



## PROCESSO REATI AMMINISTRATIVI MOG 231 - PRO.13

PROCESSO DEL SISTEMA DI GESTIONE INTEGRATA

MANUALE MOG 231

TITOLO DELLA PROCEDURA

SISTEMA DI GESTIONE AZIENDALE

### PRO. 13 PROCESSO CONTROLLO REATI AMMINISTRATIVI

processo di supporto – sistema di gestione integrata

## MANUALE DI GESTIONE MOG EX 231/01 e s.m.i. – Reati Amministrativi Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

ai sensi dell'art. 6, comma 3, del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 «Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300»

LISTA DI REVISIONE

**Rev.1 – 23 GENNAIO 2024**

Aggiornamento Periodico

Inseriti adempimenti Whistleblowing

LISTA DI DISTRIBUZIONE

Interna – copia cartacea ufficio RGI, Organismo di Vigilanza ex 231/11

Interna – sw su intera rete aziendale

Esterna - nessuno

**Silvio Pedrotti**

Direzione Aziendale Amministratore Unico

La riproduzione totale o parziale, in qualunque forma, e con qualunque mezzo del presente documento è proibita senza autorizzazione scritta

## 1. INDICE - INFORMAZIONI DELLE MODIFICHE

1.	INDICE - INFORMAZIONI DELLE MODIFICHE .....	2
2.	TERMINOLOGIA RICORRENTE .....	4
3.	PRESENTAZIONE DI ESSEPI S.R.L. ....	5
4.	ARTICOLAZIONE DEL DOCUMENTO .....	8
5.	QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO .....	8
6.	PARTE GENERALE.....	9
6.1	ASPETTI GENERALI - IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231 .....	9
6.1.1	Caratteristiche e natura della responsabilità degli enti .....	9
6.1.2	Fattispecie di reato individuate dal Decreto e dalle successive modificazioni.....	9
6.1.3	Criteri di imputazione della responsabilità all'Ente .....	12
6.1.4	Indicazioni D.Lgs. 231/2001 in riferimento alle caratteristiche del modello di organizzazione, gestione e controllo 14	
6.1.5	Le sanzioni .....	14
6.1.6	Le vicende modificative dell'ente .....	16
6.2	FINALITÀ DEL MODELLO, CAMPO DI APPLICAZIONE E GESTIONE INTEGRATA DEI SISTEMI. ....	17
6.3	MODELLO E CODICE ETICO E DI COMPORTAMENTO .....	18
6.4	ADOZIONE DEL MODELLO DA PARTE DI ESSEPI SRL E ASSETTO ORGANIZZATIVO DELLA STESSA.....	18
6.5	MODIFICHE ED AGGIORNAMENTO DEL MODELLO.....	20
6.6	MAPPATURA DEI REATI CONSIDERATI POSSIBILI PER ESSEPI SRL .....	21
6.7	DESTINATARI DEL MODELLO .....	22
6.8	ORGANISMO DI VIGILANZA.....	22
6.8.1	Funzione.....	22
6.8.2	Nomina dei membri dell'Organismo di Vigilanza .....	23
6.8.3	Requisiti di eleggibilità .....	24
6.8.4	Revoca, sostituzione, decadenza e recesso .....	25
6.8.5	Svolgimento delle attività e poteri.....	25
6.8.6	Flussi informativi da e verso l'organizzazione .....	26
6.9	PRESTAZIONI DA PARTE DI ALTRE ORGANIZZAZIONI .....	28
6.10	SISTEMA SANZIONATORIO .....	28
6.10.1	Principi generali .....	28
6.10.2	Sanzioni e misure disciplinari .....	29
6.11	COMUNICAZIONE E FORMAZIONE.....	31
6.12	WHISTLEBLOWING.....	31

## 7. PARTE SPECIALE (omessa)

INDICE DI REVISIONE e DATA	MOTIVO DELLA MODIFICA	CONSEGUENZE	INTEGRITA' DEL SISTEMA DI GESTIONE	DISPONIBILITA' RISORSE	ADEGUAMENTO DELLE RESPONSABILITA' E AUTORITA'
0 30.01.2023	Prima Emissione	Integrato nuovo processo	Garantita la piena integrazione nel sistema di gestione aziendale ispirato alle norme UNI EN ISO 9001 e UNI ISO 14001; UNI ISO 45001 e Sistema SGSL-MPI	A RGI è accordato il tempo necessario con la collaborazione di consulenti per le parti ritenute da RGI indispensabili.	Come da Organigramma ed Elenco e Stato delle Qualifiche
1 23.01.2024	Correzioni di stile ed inerimento procedura Whistleblowing	Integrato nel processo integrato aziendale	Garantita la piena integrazione nel sistema di gestione aziendale ispirato alle norme UNI EN ISO 9001 e UNI ISO 14001; UNI ISO 45001 e Sistema SGSL-MPI	A RGI è accordato il tempo necessario con la collaborazione di consulenti per le parti ritenute da RGI indispensabili.	Come da Organigramma ed Elenco e Stato delle Qualifiche

## 2. TERMINOLOGIA RICORRENTE

- **D.Lgs. 231/2001 o Decreto:** il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e successive modificazioni o integrazioni;
- **Attività sensibili:** le attività di ESSEPI Srl nel cui ambito sussiste il rischio, anche potenziale, di commissione di reati di cui al Decreto;
- **Attività strumentali:** le attività/processi di ESSEPI Srl che risultano potenzialmente strumentali alla commissione dei reati di cui al Decreto;
- **Consulenti:** i soggetti che in ragione delle competenze professionali prestano la propria opera intellettuale in favore o per conto della ESSEPI Srl;
- **Dipendenti:** i soggetti aventi con ESSEPI Srl un contratto di lavoro subordinato o parasubordinato;
- **Ente o Organizzazione:** Società o Azienda che svolge la propria attività nel territorio italiano e soggetta al D.Lgs.231/01 e s.m.i.
- **Linee guida Confindustria:** documento-guida di Confindustria (approvato il 7 marzo 2002 ed aggiornato, da ultimo, nel mese di marzo 2014) per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo di cui al Decreto;
- **Modello:** modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001;
- **Organismo di Vigilanza o OdV:** l'organismo previsto dall'art. 6 del Decreto, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del modello;
- **PA:** la Pubblica Amministrazione;
- **Pubblico ufficiale:** colui che "esercita una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa" (art. 357 c.p.);
- **Incaricato di un pubblico servizio:** colui che "a qualunque titolo presta un pubblico servizio", intendendosi un'attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza dei poteri tipici di questa (art. 358 c.p.);
- **Partner:** sono le controparti contrattuali della ESSEPI Srl, persone fisiche o giuridiche, con cui la stessa addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata;
- **Soggetti apicali:** persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione di ESSEPI Srl o di una sua unità dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo della ESSEPI Srl;
- **Soggetti subordinati:** persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui al punto precedente.

### **3. PRESENTAZIONE DI ESSEPI S.R.L.**

L'azienda produce infissi e pannelli X-Lam utilizzati per l'edilizia in legno. Per entrambi i prodotti l'azienda ha individuato modalità costruttive e materiali innovativi. Nello stabilimento storico si progettano e producono serramenti completi in legno e legno-alluminio. Il ciclo produttivo inizia dal semilavorato grezzo, generalmente costituito da componenti lamellari, passa per successive trasformazioni del semilavorato e termina con il prodotto finito. Esternamente vi sono ampie vie di transito e piazzali (dedicati al parcheggio e allo stoccaggio di prodotti pronti per la consegna) ed un silo per la segatura.

All'interno vi sono diversi macchinari appositamente realizzati per ottimizzare le lavorazioni, non solo dal punto di vista dell'efficienza, ma anche della salvaguardia dei lavoratori. Molto è stato fatto per mitigare i rischi, in particolare la riduzione dello sforzo di movimentazione manuale mediante accorgimenti tecnici, e per migliorare il design con soluzioni di particolare interesse. È inoltre presente un impianto per la verniciatura, costituito da una catena aerea, cui sono appesi i prodotti da inviare in cabina di verniciatura, e da una postazione per la verniciatura manuale a spruzzo. Nel caso in cui il montaggio sia previsto contrattualmente l'azienda può avvalersi anche di ditte Terze. Eventuali assistenze post-vendita possono essere eseguite da personale interno o da ditte terze specializzate.

Nel nuovo stabilimento si producono pannelli in legno massiccio a strati incrociati (pannelli X-Lam). Il ciclo produttivo inizia dal semilavorato grezzo, costituito di assi grezze di dimensioni diverse. Successivamente le assi vengono giuntate e tagliate alle dimensioni desiderate, piallate e composte in un pannello. Questo primo strato è successivamente spalmato con il collante, ricoperto da strati successivi e, infine, pressato per un certo tempo. Infine, il pannello assemblato viene passato al pantografo per la finitura dei bordi e la realizzazione delle forature/lavorazioni necessarie per il montaggio di infissi o di azioni per l'assemblaggio, la movimentazione e/o l'assicurazione del carico per il trasporto. terminate le lavorazioni il pannello viene imballato e stoccato nell'apposita zona, pronto per il carico sui mezzi di trasporto.

