



AUSSAFER DUE S.R.L. - A SOCIO UNICO

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo
ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231

PARTE GENERALE

APPROVATO dal Consiglio di Amministrazione della Società il 20/12/2023



Aussafer Due S.r.l. a socio unico – Soggetta all’attività di direzione e coordinamento di Laser Holding S.p.A.
Via A. Malignani, 9 – 33058 San Giorgio di Nogaro (Ud) - Italia
Tel. 0039 0431 66501 r.a. – Fax 0039 0431 621431 e-mail: info@aussafer.it – www.aussafer.it

CRONOLOGIA DEL MODELLO

REVISIONE	DATA APPROVAZIONE C.D.A.	MOTIVI DELLA REVISIONE
00	20.12.2023	Adozione del Modello
01		Variazioni normative
02		Variazioni organizzative aziendali



Sommario

1.	Definizioni	4
2.	Premessa.....	7
2.1	Destinatari del modello.....	8
2.2	Struttura del Modello	8
2.3	Adozione del Modello nell'ambito del Gruppo Aussafer Due	9
3.	Sistema di corporate governance di Aussafer Due	10
3.1	Oggetto sociale	10
3.2	Assetto aziendale	11
3.3	Rapporti con la capogruppo.....	12
3.4	Rapporti con le società controllate e collegate	12
3.5	Sistema organizzativo interno	12
3.6	Sistema dei controlli interni	14
4.	Quadro normativo.....	155
4.1	Principi	155
4.2	Fattispecie di reato.....	188
4.3	Sanzioni	199
4.4	Linee guida	21
5.	Modello di organizzazione e gestione di Aussafer Due.....	222
5.1	Principi	222
5.2	Potenziati aree a rischio	244
5.3	Modello e suoi contenuti	244
6.	Codice etico	255
7.	Organismo di vigilanza	266
7.1	Requisiti.....	266
7.2	Individuazione.....	277
7.3	Nomina e risorse a disposizione	277
7.4	Funzioni e poteri	277
7.5	Flussi informativi	299
7.6	Sistema delle segnalazioni - Whistleblowing	299
7.7	Trasmissione delle segnalazioni all'Organismo di Vigilanza	311
8.	Divulgazione e formazione.....	311
8.1	Divulgazione del modello.....	311
8.2	Formazione.....	31
8.3	Clausole contrattuali.....	322
9.	Sistema disciplinare.....	322
9.1	Misure nei confronti dell'organo amministrativo	33
9.2	Misure nei confronti dei sindaci e dei revisori	344
9.3	Misure e sanzioni nei confronti dei dirigenti.....	344
9.4	Misure e sanzioni nei confronti dei dipendenti	344
9.5	Misure e sanzioni nei confronti dei soggetti aventi rapporti contrattuali con la società	366
10.	Aggiornamento del modello.....	366

Allegato PG_A	Reati Presupposto ex D.Lgs. 231/2001
Allegato PG_B	Organigramma
Allegato PG_C	Policy Whistleblowing ex D.Lgs. 24/2023



1. Definizioni

Nel presente documento si intendono per:

<i>Apicali</i>	le persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché le persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso, cioè i componenti degli Organi Sociali nonché, laddove presenti, la Direzione Generale (composta da Direttore Generale e dai Condirettori Generali) e l'Alta Dirigenza munita di poteri delegati, identificabile nei Direttori Centrali
<i>Area Aziendale</i>	un settore aziendale che può comprendere una o più Funzioni aziendali
<i>Attività sensibile o Processo sensibile</i>	un'operazione o una serie di operazioni svolte ordinariamente dai Destinatari nell'ambito delle proprie mansioni e che, per la loro caratteristica, richiedono l'applicazione di specifici controlli al fine di limitare l'esposizione al rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto
<i>Capogruppo</i>	LASER HOLDING S.P.A.
<i>Codice Etico</i>	il codice etico adottato dalla Società
<i>CCNL</i>	il Contratto Collettivo Nazionale Metalmeccanica Industria
<i>Collaboratori</i>	tutti i soggetti esterni, diversi dai Dipendenti, che nei limiti del rapporto in essere ed in forza di rapporti contrattuali, prestano la loro collaborazione alla Società per la realizzazione delle sue attività, ovvero i lavoratori autonomi o parasubordinati, i professionisti, i consulenti, i fornitori e i partner commerciali
<i>D. Lgs. 231/2001 o Decreto 231 o Decreto</i>	il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e successive modifiche ed integrazioni, recante la disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica
<i>D. Lgs. 24/2023</i>	il Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24 e successive modifiche ed integrazioni, recante la disciplina della protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni indicate nel medesimo decreto



