diritto civile.

Il tipo e l'entità della sanzione sarà individuato in relazione:

- ▶ all'intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia, con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- ▶ al comportamento complessivo del soggetto autore dell'illecito disciplinare, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
- ▶ alle mansioni del soggetto autore dell'illecito disciplinare;
- ▶ alla posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- ▶ alle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare.

L'Organismo di Vigilanza, accertate eventuali violazioni, le comunica alla Direzione Risorse Umane per l'avvio delle azioni necessarie.

L'Organismo di Vigilanza dovrà essere informato in merito all'esito del procedimento disciplinare.

27

Provvedimenti sanzionatori per i lavoratori dipendenti

I comportamenti tenuti dai lavoratori in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e nel Codice Etico sono definiti illeciti disciplinari.

Le sanzioni irrogabili nei riguardi dei lavoratori sono quelle previste, nel rispetto delle procedure e dei limiti di cui all'articolo 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori), dal Contratto Collettivo Nazionale ("CCNL") del settore Metalmeccanico (Titolo VII, artt. 8 e ss.).

Le singole fattispecie considerate e le sanzioni concretamente previste per la commissione dei fatti stessi assumono rilevanza a seconda della gravità della violazione.

Le sanzioni astrattamente applicabili sono:

- ▶ RICHIAMO VERBALE;
- ▶ AMMONIZIONE SCRITTA;
- ▶ MULTA (nel rispetto del limite massimo di 3 ore di retribuzione);
- ▶ SOSPENSIONE DAL LAVORO E DALLA RETRIBUZIONE FINO AD UN MASSIMO DI 3 GIORNI;
- ▶ LICENZIAMENTO CON PREAVVISO;
- ▶ LICENZIAMENTO SENZA PREAVVISO.

In particolare, in applicazione del CCNL, si prevede che:

- 1) Incorre nei provvedimenti di RICHIAMO VERBALE il lavoratore che violi una delle procedure interne e/o i principi previsti dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e/o dal Codice Etico adottati, nell'espletamento di attività nelle aree "sensibili", un comportamento non conforme alle prescrizioni derivanti dai predetti documenti. Infatti, in tali comportamenti, si deve ravvisare una non osservanza delle disposizioni portate a conoscenza dalla Società con ordini di servizio o altro mezzo idoneo.
- 2) Incorre nei provvedimenti di AMMONIZIONE SCRITTA il lavoratore che violi più volte le procedure interne e/o i principi previsti dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e/o dal Codice Etico adottati, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento più volte non conforme alle prescrizioni derivanti dai predetti documenti. In tali comportamenti si deve ravvisare la ripetuta effettuazione della non osservanza delle disposizioni portate a conoscenza dalla Società con ordini di servizio o altro mezzo idoneo.
- 3) Incorre nel provvedimento della MULTA non superiore a 3 ore di retribuzione il lavoratore che violi una delle procedure interne e/o i principi previsti dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e/o dal Codice Etico adottati nell'espletamento di attività nelle aree "sensibili" un comportamento non conforme alle prescrizioni derivanti dai predetti documenti, esponga la Società ad una situazione di rischio di commissione di uno dei reati per cui è applicabile il D.Lgs. 231/01.
- 4) Incorre nel provvedimento della SOSPENSIONE DAL LAVORO E DALLA RETRIBUZIONE FINO AD UN MASSIMO DI 3 GIORNI il lavoratore che, nel violare le procedure interne e/o i principi previsti dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e/o dal Codice Etico, adottando, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni derivanti dai predetti documenti, nonché compiendo atti contrari all'interesse della Società, arrechi danno alla stessa e la esponga a una situazione oggettiva di pericolo alla integrità dei beni dell'azienda. Infatti, in tali comportamenti si deve ravvisare la determinazione di un danno o di una situazione di pericolo per l'integrità dei beni della Società, o il compimento di atti contrari ai suoi interessi, parimenti derivanti dalla non osservanza delle disposizioni portate a conoscenza dalla Società con ordini di servizio od altro mezzo idoneo.
- 5) Incorre nei provvedimenti del LICENZIAMENTO CON PREAVVISO il lavoratore che adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e/o del Codice Etico, diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal D.Lgs. 231/2001. Infatti, in tale comportamento, si deve ravvisare

la determinazione di un danno notevole o di una situazione di notevole pregiudizio.