Da poco è presente anche un terzo stabilimento posto nelle immediate vicinanze nel quale opera un macchinario destinato alla selezione / controllo qualità delle tavole utilizzate per la produzione XLAM ed allo stoccaggio di una parte delle tavole ed un impianto che trasforma il legno di scarto in pellets per riscaldamento destinati alla vendita.

Presso l'organizzazione possono operare inoltre lavoratori appartenenti ad altre aziende con contratto di appalto, tali lavoratori sono impegnati nelle fasi di pre-montaggio dei pannelli X-Lam e delle finestre (destinati alla realizzazione finale

di case presso i luoghi di committenti) e per altre lavorazioni di manutenzione Impianti - macchinari - attrezzature. Per la fase di fabbricazione finale di case e montaggio finestre presso i luoghi di committenti, ESSEPI Srl affida i lavori a ditte subappaltatrici; in via del tutto saltuaria può impiegare proprie squadre di lavoratori appositamente formati.

**AMMINISTRATORE UNICO**

Pedrotti Silvio

**SOCI**

Pedrotti Jlenia – Pedrotti Alvise

**ISCRIZIONI E CERTIFICAZIONI**

- Certificazione UNI EN ISO 9001:2015;
- ETA 12/0362 con relativo CE 0809-CPR-1049
- SOA OG1 classe IV – OS6 classe IV-BIS – OS32 classe V
- PEFC ST2002:2013
- Centro di trasformazione “attestato di denuncia dell’attività di lavorazione di elementi strutturali in legno n. 59/15-CL”
- Prodotto ARCA Gold ARCA\_X\_LAM\_0004
- Prodotto ARCA Platinum ARCA\_X\_LAM\_0003

**RISORSE UMANE**

Ad oggi ESSEPI Srl conta su un gruppo di più di 50 lavoratori inquadrati a più livelli, assunti con contratto a tempo indeterminato. ESSEPI Srl si avvale inoltre della collaborazione di figure professionali esterne selezionate, con le quali ha stabilito rapporti stabili, per garantire a tutte le parti interessate la copertura di competenze qualificate necessarie per svolgere al meglio attività caratterizzate da aspetti specialistici nel rispetto anche di principi etici.

**PROCESSI AZIENDALI**

Con ispirazione a quanto richiesto dalle norme UNI EN ISO 9001:2015, UNI EN ISO 45001:2015, UNI EN ISO 14001, Linee Guida INAIL-MPI, D.lgs.231/01 e s.m.i. e UNI ISO 30415, presso ESSEPI Srl sono stati individuati i processi che caratterizzano e completano le attività svolte. Tali processi sono stati analizzati, pianificati e gestiti. Per ogni processo in azienda è stata sviluppata una procedura documentata che descrive dettagliatamente il processo stesso e le singole attività che lo caratterizzano comprese le attività di gestione delle non conformità. I processi individuati sono:

- Processo Gestionale → PRO.01 “Processo Gestionale”
- Processo Approvvigionamento → PRO.02 “Processo Approvvigionamento”
- Processo Commerciale → PRO.03 “Processo Commerciale”
- Processo Produzione Finestre → PRO.04 “Processo Produzione Finestre”
- Processo progettazione e sviluppo → PRO.05 “Processo Progettazione e Sviluppo”
- Processo Salute e Sicurezza del Lavoro → PRO.06 “Processo Sicurezza”
- Processo Produzione XLAM → PRO.07 “Processo Produzione XLAM”
- Processo trattamento dati → PRO.08 “Processo Trattamento Dati”
- Processo PEFC → PRO.09 “Processo PEFC”
- Processo Amministrativo → PRO.10 “Processo Amministrativo”
- Processo Business Contract → PRO.11 “Processo Business Contract”
- Processo Sicurezza Ambientale → PRO.12 “Processo Ambientale”
- Processo Reati Amministrativi → PRO.13 “Processo Controllo Commissione Reati Amministrativi”
- Processo Gestione Risorse Umane → PRO.14 “Processo Gestione Risorse Umane”
- Processo Innovazione e Sviluppo → PRO.15 “Processo Innovazione e Sviluppo”

*Tutti i processi sopra descritti sono mantenuti sotto controllo attraverso specifici punti di controllo attivati in corrispondenza di “fasi di lavoro critiche” così da assicurare la tempestiva individuazione di Non Conformità che potrebbero influenzare negativamente la qualità del prodotto / servizio e/o l'efficienza dei processi aziendali. Per ogni punto di controllo, oltre a regolamentare le modalità di controllo della ESSEPI Srl ha definito anche le modalità di gestione delle non conformità compresi i responsabili della loro analisi.*

### NOTA CARATTERISTICA

In particolare i **processi operativi, ossia i processi direttamente correlati delle macro-attività operative aziendali**, sono mantenuti sotto controllo dal **“Processo Gestionale”** (Processo di Supporto del Sistema di Gestione Integrata) che documenta le responsabilità della Direzione relativamente alle attività di definizione delle politiche e degli obiettivi, l'attività di valutazione dei rischi aziendali, il monitoraggio dei processi, la conduzione del riesame e la definizione delle azioni di miglioramento.

## 4. ARTICOLAZIONE DEL DOCUMENTO

Il presente documento è articolato in una **Parte Generale** e in una **Parte Speciale** ed è predisposto sulla base dei principi espressi dal Codice Etico Aziendale.

La **Parte Generale** comprende un'analisi della disciplina posta dal D.Lgs. 231/2001, e costituisce le linee guida che descrivono il processo di adozione del Modello da parte di ESSEPI Srl, i reati analizzati, i destinatari del Modello, l'Organismo di Vigilanza, il sistema sanzionatorio a presidio delle violazioni, gli obblighi di comunicazione del Modello e di formazione del personale ed è pubblicato sul sito aziendale.

La **Parte Speciale** riporta i reati analizzati e le attività sensibili per ESSEPI Srl ai sensi del D.Lgs. 231/2001, cioè a rischio di reato, le aree di potenziale commissione, i responsabili, i principi generali di comportamento adottati, gli elementi di prevenzione a presidio delle suddette attività e le misure di controllo essenziali adottate finalizzate alla prevenzione o alla mitigazione degli illeciti, da recepirsi nelle procedure operative e prassi aziendali. Ove necessario sono riportati inoltre i riferimenti alla documentazione di sistema utilizzata dalla nostra organizzazione (procedure operative, istruzioni operative, modulistica, ...) per evidenziare gli approfondimenti procedurali e/o di registrazione stabiliti. Questa sezione del documento non è pubblicata sul sito aziendale per motivi di riservatezza.

## 5. QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

DLgs 231/2001 e s.m.i.	Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231, "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica".
Leggi Varie	Tutte le fonti richiamate dal D.Lgs.231/2001 e s.m.i.
Linee Guida Confindustria	Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex DLgs N. 231/2001 emanate dalla Confindustria.
UNI ISO 31000: 2010	Gestione del rischio - Principi e linee guida.
DLgs 152/06 e s.m.i.	Testo Unico in materia ambientale.
DLgs 81/08 e s.m.i.	Sicurezza nei luoghi di lavoro.
UNI EN ISO 9001:2015	Sistemi di gestione per la Qualità. Requisiti.
UNI EN ISO 14001:2015	Sistemi di gestione ambientale. Requisiti e guida per l'uso.
UNI ISO 45001:2018	Sistemi di gestione Salute e sicurezza dei lavoratori.
Linee Guida INAIL SGSL-MPI	Linee Guida INAIL per sistema di gestione SGSL
UNI ISO 30415:2021	Gestione delle risorse umane – Diversità e inclusione
UNI EN ISO 19011:2003	Linee guida per gli audit dei sistemi di gestione per la qualità e/o di gestione ambientale.
UNI 10771:2003	Consulenza di Direzione. Definizioni, classificazione, requisiti e offerta del servizio
UNI 11067:2003	Consulenza di Direzione. Criteri di erogazione e controllo del servizio
CCNL	Settore Legno



## 6. PARTE GENERALE

### 6.1 Aspetti Generali - Il Decreto Legislativo 8 Giugno 2001, n. 231

Il presente capitolo ha lo scopo di presentare, in forma molto sintetica e divulgativa, i principi sui quali si basa il D.Lgs.231/01 così che gli stessi possano essere ben compresi da tutti gli interessati operanti per ESSEPI Srl.