	(comprese le segnalazioni di Reati presupposto e di violazioni del Modello)
<i>Destinatari</i>	le persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, le persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso (gli "Apicali") nonché le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei predetti soggetti (i "Sottoposti")
<i>Facilitatore</i>	il D. Lgs. 24/2023 definisce il facilitatore quale <i>"persona fisica che assiste una persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata"</i>
<i>Dipendenti</i>	tutti i lavoratori subordinati della Società (compresi i dirigenti)
<i>Gruppo Laser Holding</i>	LASER HOLDING S.P.A. e le società da essa controllate ai sensi dell'art. 2359, primo e secondo comma del Codice Civile
<i>Gruppo Ausafer Due</i>	AUSSAFER DUE e le società da essa controllate ai sensi dell'art. 2359, primo e secondo comma del Codice Civile
<i>Informazioni Riservate</i>	qualsiasi informazione, dato, conoscenza, ritrovato, brevettato o brevettabile, know how e, in genere, qualsivoglia notizia, di natura tecnica, industriale, economica, commerciale, amministrativa o di altra natura, così come qualsiasi disegno, documento, supporto magnetico o campione di materiale, che non siano pubblici o pubblicamente disponibili, relative alla Società e/o a terzi, che verranno messe a disposizione dei Destinatari in forma cartacea, su supporto informatico e/o in qualsiasi altra forma
<i>Modello di Organizzazione e Gestione o MOG o Modello</i>	il modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati presupposto, adottato dalla Società ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e s.m.i..
<i>Organismo di Vigilanza o OdV</i>	l'organismo preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello Organizzativo e al relativo aggiornamento ai sensi del Decreto Legislativo n. 231/2001 e s.m.i.
<i>Organi Sociali</i>	il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale



<i>Policy Whistleblowing</i>	il procedimento di gestione delle segnalazioni adottato dalla Società ai sensi del D.Lgs. 24/2023
<i>Procedure Aziendali</i>	le procedure, in cui si articola l'operatività aziendale, oggetto di analisi e revisione nell'ambito dell'implementazione del Modello
<i>Protocollo o Regola</i>	la misura organizzativa, fisica e/o logica prevista dal Modello al fine di prevenire il rischio di commissione dei Reati
<i>Pubblica Amministrazione o P.A.</i>	<ul style="list-style-type: none"> • lo Stato (o Amministrazione Statale) • gli Enti Pubblici, individuati come tali dalla legge oppure in quanto sottoposti ad un sistema di controlli pubblici, all'ingerenza dello Stato o di altra Amministrazione per ciò che concerne la nomina e la revoca dei loro amministratori • i Pubblici Ufficiali, cioè coloro che esercitano una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa <p>gli incaricati di Pubblico Servizio, cioè coloro che a qualunque titolo prestano un pubblico servizio, intendendosi per tale un'attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza dei poteri tipici di quest'ultima e con esclusione dello svolgimento di semplici mansioni di ordine e della prestazione di opera meramente materiale</p>
<i>Reati o Reati presupposto</i>	i reati, contemplati dal Decreto, in relazione alla cui commissione può configurarsi la responsabilità amministrativa dell'ente
<i>Risk Assessment</i>	la metodologia di identificazione e analisi dei rischi
<i>Segnalante o Whistleblower</i>	il D. Lgs. 24/2023 definisce il segnalante quale <i>"persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo"</i>
<i>Segnalazione o Whistleblowing</i>	il D. Lgs. 24/2023 definisce la segnalazione quale <i>"comunicazione scritta od orale di informazioni sulle violazioni"</i>
<i>Sistema disciplinare</i>	il sistema disciplinare aziendale, contemplato nel Modello, adottato dalla Società al fine di sanzionare la violazione delle regole di condotta imposte ai fini della prevenzione dei Reati di cui al D. Lgs. n. 231/2001 e s.m.i. e, in generale, delle procedure e delle altre regole aziendali e dei principi etici e di comportamento contenuti nel Codice Etico e