6) Incorre nel provvedimento del LICENZIAMENTO SENZA PREAVVISO il lavoratore che adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, un comportamento in grave violazione delle prescrizioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e/o del Codice Etico tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società delle misure previste dal D.Lgs. 231/01. Infatti, tale comportamento fa venire meno radicalmente la fiducia della Società nei confronti del lavoratore.

Misure nei confronti dei dirigenti

In caso di violazione, da parte di dirigenti, dei principi indicati nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e/o nel Codice Etico ovvero di adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni derivanti dai predetti documenti si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dei Dirigenti.

Poiché secondo quanto previsto dal CCNL dei Dirigenti delle Aziende Industriali per tutto ciò che "non è diversamente regolato dal presente contratto valgono – in quanto compatibili con la figura del dirigente – le norme contrattuali collettive e le norme legislative in vigore per gli impiegati di massima categoria dipendenti dall'azienda cui il dirigente appartiene", ai fini della individuazione delle condotte passibili di sanzione e delle relative misure si rinvia al paragrafo che precede, numeri dall'1 al 6.

Delle violazioni commesse devono essere informati i vertici societari della Società affinché assumano le decisioni necessarie.

Misure nei confronti delle violazioni della normativa sulle segnalazioni

Il mancato rispetto della normativa relativa alle segnalazioni ai sensi dell'art. 6, comma 2-bis, del Decreto è sanzionato dagli organi competenti, in base alle regole interne della Società e del CCNL di riferimento, nei seguenti casi:

- 1) violazione delle misure a tutela del segnalante;
- 2) segnalazioni effettuate con dolo o colpa grave che si rilevano infondate.

9.2 Altre misure di tutela in caso di mancata OSSERVAZIONE DELLE PRESCRIZIONI DEL MODELLO

Misure nei confronti degli amministratori

Coloro che rivestono all'interno della Società ruoli apicali hanno il dovere di orientare l'etica aziendale e di improntare la propria attività al rispetto dei principi di legalità, trasparenza e correttezza. In caso di violazione del Modello e/o del Codice Etico da parte degli Amministratori, l'OdV è tenuto quanto prima ad informarne l'intero

Consiglio di Amministrazione e l'intero Collegio Sindacale, i quali provvederanno ad adottare ogni opportuna iniziativa consentita dalla legge, tra cui le seguenti sanzioni:

- ▶ il richiamo scritto;
- ▶ la diffida al puntuale rispetto delle previsioni del Modello;
- ▶ una sanzione pecuniaria;
- ▶ la revoca di eventuali procure.

Nelle ipotesi in cui le eventuali violazioni siano di tale gravità da compromettere il rapporto di fiducia tra il singolo soggetto e la Società, il Consiglio di Amministrazione convoca l'Assemblea al fine di proporre la revoca dall'incarico.

Misure nei confronti dei sindaci

In caso di violazione del Modello e/o del Codice Etico da parte dei Sindaci, l'OdV è tenuto quanto prima ad informarne l'intero Consiglio di Amministrazione e l'intero Collegio Sindacale, i quali potranno assumere ogni opportuna iniziativa consentita dalla legge.

Nelle ipotesi in cui le eventuali violazioni siano di tale gravità da integrare una giusta causa di revoca, il Consiglio di Amministrazione convoca l'Assemblea al fine di proporre i provvedimenti di competenza.

Misure nei confronti di collaboratori esterni

I comportamenti tenuti da lavoratori autonomi (collaboratori occasionali, consulenti etc.) che contrastino con le linee di condotta indicate dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e/o dal Codice Etico determineranno l'applicazione delle clausole contrattualmente previste (penali e/o risoluzioni del contratto), nonché delle generali disposizioni di legge in materia di inadempimento e di giusta causa di recesso.





PETROLVALVES

MANUFACTURING PLANT

Viale G. Borri, 42

21053 Castellanza (VA), Italia

P +39 0331 334111

W petrolvalves.com