#### 6.1.1 Caratteristiche e natura della responsabilità degli enti

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, ha introdotto nel nostro ordinamento la **responsabilità amministrativa degli enti derivante dalla commissione di alcuni reati**, compiuti nel loro interesse o vantaggio da soggetti apicali e subordinati. La responsabilità amministrativa dell'ente è distinta ed autonoma rispetto a quella della persona fisica che commette il reato e sussiste anche qualora non sia stato identificato l'autore del reato. In ogni caso la responsabilità dell'ente va sempre ad aggiungersi e mai a sostituirsi a quella della persona fisica autrice del reato.

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

#### 6.1.2 Fattispecie di reato individuate dal Decreto e dalle successive modificazioni

L'ente può essere chiamato a rispondere soltanto per i reati – c.d. reati presupposto – indicati dal Decreto o comunque da una legge entrata in vigore prima della commissione del fatto costituente reato. Rientrano tra i reati presupposto tipologie di reato molto differenti tra loro, alcune tipiche dell'attività imprenditoriale, altre delle attività proprie delle organizzazioni criminali. Il numero dei reati presupposto è stato ampliato via via nel tempo mediante interventi normativi, tra i quali si citano le seguenti principali fonti:

- D.L. 25 settembre 2001, n. 350, che ha introdotto l'art. 25 bis «Falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo», In seguito, ampliato e modificato in «Reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento» dalla Legge 23 luglio 2009, n. 99;
- D.Lgs. 11 aprile 2002, n. 61, che ha introdotto l'art. 25 ter «Reati Societari»; Legge 14 gennaio 2003, n. 7, che ha introdotto l'art. 25 quater «Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico»;
- L. 11 agosto 2003, n. 228, che ha introdotto l'art. 25 quinquies «Delitti contro la personalità individuale»;
- L. 18 aprile 2005, n. 62, che ha introdotto l'art. 25 sexies «Abusi di mercato»;

- L. 9 gennaio 2006, n. 7, che ha introdotto l'art. 25 quater.1 «Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili»;
- L. 16 marzo 2006, n. 146, che prevede la responsabilità degli enti per i reati transnazionali;
- L. 3 agosto 2007, n. 123, che ha introdotto l'art. 25 septies «Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro», In seguito, modificato in «Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro» dal Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81;
- D.Lgs. 21 novembre 2007, n. 231, che ha introdotto l'art. 25 octies «Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita»;
- L. 18 marzo 2008, n. 48, che ha introdotto l'art. 24 bis «Delitti informatici e trattamento illecito di dati»; Legge 15 luglio 2009, n. 94 che ha introdotto l'art. 24 ter «Delitti di criminalità organizzata»;
- L. 23 luglio 2009, n. 99 – già citata – che ha introdotto l'art. 25 bis.1 «Delitti contro l'industria e il commercio» e l'art. 25 novies «Delitti in materia di violazione del diritto d'autore»; Legge 3 agosto 2009, n. 116 che ha introdotto l'art. 25 decies «Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria»;
- D.Lgs. n. 121 del 7 luglio 2011 che ha introdotto l'art. 25 undecies «Reati ambientali»; Decreto Legislativo 109/2012 che ha introdotto l'art. 25 duodecies «Reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare».
- Legge delega 22 aprile 2021, n. 53 recante 'Delega al Governo per il recepimento delle direttive europee e l'attuazione di altri atti dell'Unione europea'). In particolare, tale intervento si è reso necessario per adeguare la normativa nazionale alla Direttiva 17 aprile 2019, n. 2019/713/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, dedicata alla lotta contro le frodi e le falsificazioni di mezzi di pagamento diversi dai contanti;
- D.Lgs. 30 novembre 2021, n. 1195 che recepisce la direttiva (UE) 2018/1673 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2018, sulla lotta al riciclaggio mediante diritto penale.
- I D.Lgs. n. 156 del 4 ottobre 2022, "Disposizioni correttive e integrative del decreto legislativo 14 luglio 2020, n. 75, di attuazione della direttiva (UE) 2017/1371, relativa alla lotta contro la frode che lede gli interessi finanziari dell'Unione mediante il diritto penale";

Pertanto, alla data di approvazione del presente documento, i reati presupposto appartengono alle categorie indicate di seguito:

- reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25);
- delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24 bis);

- delitti di criminalità organizzata (art. 24 ter);
- reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25 bis);
- delitti contro l'industria e il commercio (art. 25 bis.1);
- reati societari (art. 25 ter);
- delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25 quater);
- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25 quater.1);
- delitti contro la personalità individuale (art. 25 quinquies);
- abusi di mercato (art. 25 sexies);
- omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25 septies);
- ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 25 octies);
- delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (art.25 octies.1);
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25 novies);
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria (art. 25 decies);
- reati ambientali (art. 25 undecies);
- impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 duodecies);
- Razzismo e xenofobia (art.25 terdecies);
- Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art.25 quaterdecies);
- Reati Tributari (art. 25 quinquiesdecies);
- Contrabbando (art. 25 sexisdecies)
- Delitti contro il patrimonio culturale (art. 25 septiesdecies)
- Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25 duodevicies).
- Delitto tentato (art.26);
- Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato (Art.12 legge 9/2013);
- reati transnazionali (art. 10, L. 146/2006).

L'applicabilità e la rilevanza di ciascun reato per ESSEPI Srl sono approfonditi al paragrafo "Mappatura dei Reati [..]" della presente parte generale.

### 6.1.3 Criteri di imputazione della responsabilità all'Ente

Oltre alla commissione di uno dei reati presupposto, affinché ESSEPI Srl sia sanzionabile ai sensi del D.Lgs. 231/2001 devono essere integrati altri requisiti normativi che possono essere distinti in "oggettivi" e "soggettivi". Il primo criterio oggettivo è costituito dal fatto che il reato sia stato commesso da parte di un soggetto legato all'ente da un rapporto qualificato. In particolare:

**soggetti in "posizione apicale"**, cioè che rivestono posizioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'ente, quali, ad esempio, il legale rappresentante, l'amministratore, il direttore di un'unità organizzativa autonoma, nonché le persone che gestiscono, anche soltanto di fatto, l'ente. Si tratta delle persone che effettivamente hanno un potere autonomo di prendere decisioni in nome e per conto della ESSEPI Srl. Sono inoltre assimilabili a questa categoria tutti i soggetti delegati dagli amministratori ad esercitare attività di gestione o direzione di ESSEPI Srl.

**soggetti "subordinati"**, ovvero tutti coloro che sono sottoposti alla direzione ed alla vigilanza dei soggetti apicali. Specificatamente appartengono a questa categoria i lavoratori dipendenti e quei soggetti che, pur non facendo parte del personale, hanno una mansione da compiere sotto la direzione ed il controllo di soggetti apicali. Tra i soggetti esterni interessati vi sono i collaboratori, gli agenti e i consulenti, che su mandato di ESSEPI Srl compiono attività in suo nome. Rilevanti sono, infine, anche i mandati o i rapporti contrattuali con soggetti non appartenenti al personale della ESSEPI Srl, sempre nel caso in cui questi soggetti agiscano in nome, per conto o nell'interesse della ESSEPI Srl.

Ulteriore criterio oggettivo è il fatto che il reato deve essere commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente; è sufficiente la sussistenza di almeno una delle due condizioni, alternative tra loro:

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

Secondo la Corte di Cassazione (Cass. Pen., 20 dicembre 2005, n. 3615), i concetti di interesse e vantaggio non vanno intesi come concetto unitario, ma dissociati, essendo palese la distinzione tra quello che potrebbe essere inteso come un possibile guadagno prefigurato come conseguenza dell'illecito, rispetto ad un vantaggio chiaramente conseguito grazie all'esito del reato. In tal senso si è pronunciato anche il Tribunale di Milano (Ord. 20 dicembre 2004), secondo cui è

sufficiente la sola finalizzazione della condotta criminosa al perseguimento di una data utilità, a prescindere dal fatto che questa sia effettivamente conseguita.

La responsabilità dell'ente sussiste non soltanto quando esso ha tratto un vantaggio patrimoniale immediato dalla commissione del reato, ma anche nell'ipotesi in cui, pur nell'assenza di tale risultato, il fatto trovi motivazione nell'interesse dell'Ente. Il miglioramento della propria posizione sul mercato o l'occultamento di una situazione di crisi finanziaria sono casi che coinvolgono gli interessi dell'Ente senza apportargli però un immediato vantaggio economico.

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

- che l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- che il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento sia stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- che non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte del predetto organismo.

Le condizioni appena elencate devono concorrere congiuntamente affinché la responsabilità dell'ente possa essere esclusa.