	nella Policy Whistleblowing
<i>Società o AUSSAFER DUE</i>	la società AUSSAFER DUE S.R.L.
<i>Sottoposti</i>	le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei soggetti che appartengono ai vertici aziendali, ovvero tutto il restante personale (intendendosi con tale termine i dipendenti subordinati, i collaboratori legati da contratto dipendente a termine, i dipendenti di società del Gruppo in distacco presso la Società e gli stagisti). Rientrano inoltre tra i sottoposti, nei limiti del rapporto in essere, i soggetti esterni che, in forza di rapporti contrattuali, prestano la loro collaborazione alla Società per la realizzazione delle sue attività, ovvero i lavoratori autonomi o parasubordinati, i professionisti, i consulenti, i fornitori e i partner commerciali

2. Premessa

Il D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, recante la *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle Società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”*, ha introdotto nel nostro ordinamento giuridico, in un’ottica di superamento dell’antico principio *societas delinquere non potest*, l’istituto della responsabilità degli enti derivante dalla commissione di determinati reati da parte di coloro che agiscono in nome e per conto dell’ente medesimo.

Ciò può comportare per l’ente l’applicazione di gravi sanzioni che colpiscono il patrimonio, l’immagine e la stessa attività.

Tuttavia, qualora l’organo dirigente dell’ente provi di aver 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, l’ente non risponde per la responsabilità amministrativa.

La AUSSAFER DUE risulta particolarmente interessata a dotarsi di un Modello ex D. Lgs. 231/01: non solo in quanto astrattamente esposta, come tutte le società, al rischio della commissione di alcuni tra i reati inclusi nel Decreto, ma soprattutto quale naturale coronamento della propria policy tradizionalmente intesa a promuovere l’agire etico e l’eccellenza in ogni ambito di operatività aziendale.

La Società ha quindi provveduto ad elaborare il presente Modello di organizzazione e gestione.

Ai Destinatari del Modello è richiesta la conoscenza ed il rispetto delle disposizioni ivi contenute, anche qualora le attività sensibili identificate nella Parte Speciale siano realizzate e/o prestate a servizio di altre società del Gruppo Ausafer Due, in virtù di specifiche clausole contrattuali inserite nei contratti di outsourcing.



L'informativa sulle disposizioni del Modello viene assicurata nei confronti degli enti esterni che interagiscono in maniera continuativa e strutturata con la Società attraverso la pubblicazione della Parte Generale del presente documento sul sito internet della società www.aussafer.it.

2.1 Destinatari del modello

Il Modello e le disposizioni ivi contenute e richiamate devono essere rispettate dai componenti degli organi sociali, da tutto il personale di AUSSAFER DUE (dirigenti, quadri direttivi, impiegati, ivi compresi i collaboratori legati da contratti a termine, i dipendenti di società del gruppo in distacco presso la società, gli stagisti) e, in particolare, da parte di coloro che si trovino a svolgere le attività sensibili.

I sopraindicati destinatari, nello svolgimento delle rispettive attività, devono attenersi:

- alle disposizioni legislative e regolamentari, italiane o straniere, applicabili alla Società
- alle previsioni dello Statuto sociale
- alle norme generali emanate ai fini del D. Lgs. 231/2001
- alle altre deliberazioni del Consiglio di Amministrazione
- alle disposizioni dell'Amministratore Delegato
- alle disposizioni interne emanate dalle unità organizzative competenti e dai superiori gerarchici.

Tutte le norme introdotte dalle fonti di cui sopra costituiscono parte integrante del Modello.