Nonostante il modello funga da causa di non punibilità sia che il reato presupposto sia stato commesso da un soggetto in posizione apicale, sia che sia stato commesso da un soggetto in posizione subordinata, il meccanismo previsto dal D.Lgs. 231/2001 in tema di onere della prova è molto più rigoroso per l'Ente nel caso in cui il reato sia stato commesso da un soggetto in posizione apicale. In quest'ultimo caso, infatti, l'Ente deve dimostrare che le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il modello; il Decreto richiede quindi una prova di estraneità più forte in quanto l'ente deve anche provare una sorta di frode interna da parte di soggetti apicali.

Nell'ipotesi di reati commessi da soggetti in posizione subordinata, l'ente può invece essere chiamato a rispondere solo qualora si accerti che la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza, comunque esclusa se, prima della commissione del reato, l'ente si è dotato di un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello commesso. Si tratta, in questo caso, di una vera e propria colpa in organizzazione: l'ente ha acconsentito indirettamente alla commissione del reato, non presidiando le attività e i soggetti a rischio di commissione di un reato presupposto.

#### 6.1.4 Indicazioni D.Lgs. 231/2001 in riferimento alle caratteristiche del modello di organizzazione, gestione e controllo

Come noto il Decreto si limita a disciplinare alcuni principi generali in merito al modello di organizzazione, gestione e controllo, senza fornirne caratteristiche specifiche e pertanto, sulla base di tali principi, ESSEPI Srl ha predisposto il presente documento ove sono riportate le procedure attuative dei principi espressi nel decreto. Ad ESSEPI Srl è noto che il modello opera, quale esimente dall'applicazione delle sanzioni D.Lgs.231/01 e s.m.i, solo se:

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

Quanto all'efficacia del modello, il Decreto prevede che esso abbia il seguente contenuto minimo:

- siano individuate le attività di ESSEPI Srl nel cui ambito possono essere commessi reati;
- siano previsti specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della ESSEPI Srl, in relazione ai reati da prevenire;
- siano individuate le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati;
- sia introdotto un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello;
- siano previsti obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione, nonché al tipo di attività svolta, siano previste misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

Il Decreto stabilisce che il modello sia sottoposto a verifica periodica ed aggiornamento, sia nel caso in cui emergano significative violazioni delle prescrizioni, sia qualora avvengano significativi cambiamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'ente.

ESSEPI Srl riesamina il modello almeno annualmente durante attività di Audit Interno e di Riesame per confermare il contenuto o proporre revisioni di aggiornamento.

#### 6.1.5 Le sanzioni

Il sistema sanzionatorio previsto dal D.Lgs. 231/2001 è articolato in quattro tipi di sanzione, cui può essere sottoposto l'ente in caso di condanna ai sensi del Decreto:

- **sanzione pecuniaria** la sanzione pecuniaria è sempre applicata qualora il giudice ritenga l'ente responsabile. Essa viene calcolata tramite un sistema basato su quote che vengono determinate dal giudice nel numero e

nell'ammontare: il numero delle quote, da applicare tra un minimo e un massimo che variano a seconda della fattispecie, dipende dalla gravità del reato, dal grado di responsabilità dell'ente, dall'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del reato o per prevenire la commissione di altri illeciti; l'ammontare della singola quota va invece stabilito, tra un minimo e un massimo, sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente. È solamente l'ente a rispondere, con il proprio patrimonio o con il proprio fondo comune, dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria. Il Decreto esclude, dunque, indipendentemente dalla natura giuridica dell'ente collettivo, che i soci o gli associati siano direttamente responsabili con il proprio patrimonio;

- **sanzioni interdittive** le sanzioni interdittive si applicano, in aggiunta alle sanzioni pecuniarie, soltanto se espressamente previste per il reato per cui l'ente viene condannato e solo nel caso in cui ricorra almeno una delle seguenti condizioni: l'ente ha tratto dal reato un profitto rilevante e il reato è stato commesso da un soggetto apicale, o da un soggetto subordinato qualora la commissione del reato sia stata resa possibile da gravi carenze organizzative ed in caso di reiterazione degli illeciti. Le sanzioni interdittive previste dal Decreto sono: l'interdizione dall'esercizio dell'attività; la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito; il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio; l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi; il divieto di pubblicizzare beni o servizi. Eccezionalmente applicabili con effetti definitivi, le sanzioni interdittive sono temporanee, con una durata che varia da tre mesi a due anni, ed hanno ad oggetto la specifica attività dell'ente cui si riferisce l'illecito. Esse possono essere applicate anche in via cautelare, prima della sentenza di condanna, su richiesta del Pubblico Ministero, qualora sussistano gravi indizi della responsabilità dell'ente e fondati e specifici elementi che facciano ritenere concreto il pericolo di ulteriore commissione di illeciti della stessa indole di quello per cui si procede;
- **confisca** con la sentenza di condanna è sempre disposta la confisca del prezzo o del profitto del reato o di beni o altre utilità di valore equivalente. Il profitto del reato è stato definito dalle Sezioni Unite della Corte di Cassazione (v. Cass. Pen., S.U., 27 marzo 2008, n. 26654) come il vantaggio economico di diretta e immediata derivazione causale dal reato, e concretamente determinato al netto dell'effettiva utilità conseguita dal danneggiato nell'ambito di un eventuale rapporto contrattuale con l'ente; le Sezioni Unite hanno inoltre specificato che da tale definizione deve escludersi qualsiasi parametro di tipo aziendalistico, per cui il profitto non può essere identificato con l'utile netto realizzato dall'ente (tranne che nel caso, normativamente previsto, di commissariamento dell'ente). Per il Tribunale

di Napoli (ord. 26 luglio 2007) non può inoltre considerarsi estranea al concetto di profitto la mancata diminuzione patrimoniale determinata dal mancato esborso di somme per costi che si sarebbero dovuti sostenere;

- **pubblicazione della sentenza di condanna** - la pubblicazione della sentenza di condanna può essere disposta quando l'ente viene condannato ad una sanzione interdittiva; consiste nella pubblicazione della sentenza una sola volta, per estratto o per intero, in uno o più giornali indicati dal giudice nella sentenza nonché mediante affissione nel comune ove l'ente ha la sede principale, ed è eseguita a spese dell'ente.

Sebbene applicate in un processo penale, tutte le sanzioni sono di carattere amministrativo. Il quadro delle sanzioni previste dal Decreto è molto severo, soprattutto perché le sanzioni interdittive possono limitare di molto l'esercizio della normale attività d'impresa, precludendo all'ente una serie di affari. Le sanzioni amministrative a carico dell'ente si prescrivono al decorrere del quinto anno dalla data di commissione del reato. La condanna definitiva dell'ente è iscritta nell'anagrafe nazionale delle sanzioni amministrative da reato.

#### 6.1.6 Le vicende modificative dell'ente

Il Decreto disciplina il regime della responsabilità dell'ente in caso di trasformazione, fusione, scissione e cessione di azienda. In caso di trasformazione dell'ente resta ferma la responsabilità per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto. Il nuovo ente sarà quindi destinatario delle sanzioni applicabili all'ente originario, per fatti commessi anteriormente alla trasformazione.

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

Nel caso di scissione, resta ferma la responsabilità dell'ente scisso per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto e gli enti beneficiari della scissione sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie inflitte all'ente scisso nei limiti del valore del patrimonio netto trasferito ad ogni singolo ente, salvo che si tratti di ente al quale è stato trasferito anche in parte il ramo di attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato; le sanzioni interdittive si applicano all'ente (o agli enti) in cui sia rimasto o confluito il ramo d'attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato. Se la scissione è avvenuta prima della conclusione del giudizio di accertamento della responsabilità dell'ente, il giudice dovrà tenere conto delle condizioni economiche dell'ente originario e non di quelle dell'ente risultante dalla fusione.



In caso di cessione o di conferimento dell'azienda nell'ambito della quale è stato commesso il reato, salvo il beneficio della preventiva escussione dell'ente cedente, il cessionario è solidalmente obbligato con l'ente cedente al pagamento della sanzione pecuniaria, nei limiti del valore dell'azienda ceduta e nei limiti delle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori o dovute per illeciti di cui il cessionario era comunque a conoscenza.

## **6.2 Finalità del Modello, Campo di Applicazione e Gestione integrata dei sistemi.**

Con l'adozione del presente documento ESSEPI Srl intende adempiere puntualmente alla normativa, essere conforme ai principi ispiratori del Decreto, nonché migliorare e rendere quanto più efficienti possibile il sistema di controlli interni e di *governance* già esistenti.

**Obiettivo principale del Modello è quello di creare un sistema organico e strutturato di principi e procedure di controllo, atto a prevenire, ove possibile e concretamente fattibile, la commissione dei reati previsti dal Decreto. Il Modello è stato realizzato nell'ottica della completa integrazione con il sistema di gestione integrata adottato dall'organizzazione, ed andrà a rafforzare il processo di diffusione di una cultura d'impresa improntata alla correttezza, alla trasparenza ed alla legalità.**

**Il campo di applicazione del modello si estende trasversalmente a tutte le diverse funzioni di ESSEPI Srl ed è pertanto riferibile a tutte le attività aziendali siano esse compiute da personale interno che da partners esterni.**

Il Modello adottato si propone, inoltre, le seguenti finalità:

- fornire un'adeguata informazione ai dipendenti e a coloro che agiscono su mandato della ESSEPI Srl, o sono legati alla ESSEPI Srl stessa da rapporti rilevanti ai fini del Decreto, riguardo le attività che comportano il rischio di commissione dei reati;
- attuare un'efficace ed efficiente organizzazione dell'attività di impresa, ponendo l'accento in particolar modo sulla formazione delle decisioni e sulla loro trasparenza, sulla previsione di controlli, preventivi e successivi, nonché sulla gestione dell'informazione interna ed esterna;
- attuare tutte le misure necessarie per eliminare nel più breve tempo possibile eventuali situazioni di rischio di commissione dei reati.

- Essere integrato alla documentazione di sistema già presente presso l'organizzazione così da consentire una efficace "gestione integrata dei sistemi aziendali".

### **6.3 Modello e Codice Etico e di Comportamento**

ESSEPI Srl ha approvato un proprio "Codice Etico e di Comportamento", contestualmente all'adozione del presente modello, durante una riunione tra l'Amministratore Unico ed i Soci. L'attività è stata documentata in uno specifico verbale d'assemblea avente data certa.

Il "Codice Etico e di Comportamento" ha portata generale ed è privo di attuazione procedurale. Il "Codice Etico e di Comportamento" ha come fine ultimo l'indicazione delle regole di comportamento e dei valori etico-sociali di cui ESSEPI Srl si fa promotrice, in parallelo col perseguimento della propria finalità e dei propri obiettivi, coerentemente con quanto riportato nel presente documento.

Il Modello di Gestione Integrata adottato presuppone il rispetto di quanto previsto nel "Codice Etico e di Comportamento" formando con esso un complesso di disposizioni interne finalizzate alla diffusione di una cultura improntata sull'etica e sulla trasparenza aziendale.

Particolari attività di gestione / diffusione del Codice Etico e di Comportamento Aziendale sono descritte nella procedura citata nei "Documenti a Supporto".

#### ***Documenti a Supporto***

Verbali assemblea dei soci

M.01.07 Codice Etico e di Comportamento Aziendale

PRO.01 "Procedura Gestionale"

Verbale di Riesame della Direzione

### **6.4 Adozione del Modello da parte di ESSEPI Srl e assetto organizzativo della stessa**

In osservanza delle disposizioni del Decreto, ESSEPI Srl, con atto ufficiale ha adottato il proprio Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo. Sia l'adozione che le successive modifiche del presente documento sono di competenza esclusiva dell'Organo Amministrativo.

Il Modello, ispirato alle Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione controllo ex D.Lgs. 8 Giugno 2001, n. 231, emanate da Confindustria, è stato elaborato tenendo conto delle attività concretamente svolta da ESSEPI

Srl, del contesto socioeconomico in cui opera, dei rapporti e delle relazioni giuridiche ed economiche che l'organizzazione instaura con soggetti terzi, del mercato di riferimento, nonché della natura e delle dimensioni della sua organizzazione.

Ai fini della preparazione del presente documento e della documentazione in esso richiamata ESSEPI Srl ha proceduto ad un'analisi preliminare del proprio contesto aziendale e successivamente ad una analisi delle aree di attività che presentano profili potenziali di rischio in relazione alla commissione dei reati indicati dal Decreto. Nello specifico sono state eseguite le seguenti attività:

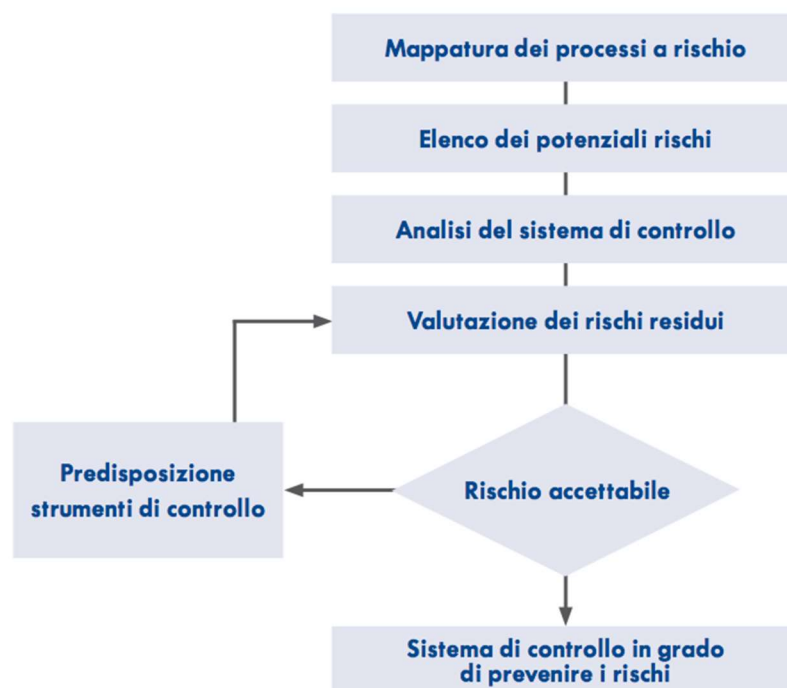
- **analisi la realtà operativa** e il sistema di *governance* esistente, atto a comprendere lo stato iniziale del controllo di sistema presente e la tipologia delle attività svolte;

- **analisi documentale** volta ad analizzare la struttura organizzativa, il quadro normativo e regolamentare di riferimento, la tipologia di relazioni e di attività svolte e la documentazione di supporto già presente presso l'organizzazione allo scopo di decidere le modifiche / integrazione necessarie;

- **interviste con i soggetti operativamente coinvolti nella gestione della attività**, aventi lo scopo di verificare le

caratteristiche iniziali dei flussi informativi, delle procedure adottate, la consapevolezza / qualifica degli interessati, il ruolo "di fatto" ricoperto dagli stessi, l'allineamento tra le procedure adottate per lo svolgimento dei propri compiti e le procedure operative scritte nella documentazione di sistema adottata dall'organizzazione;

- **autovalutazione dei rischi e dei controlli idonei ad intercettare eventuali comportamenti illeciti**. L'autovalutazione dei rischi e dei controlli, come già sopra espresso, è stata effettuata tramite interviste volte a raccogliere le informazioni necessarie per confermare le aree a rischio, rilevare lo stato dei controlli e delle procedure atte a prevenire eventuali irregolarità, identificare le eventuali modifiche organizzative necessarie ed opportune per una più efficace tutela rispetto ai



rischi rilevati. L'autovalutazione è stata documentata in un documento di sistema che sarà oggetto di periodiche revisioni / aggiornamenti la cui gestione è descritta nella Parte Speciale del presente documento al capitolo "Mappatura del Rischio".

- **predisposizione degli strumenti di controllo.** Dal risultato della valutazione del rischio sono state predisposte specifiche procedure / istruzioni di sistema atte al controllo per la prevenzione dei rischi.

## 6.5 Modifiche ed aggiornamento del Modello

Il presente documento sarà aggiornato costantemente al bisogno ed ogni sua revisione sarà approvata dall'Amministratore Unico. Le modifiche possono essere adottate qualora:

- siano sopravvenute violazioni o elusioni delle prescrizioni in esso contenute, che ne abbiano dimostrato la non efficacia o l'incoerenza ai fini della prevenzione dei reati;
- siano sopravvenuti cambiamenti significativi nel quadro normativo, nell'organizzazione o nell'attività della ESSEPI Srl.
- su consiglio dell'Organismo di Vigilanza.

A seguito dell'aggiornamento del presente documento l'Amministratore Unico della ESSEPI Srl provvede, dopo aver sentito il parere dell'Organismo di Vigilanza ad approvare il modello con apposizione della propria firma in prima pagina e a dare data certa al documento inviando lo stesso con Posta Certificata. In ogni caso, eventuali accadimenti che rendano necessaria la modifica o l'aggiornamento del Modello sono segnalati all'Organismo di Vigilanza in forma scritta.

Le modifiche delle procedure aziendali necessarie per l'attuazione del Modello sono predisposte dal Responsabile del Sistema di Gestione su indicazione dei responsabili di area. L'Organismo di Vigilanza è costantemente informato dell'aggiornamento e dell'implementazione delle nuove procedure operative ed ha facoltà di esprimere il proprio parere sulle proposte di modifica.

Annualmente, in fase di Riesame della Direzione viene analizzato il documento "Risk Assessment e Risk Management" allegato alla parte Speciale del presente documento, e se del caso si propongono variazioni al modello.