Inoltre, al fine di garantire l'efficace ed effettiva prevenzione dei reati, ai soggetti esterni (intendendosi per tali i professionisti, i consulenti, i fornitori, i partner commerciali, i lavoratori autonomi o parasubordinati, ecc.) che, in ragione di rapporti contrattuali, prestino la loro collaborazione alla Società, viene richiesto - mediante l'apposizione di una clausola contrattuale - l'impegno a conformarsi alle prescrizioni del d.lgs. 231/01 in relazione all'esercizio della propria attività, nonché al rispetto delle regole di condotta adottate dalla Società per la prevenzione dei reati (tra cui le "Norme emanate ai fini del d.lgs. 231/01 rappresentate nella Parte Speciale del presente documento").

2.2 Struttura del Modello

Il Modello descritto nel presente documento è costituito da una Parte Generale e da una Parte Speciale, suddivisa in diverse sezioni.

In ossequio al dettato del Decreto è previsto, inoltre, un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello stesso (cfr. Capitolo 9).

Parte Generale

La Parte Generale, oltre ad illustrare la ratio e i principi del Decreto ed il profilo organizzativo della Società, delinea gli elementi che compongono il Modello, ivi compreso il ruolo dell'Organismo di Vigilanza della Società (di seguito anche "OdV") deputato a sovrintendere al funzionamento e



Aussafer Due S.r.l. a socio unico – Soggetta all'attività di direzione e coordinamento di Laser Holding S.p.A.
Via A. Malignani, 9 – 33058 San Giorgio di Nogaro (Ud) - Italia
Tel. 0039 0431 66501 r.a. – Fax 0039 0431 621431 e-mail: info@aussafer.it – www.aussafer.it

all'osservanza dello stesso nonché a fornire indicazioni sull'opportunità di aggiornare il Modello stesso.

La Parte Generale è inoltre integrata dal Codice Etico della Società.

Parte Speciale

La Parte Speciale è suddivisa in diverse Sezioni per ciascuna categoria di reato considerata rilevante per la Società.

I reati previsti dal Decreto e ritenuti potenzialmente rilevanti per la Società sono stati individuati sulla base dell'attività di Risk Assessment tenendo anche in considerazione il settore di operatività, l'organizzazione aziendale e i processi che caratterizzano la Società.

A tal fine, una prima Sezione (Sezione A) contiene:

- la descrizione delle attività di Risk Assessment svolte per l'elaborazione del Modello e da svolgere per il relativo aggiornamento
- i risultati del procedimento di risk assessment e la conseguente mappatura dei rischi
- le categorie di reato che, all'esito del procedimento di risk assessment, sono state considerate rilevanti nella predisposizione del Modello (in quanto a non trascurabile probabilità di commissione e di maggiore impatto potenziale)
- le linee guida generali valide per tutte le altre Sezioni della Parte Speciale

Ciascuna delle altre sezioni della Parte Speciale contiene:

- l'analisi normativa dei singoli reati richiamati dal Decreto
- i principi generali di comportamento ai quali i Destinatari del Modello devono ispirarsi
- l'individuazione delle attività e dei processi sensibili nell'ambito delle quali potrebbero essere commessi i reati oggetto della Sezione
- i presidi specifici di controllo (cd. "Protocolli") associati alle funzioni aziendali coinvolte per ciascuna delle attività sensibili ed eventuali ulteriori presidi di controllo applicabili al fine di contribuire alla prevenzione nella commissione dei reati identificati
- i flussi informativi che ciascuna delle funzioni aziendali coinvolte nell'applicazione dei Protocolli è chiamata a rivolgere periodicamente all'Organismo di Vigilanza

2.3 Adozione del Modello nell'ambito del Gruppo Ausafer Due

Nell'ambito dei gruppi societari, rimangono fermi i principi dell'autonomia e delle responsabilità proprie di ciascuna impresa.

Conseguentemente, ciascuna Società del Gruppo Ausafer Due è tenuta ad adottare un proprio Modello ed individuare un proprio Organismo di Vigilanza.