### **Documenti a Supporto**

PRO.01 "Processo Gestionale"

"Risk Assessment e Risk Management" allegato alla Parte Speciale del presente documento

Verbale di Riesame della Direzione

## 6.6 Mappatura dei reati considerati possibili per ESSEPI Srl

In considerazione della struttura e dei rischi specifici derivanti tanto dalle attività concretamente svolte da ESSEPI Srl quanto da quelle previste dal suo oggetto sociale e della natura e dimensione della sua organizzazione, ESSEPI Srl ha considerato ed ha analizzato i seguenti reati presupposto:

- reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25);
- Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art.24 bis)
- delitti di criminalità organizzata (art. 24 *ter*);
- Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art.25 bis);
- Delitti contro l'industria e il commercio (art.25 bis.1)
- reati societari (art. 25 *ter*);
- Delitti contro la personalità individuale (art.25 *quinqies*);
- omicidio colposo o lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25 *septies*);
- ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 25 *octies*);
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25 *novies*);
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria (art. 25 *decies*);
- reati ambientali (art. 25 *undecies*);
- impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 *duodecies*);
- Reati tributari (art.25 *quindiesdecies*);

Come già descritto il presente documento individua nella successiva Parte Speciale le attività svolte da ESSEPI Srl denominate sensibili, a causa del rischio insito di commissione dei reati qui elencati, e prevede per ciascuna delle attività sensibili presidi di controllo e protocolli di prevenzione. In funzione delle risultanze dell'attività di autovalutazione si è provveduto ad integrare nelle procedure operative di sistema, le attività di gestione e di controllo necessarie per la prevenzione dei reati e/o per la mitigazione del rischio di commissione. I risultati di autovalutazione del rischio, oltre che essere indicati e analizzati nel presente documento sono stati inseriti in un documento di sistema denominato "Risk Assessment e Risk Management", utilizzato come base di studio e di valutazione del rischio di commissione, oggetto di revisione periodica. ESSEPI Srl si impegna infatti a valutare costantemente la rilevanza ai fini del Modello di eventuali ulteriori reati, sia già previsti sia di futura previsione nel Decreto.

**Documenti a Supporto**

“Risk Assessment e Risk Management” allegato alla Parte Speciale del presente documento

**6.7 Destinatari del Modello**

Il Modello si applica:

- a coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo nella ESSEPI Srl;
- ai dipendenti della ESSEPI Srl;
- a tutti quei soggetti che collaborano con ESSEPI Srl in forza di un rapporto di lavoro parasubordinato, quali collaboratori a progetto, prestatori di lavoro temporaneo, interinali, ecc.;
- a coloro i quali, pur non appartenendo alla ESSEPI Srl, operano su mandato o per conto della stessa, quali legali, consulenti, procuratori;
- a quei soggetti che agiscono nell'interesse di ESSEPI Srl in quanto legati alla stessa da rapporti giuridici contrattuali o da accordi di altra natura.

L'Organismo di Vigilanza, sentito il parere dell'organo dirigente, identifica le tipologie dei rapporti giuridici con gli eventuali soggetti esterni alla ESSEPI Srl ai quali è opportuno applicare, in ragione della natura dell'attività svolta, le previsioni del Modello, nonché le modalità con le quali saranno comunicate le procedure necessarie al rispetto del Modello ai soggetti esterni coinvolti. Tutti i destinatari del Modello sono tenuti a rispettare puntualmente le disposizioni contenute nello stesso e le sue procedure di attuazione.

**Documenti a Supporto**

//

**6.8 Organismo di Vigilanza****6.8.1 Funzione**

ESSEPI Srl ha istituito, in ottemperanza al Decreto, un Organismo di Vigilanza, autonomo, indipendente e competente in materia di controllo dei rischi connessi alla specifica attività svolta da ESSEPI Srl e ai relativi profili giuridici. L'Organismo di Vigilanza ha il compito di vigilare costantemente:

- sull'osservanza del Modello da parte dell'Organo Amministrativo, dei dipendenti e dei consulenti di ESSEPI Srl;
- sull'effettiva efficacia del Modello nel prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto;
- sull'attuazione delle prescrizioni stabilite nel Modello nell'ambito dello svolgimento delle attività di ESSEPI Srl;

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

L'Organismo di Vigilanza deve essere dotato di un proprio Regolamento di funzionamento i cui contenuti sono presentati all'Amministratore Unico a seguito della nomina.

#### **Documenti a Supporto**

“Regolamento Organismo di Vigilanza” - gestito dai membri OdV

### **6.8.2 Nomina dei membri dell'Organismo di Vigilanza**

Spetta all'Amministratore Unico di ESSEPI Srl nominare l'Organismo di Vigilanza, motivando la scelta in base a requisiti di autonomia, indipendenza e competenza valutati non solo sul *curriculum*, ma anche sulle dichiarazioni ufficiali e specifiche raccolte in fase di intervista preliminare conoscitiva.

Dal momento che l'Organismo di Vigilanza ha compiti di controllo dell'operatività aziendale e delle procedure applicate, la posizione dello stesso nell'ambito dell'ente deve garantire la sua autonomia da ogni forma d'interferenza e di condizionamento da parte di qualunque componente dell'ente ed in particolare dei vertici operativi, soprattutto considerando che la funzione esercitata si esprime, anche, nella vigilanza in merito all'attività degli organi apicali. Pertanto, l'Organismo di Vigilanza risponde, nello svolgimento di questa sua funzione, soltanto All'Amministratore Unico. L'Amministratore Unico mette a disposizione dello stesso una dotazione adeguata di risorse finanziarie, proposta dall'OdV, della quale quest'ultimo può disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti (es. consulenze specialistiche, trasferte, ecc.).

L'autonomia e l'indipendenza dell'Organismo di Vigilanza sono determinate in base alla funzione svolta ed ai compiti allo stesso attribuiti, individuando da chi e da che cosa questo deve essere autonomo ed indipendente per poter svolgere tali compiti. Conseguentemente, l'Organismo di Vigilanza:

- Non deve ricoprire attività operative all'interno di ESSEPI Srl;
- Non deve essere coniuge, parente o affine entro il quarto grado degli amministratori della ESSEPI Srl;
- Non deve trovarsi in qualsiasi altra situazione di palese o potenziale situazione di conflitto di interessi;
- Deve dimostrare professionalità - ossia competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere. Pertanto, è necessario che l'OdV sia dotato di professionalità adeguata in materia economica, legale e di analisi, controllo e gestione dei rischi aziendali. In particolare, l'Organismo di Vigilanza deve possedere le capacità tecniche specialistiche necessarie al fine di svolgere attività ispettiva e consulenziale.

- Deve dimostrare continuità d'azione che non deve essere intesa come "incessante operatività", dal momento che tale interpretazione imporrebbe necessariamente un Organismo di Vigilanza esclusivamente interno all'ente, quanto invece tale circostanza determinerebbe una diminuzione della indispensabile autonomia che deve caratterizzare l'Organismo stesso. La continuità di azione comporta che l'attività dell'OdV non debba limitarsi ad incontri periodici dei propri membri, ma essere organizzata in base ad un piano di azione ed alla conduzione costante di attività di monitoraggio e di analisi del sistema di prevenzione dell'ente.

Ad oggi l'Organismo di Vigilanza di ESSEPI Srl è di tipo monocratico. L'OdV rimane in carica per un triennio anche se il suo incarico può essere tacitamente rinnovato alla scadenza salvo disdetta scritta (rif. Capitolo 6.8.4).

**Documenti a Supporto**

Lettere di nomina membri OdV

"Regolamento Organismo di Vigilanza" - gestito dai membri OdV

**6.8.3 Requisiti di eleggibilità**

Al membro dell'Organismo di Vigilanza è richiesto preventivamente di non trovarsi in alcuna delle condizioni di ineleggibilità e/o incompatibilità di seguito riportate:

- essere stato sottoposto a misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria ai sensi della Legge 27 dicembre 1956, n. 1423 («Misure di prevenzione nei confronti delle persone pericolose per la sicurezza») o della Legge 31 maggio 1965, n. 575 («Disposizioni contro la mafia»);
- essere indagato o essere stato condannato, anche con sentenza non ancora definitiva o emessa ex art. 444 ss. c.p.p., anche se con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione:
  - per uno o più illeciti tra quelli tassativamente previsti dal D.Lgs. 231/2001;
  - per un qualunque delitto non colposo;
- essere interdetto, inabilitato, fallito o essere stato condannato, anche con sentenza non definitiva, ad una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, da pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi.

Il verificarsi anche di una sola delle suddette condizioni comporta l'ineleggibilità alla carica di membro dell'OdV.

**Documenti a Supporto**

Documentazione attestante la qualifica verificata dei membri

Dichiarazione di eleggibilità



#### 6.8.4 Revoca, sostituzione, decadenza e recesso

La revoca dall'incarico di componente dell'OdV può avvenire solo per decisione dell'Amministratore Unico e solo in presenza delle seguenti condizioni:

- la perdita dei requisiti di eleggibilità di cui al paragrafo precedente;
- l'inadempimento agli obblighi inerenti all'incarico affidato;
- la mancanza di buona fede e di diligenza nell'esercizio del proprio incarico.

L'Amministratore Unico revoca la nomina del componente dell'OdV non più idoneo e provvede alla sua immediata sostituzione. Costituisce causa di decadenza dall'incarico, prima della scadenza del termine previsto la sopravvenuta incapacità o impossibilità di svolgere l'incarico. L'OdV può recedere in qualsiasi istante dall'incarico, previo preavviso minimo di un mese con comunicazione scritta e motivata all'Amministratore. In caso di decadenza o recesso l'Amministratore Unico provvede tempestivamente alla sostituzione dell'OdV stesso.

#### ***Documenti a Supporto***

Lettere di revoca

#### 6.8.5 Svolgimento delle attività e poteri

L'Organismo di Vigilanza si riunisce con una frequenza minima definita nel proprio regolamento. Per l'espletamento dei compiti assegnati, l'Organismo di Vigilanza è investito di tutti i poteri di iniziativa e controllo su ogni attività aziendale e livello del personale, e riporta esclusivamente all'Amministratore Unico. I compiti e le attribuzioni dell'OdV e dei suoi membri non possono essere sindacati da alcun altro organismo o struttura aziendale, fermo restando che l'Amministratore Unico può verificare la coerenza tra quanto svolto dallo stesso Organismo e le politiche interne aziendali.

L'Organismo di Vigilanza svolge le proprie funzioni coordinandosi con le altre Funzioni esistenti nella ESSEPI Srl e nel vigilare sull'effettiva attuazione del Modello, è dotato di poteri e doveri che esercita nel rispetto delle norme di legge e dei diritti individuali dei lavoratori e dei soggetti interessati, così articolati:

- svolgere o provvedere a far svolgere, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, attività ispettive periodiche;
- accedere a tutte le informazioni riguardanti le attività sensibili della ESSEPI Srl;
- chiedere informazioni o l'esibizione di documenti in merito alle attività sensibili, a tutto il personale dipendente di ESSEPI Srl e, laddove necessario, all'Amministratore e ai soggetti incaricati in ottemperanza a quanto previsto dalla normativa in materia di antinfortunistica e di tutela della sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro;

- chiedere informazioni o l'esibizione di documenti in merito alle attività sensibili a collaboratori, consulenti, agenti e rappresentanti esterni di ESSEPI Srl e in genere a tutti i soggetti destinatari del Modello, individuati secondo quanto previsto al paragrafo 8;
- avvalersi dell'ausilio e del supporto del personale dipendente e, in particolare, di una funzione aziendale specificamente preposta ai rapporti con l'OdV;
- avvalersi di consulenti esterni qualora sopravvenissero problematiche che richiedano l'ausilio di competenze specifiche;
- proporre all'organo dirigente o alla Funzione titolare del potere disciplinare, l'adozione delle necessarie sanzioni, di cui al successivo paragrafo 11;
- verificare periodicamente il Modello e, ove necessario, proporre all'Amministratore Unico eventuali modifiche e aggiornamenti;
- definire i programmi di formazione del personale nell'ambito delle tematiche sul D.Lgs. 231/2001;
- redigere periodicamente, con cadenza minima annuale, una relazione scritta all'Organo Amministrativo, con i contenuti minimi indicati nel successivo paragrafo 9.6;
- nel caso di accadimento di fatti gravi ed urgenti, rilevati nello svolgimento delle proprie attività, informare immediatamente l'Organo Amministrativo.

L'Organismo di Vigilanza determina il proprio budget annuale e lo sottopone all'approvazione dell'Organo Amministrativo.

#### ***Documenti a Supporto***

Regolamento Organismo di Vigilanza

Verbali Organismo di Vigilanza

### **6.8.6 Flussi informativi da e verso l'organizzazione**

L'Organismo di Vigilanza ha l'obbligo di riferire unicamente all'Organo Amministrativo, anche su fatti rilevanti del proprio ufficio o eventuali urgenti criticità del Modello emerse nella propria attività di vigilanza.

La relazione scritta, da presentare con cadenza almeno annuale, deve contenere le seguenti specifiche informazioni:

- la sintesi dell'attività e dei controlli svolti dall'OdV durante l'anno;
- eventuali discrepanze tra le procedure operative attuative delle disposizioni del Modello;
- eventuali nuovi ambiti di commissione di reati previsti dal Decreto;

- la verifica delle segnalazioni ricevute da soggetti esterni o interni che riguardino eventuali violazioni del Modello e i risultati delle verifiche riguardanti le suddette segnalazioni;
- le procedure disciplinari e le eventuali sanzioni applicate, intendendo unicamente quelle inerenti le attività a rischio;
- una valutazione generale del Modello, con eventuali proposte di integrazioni e migliorie di forma e contenuto, sull'effettivo funzionamento dello stesso;
- eventuali modifiche del quadro normativo di riferimento;
- un rendiconto delle spese sostenute.

L'Organismo di Vigilanza, attraverso l'integrazione / modificazione dell'istruzione operativa "Comunicazioni Interne ed Esterne", può stabilire le altre tipologie di informazioni che i soggetti coinvolti nella gestione delle attività sensibili devono trasmettere assieme alla periodicità e modalità con le quali tali comunicazioni sono inoltrate all'Organismo stesso.

Tutto il personale aziendale e i soggetti esterni destinatari del presente documento devono comunicare direttamente con l'Organismo di Vigilanza, per segnalare eventuali violazioni del Modello, utilizzando l'apposito indirizzo di posta elettronica sotto riportato.

**odvessepi@gmail.com**

La ESSEPI Srl e OdV si impegnano ad adottare misure idonee per garantire la riservatezza dell'identità di chi trasmette informazioni / segnalazioni all'Organismo di Vigilanza, purché queste ultime siano veritiere e utili per identificare comportamenti difformi da quanto previsto dalle procedure del Modello e dal sistema di controllo interno. Devono essere tuttavia opportunamente sanzionati comportamenti volti esclusivamente a rallentare l'attività dell'OdV.

L'Organismo di Vigilanza si impegna comunque a garantire i segnalanti in buona fede contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione; sono fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti di ESSEPI Srl o delle persone accusate erroneamente o in mala fede.

Oltre alle segnalazioni relative a violazioni di carattere generale sopra descritte, devono essere trasmesse all'Organismo di Vigilanza le notizie relative ai procedimenti disciplinari attivati in relazione a "notizia di violazione" del Modello e alle sanzioni erogate ovvero ai provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

#### **Documenti a Supporto**

Verbali Organismo di Vigilanza

IST.13.02 "Comunicazioni Interne ed Esterne"

IST.13.01 "Informativa Whistleblowing"

## 6.9 Prestazioni da parte di altre organizzazioni

Le forniture di beni/servizi o subappalti, aventi influenza sulla valutazione dei “reati presupposto” sono disciplinate sotto forma di contratti / lettere di incarico scritto. Il contratto o la lettera di incarico tra le parti deve prevedere le seguenti clausole:

- l’obbligo da parte della ditta fornitrice di attestare la veridicità e la completezza della documentazione prodotta e delle informazioni comunicate alla ESSEPI Srl in forza di obblighi di legge;
- l’impegno da parte della ditta fornitrice di rispettare, durante la durata del contratto, i principi fondamentali del Codice Etico e di Comportamento e del Modello, nonché le disposizioni del D.Lgs. 231/2001, e di operare in linea con essi.
- l’obbligo da parte della ditta fornitrice di ottemperare ad eventuali richieste di informazioni, dati o notizie da parte dell’OdV della ESSEPI Srl.

Il mancato rispetto di una delle condizioni di cui ai punti precedenti deve essere debitamente motivato e comunicato per iscritto all’Organismo di Vigilanza di ognuna delle parti coinvolte.