É possibile tuttavia che, all'interno del Gruppo, vengano adottate forme di comportamento



sostanzialmente univoche, pur nel rispetto delle peculiarità connesse ai diversi settori di business di appartenenza dei singoli enti.

3. Sistema di corporate governance di Aussafer Due

Prima di esaminare le regole contenute nel D.Lgs. 231/2001 e la relativa adozione da parte di AUSSAFER DUE, è opportuno inquadrare brevemente l'assetto organizzativo della Società, in quanto il Modello di Organizzazione e Gestione deve essere predisposto in ragione di tale specifico assetto.

3.1 Oggetto sociale

L'oggetto sociale di AUSSAFER DUE è il seguente:

- a) la lavorazione dei metalli e materiali vari in genere;
- b) lavorazioni meccaniche;
- c) lavori di carpenteria e costruzioni metalliche;
- d) l'installazione, la manutenzione e la riparazione di manufatti metallici, impianti termici, idro-sanitari ed industriali;
- e) le assunzioni di commesse e prestazioni di servizi connessi all'oggetto sociale, sia per conto di enti pubblici che privati;
- f) il commercio al minuto ed all'ingrosso di macchine, attrezzature ed articoli tecnici per il commercio, l'industria, l'artigianato e l'agricoltura, di articoli di ferramenta, idro-termo-sanitari, colori e vernici e articoli di tappezzeria e rivestimento, di materiale antinfortunistico e per l'edilizia;
- g) la progettazione tecnica e l'engineering;
- h) la predisposizione di studi di fattibilità per conto proprio e per conto di enti pubblici e privati;
- i) la partecipazione a gare di appalto pubbliche e private per l'acquisizione dei lavori e delle opere suddette;
- j) la consulenza tecnica anche a favore di terzi per la realizzazione delle attività di cui sopra;
- k) l'acquisto, la costruzione e la ristrutturazione, anche a mezzo di terzi, la locazione e la vendita di edifici civili ed industriali nonché di terreni e fabbricati di qualsiasi tipo;
- l) la valorizzazione di terreni anche mediante lavori di lottizzazione o altri necessari per la loro migliore o diversa utilizzazione e la loro gestione;
- m) la progettazione, la produzione e la commercializzazione di prodotti elettrici, elettronici e soluzioni integrate, sistemi di mecatronica, collaudi funzionali, acquisto ed assemblaggio di componenti e semilavorati;
- n) la produzione e la commercializzazione di energia elettrica da impianti fotovoltaici ed in genere da



fonti rinnovabili quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, energia solare, idrica, geotermica da biomasse sia di origine agricola o forestale e quanto altro, anche su terreni, fabbricati, immobili in genere, non di proprietà, in affitto, comodato, diritto di superficie od altro diritto reale;

o) la progettazione e la realizzazione di impianti per la produzione di energia.

La società, invia non prevalente, non nei confronti del pubblico (e quindi con esclusione delle attività indicate negli articoli 106 e 113 del decreto legislativo numero 385/1993) e, comunque, con esclusione di tutte le attività riservate previste dal predetto decreto legislativo e dal decreto legislativo numero 58/1998, può compiere tutte le operazioni immobiliari, mobiliari e finanziarie necessarie od utili al raggiungimento dell'oggetto sociale principale.

A tal fine:

- può assumere interessenze, quote, partecipazioni anche azionarie in altre società aventi scopi affini, analoghi o complementari
- può concedere fidejussioni, prestare avalli e consentire iscrizioni ipotecarie sugli immobili sociali e prestare ogni altra garanzia reale e/o personale per debiti e obbligazioni propri o di terzi, ogni qualvolta l'organo di amministrazione lo ritenga opportuno

Ove la società intendesse effettuare la raccolta del risparmio presso soci e/o dipendenti, ciò dovrà avvenire in conformità della delibera c. i.c.r. 3 marzo 1994 (pubblicata sulla gazzetta ufficiale numero 58 dell'11 marzo 1994) in relazione all'articolo 11 del decreto legislativo 1 settembre 1993 numero 385, e del decreto ministeriale 29 marzo 1995 (pubblicato sulla gazzetta ufficiale numero 86 del 12 aprile 1995), salve le eventuali disposizioni integrative e modificative.