### ***Documenti a Supporto***

PRO.02 “Processo Approvvigionamento”

M.02.05 “Lettera conferimento incarico”

Formato libero – “Lettera conferimento incarico”

Dichiarazioni di accettazione

Contratti di subappalto

Contratti di appalto

## 6.10 Sistema sanzionatorio

### 6.10.1 Principi generali

ESSEPI Srl condanna qualsiasi comportamento difforme, oltre che dalla legge, dalle previsioni del Codice Etico e di Comportamento e del presente Modello, anche qualora il comportamento sia realizzato nell’interesse di ESSEPI Srl stessa ovvero con l’intenzione di arrecarle un vantaggio. Ogni violazione del Modello, da chiunque commessa, o delle procedure stabilite in attuazione dello stesso deve essere immediatamente comunicata, per iscritto, all’Organismo di Vigilanza, ferme restando le procedure ed i provvedimenti di competenza del titolare del potere disciplinare. Il dovere di segnalazione grava su tutti i destinatari del Modello. Dopo aver ricevuto la segnalazione, l’Organismo di Vigilanza deve immediatamente porre in essere i dovuti accertamenti, previo mantenimento della riservatezza del soggetto contro cui si sta procedendo.

Dopo le opportune valutazioni, l'OdV informerà il titolare del potere disciplinare che darà il via all'iter procedurale finalizzato alle contestazioni e all'applicazione delle sanzioni, se previste, le quali potranno essere dallo stesso adottate in virtù dei poteri conferitigli dallo Statuto o da regolamenti interni alla ESSEPI Srl. A titolo esemplificativo, costituiscono infrazioni disciplinari i seguenti comportamenti:

- la violazione, anche con condotte omissive e in eventuale concorso con altri, dei principi e delle procedure previste dal Modello o stabilite per la sua attuazione;
- la redazione, eventualmente in concorso con altri, di documentazione non veritiera;
- l'agevolazione, mediante condotta omissiva, della redazione da parte di altri, di documentazione non veritiera;
- la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione inerente la procedura per sottrarsi al sistema dei controlli previsto dal Modello;
- l'ostacolo all'attività di vigilanza dell'OdV;
- l'impedimento all'accesso alle informazioni e alla documentazione richiesta dai soggetti preposti ai controlli delle procedure e delle decisioni;
- la realizzazione di qualsiasi altra condotta idonea ad eludere il sistema di controllo previsto dal Modello.

**Documenti a Supporto**

M.01.07 "Codice Etico e di Comportamento Aziendale"

M.01.08 "Sistema Disciplinare Aziendale"

**6.10.2 Sanzioni e misure disciplinari**

Il Modello, in conformità con quanto previsto dai CCNL applicabili in azienda, costituisce un insieme di regole alle quali il personale deve attenersi: ogni sua violazione comporta l'applicazione del procedimento disciplinare e delle relative sanzioni. Tutto il personale dipendente di ogni ordine e grado e legato alla ESSEPI Srl da qualsiasi contratto di lavoro (full time o part time) con o senza vincolo di subordinazione (anche di natura parasubordinata), è tenuto al rispetto delle disposizioni contenute nel modello. Nei confronti dei lavoratori dipendenti, il sistema disciplinare è applicato in conformità all'art. 7 della Legge 20 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) ed ai vigenti CCNL di categoria. Qualora il fatto costituisca violazione anche di doveri derivanti dalla legge o dal rapporto di lavoro, tali da non consentire ulteriormente il proseguimento del rapporto di lavoro neppure in via provvisoria, potrà essere deciso il licenziamento senza preavviso,

secondo l'art. 2119 c.c., sempre nel rispetto del procedimento disciplinare. Ferma restando la discrezionalità del titolare del potere disciplinare, si applicano, a titolo esemplificativo:

- per la violazione, anche con condotte omissive ed in eventuale concorso con altri, dei principi e delle procedure previste dal modello o stabilite per la sua attuazione, si applica la sanzione del richiamo;
- per la redazione, eventualmente in concorso con altri, di documentazione non veritiera e l'agevolazione, mediante condotta omissiva, della redazione da parte di altri, di documentazione non veritiera, si applica la sanzione pecuniaria;
- per la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione inerente la procedura per sottrarsi al sistema dei controlli previsto dal modello, l'ostacolo alla attività di vigilanza dell'OdV, l'impedimento all'accesso alle informazioni e alla documentazione richiesta dai soggetti preposti ai controlli delle procedure e delle decisioni e la realizzazione di qualsiasi altra condotta idonea a eludere il sistema di controllo previsto dal modello, si applica la sanzione costituita dalla sospensione dalla mansione o dall'incarico e dalla retribuzione.

Nel caso di reiterazione di violazioni, ovvero di violazioni di particolare gravità o che espongono ESSEPI Srl al pericolo di conseguenze pregiudizievoli, si applica una sanzione di maggiore gravità rispetto a quella prevista per la violazione commessa, che può anche consistere nel licenziamento. Se la violazione riguarda i dirigenti, l'Organismo di Vigilanza deve darne comunicazione, mediante relazione scritta, al titolare del potere disciplinare ed all'Organo Amministrativo. Gli stessi avviano i procedimenti di propria competenza al fine delle contestazioni e dell'eventuale applicazione delle sanzioni previste dalla legge e dal CCNL applicabile, unitamente all'eventuale revoca di procure o deleghe. I rapporti con partner commerciali e terze parti in genere sono regolati da adeguati contratti formali che devono prevedere le clausole di rispetto dei principi fondamentali del Modello e del Codice Etico e di Comportamento da parte di tali soggetti esterni previste dal paragrafo 10. In particolare, l'inottemperanza agli stessi deve comportare la risoluzione per giusta causa dei medesimi rapporti, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti per ESSEPI Srl.

***Documenti a Supporto***

M.01.08 "Sistema Disciplinare"

Contratto Nazionale del Lavoro

Lettere di affidamento incarico

Contratti di subappalto

## 6.11 Comunicazione e formazione

La comunicazione del Modello è affidata all'alta Direzione che garantisce, attraverso i mezzi ritenuti più opportuni, la sua diffusione e la conoscenza effettiva a tutti i destinatari. Gli incaricati interni alla comunicazione verso strutture esterne sono individuati ed ufficialmente incaricati con specifiche lettere di incarico. I mezzi di comunicazione sono revisionati almeno annualmente in fase di Riesame della Direzione.

È compito di ESSEPI Srl attuare e formalizzare specifici piani di formazione, con lo scopo di garantire l'effettiva conoscenza del Decreto, del Codice Etico e di Comportamento e del Modello da parte di tutto il personale aziendale. L'erogazione della formazione è differenziata a seconda che la stessa si rivolga ai dipendenti nella loro generalità, ai dipendenti che operino in specifiche aree di rischio, all'Organismo di Vigilanza, agli amministratori, ecc., sulla base dell'analisi delle competenze e dei bisogni formativi elaborata dal Responsabile Risorse Umane in accordo con l'Amministratore Unico.

La formazione del personale ai fini dell'attuazione del Modello è obbligatoria per tutto il personale aziendale ed è gestita dal Responsabile delle Risorse Umane, in stretta cooperazione con l'Organismo di Vigilanza, e si adopera affinché i programmi di formazione siano erogati tempestivamente.

La ESSEPI Srl garantisce la predisposizione di mezzi e modalità che assicurino sempre la tracciabilità delle iniziative di formazione e la formalizzazione delle presenze dei partecipanti, la possibilità di valutazione del loro livello di apprendimento e di gradimento del corso, al fine di sviluppare nuove iniziative di formazione e migliorare quelle attualmente in corso, anche attraverso commenti e suggerimenti su contenuti, materiale, docenti, ecc.

### **Documenti a Supporto**

PRO.01 "Processo Gestionale"

IST.13.02 "Comunicazioni Interne ed Esterne"

Sw "Elenco e Stato Qualifiche"

M.02.05 "Lettera conferimento incarico"

Piano Formativo Aziendale

## 6.12 Whistleblowing

Con il decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24 (di seguito anche "Decreto"), pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 15 marzo 2023, è stata recepita nell'ordinamento italiano la direttiva UE 2019/1937 riguardante "la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione" (cd. disciplina *whistleblowing*).

L'obiettivo della Direttiva Europea è stabilire norme minime comuni per garantire un elevato livello di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione, creando canali di comunicazione sicuri, sia all'interno di un'organizzazione, sia all'esterno. In casi specifici, è prevista la possibilità di effettuare la segnalazione mediante la divulgazione pubblica attraverso i media.

ESSEPI Srl rientrando nel campo di applicazione della succitata direttiva ha recepito le varie prescrizioni riportate nella stessa ed in particolare ha definito un canale di comunicazione interno.

Tutti i dettagli relativi alla tipologia di canali di comunicazione ed alla prassi di gestione delle segnalazioni sono definiti in una specifica istruzione operativa di sistema che sarà mantenuta aggiornata sia in caso di variazioni normative che in caso di variazioni metodologiche interne che potrebbero essere introdotte in futuro. Tutte le segnalazioni saranno gestite nel pieno rispetto della loro riservatezza come richiesto dalla direttiva stessa.

***Documenti a Supporto***

PRO.01 "Processo Gestionale"

IST.13.01 "Informativa Whistleblowing"

IST.13.02 "Comunicazioni Interne ed Esterne"