3.2 Assetto aziendale

AUSSAFER DUE è stata costituita nel settembre del 1993, con sede a San Giorgio di Nogaro.

1) Cenni storici e sviluppo aziendale

Costituita nel 1993, nel 1995 la Società ha trasferito la propria sede nella Zona Industriale Aussa-Corno di San Giorgio di Nogaro.

Nel corso degli anni, in più riprese, la Società ha ampliato i propri fabbricati e attivato una politica industriale di investimenti in impianti ad elevata tecnologia con lo scopo di sviluppare nuovi settori.

2) Prodotti e tecnologie

L'azienda opera nel settore della lavorazione dei metalli e dei materiali in genere, eseguite con l'applicazione di tecnologie all'avanguardia.

L'attività non si identifica con la realizzazione di un proprio prodotto ben definito, ma riguarda l'effettuazione di lavorazioni che vengono eseguite su commessa, in base alle esigenze del cliente.



Aussafer Due S.r.l. a socio unico – Soggetta all'attività di direzione e coordinamento di Laser Holding S.p.A.
Via A. Malignani, 9 – 33058 San Giorgio di Nogaro (Ud) - Italia
Tel. 0039 0431 66501 r.a. – Fax 0039 0431 621431 e-mail: info@aussafer.it – www.aussafer.it

Le lavorazioni risultano pertanto diverse l'una dall'altra e si rivolgono ai settori più disparati in cui è possibile applicare le tecnologie del parco macchine a disposizione. Si tratta specificatamente di lavorazioni di tagli ed intagli complessi, realizzati con impianti di taglio laser, lavorazioni di punzonatura, pressopiegatura, tranciatura stampaggio, lavorazioni complementari.

Un fattore di particolare importanza è dato dal fatto che i mercati di destinazione, oltre ad espandersi a livello internazionale, sono molto diversificati: si passa, infatti, dal settore della refrigerazione e climatizzazione a quello delle centrali idroelettriche, dal settore delle macchine agricole a quello delle costruzioni, dall'elettromeccanico alle macchine per il settore alimentare, senza dimenticare l'arredamento e l'oggettistica e molti altri.

3) Stabilimenti e maestranze

L'azienda è localizzata nella Zona Industriale Aussa-Corno, nel comune di San Giorgio di Nogaro.

La superficie complessiva di circa 37.500 mq, di cui 16.200 di superficie coperta, il terreno circostante è attrezzato e dotato di parcheggi e di una parte riservata a zona verde.

La forza lavoro media occupata nella sede è di circa 90 unità.

Nell'allegato PG_B è riportato l'organigramma della Società alla data di aggiornamento del Modello.

3.3 Rapporti con la capogruppo

AUSSAFER DUE appartiene al Gruppo presieduto da Capitoloventicinque S.p.A. ed è interamente detenuta da Laser Holding S.p.A., la quale esercita su di essa attività di direzione e coordinamento ai sensi degli artt. 2497 e seguenti del Codice civile.

3.4 Rapporti con le società controllate e collegate

AUSSAFER DUE controlla alcune società, costituendo con esse il Gruppo Aussafer Due.

AUSSAFER DUE sviluppa sinergie con le società controllate, la cui gestione è affidata alla governance delle singole società controllate, secondo le modalità previste dallo statuto e dagli accordi contrattuali.

3.5 Sistema organizzativo interno

Le dimensioni organizzative della Società richiedono il ricorso a consulenti esterni per l'esecuzione di una certa parte delle attività operative.

A tali consulenti il presente modello organizzativo e codice di comportamento viene consegnato richiedendo che l'attività da loro svolta per AUSSAFER DUE sia conforme alle sue prescrizioni.

Per garantire un efficace sistema di controllo interno è necessario delineare un chiaro e formalizzato organigramma che evidenzia le linee di dipendenza gerarchica e l'attribuzione dei compiti.

Gli strumenti organizzativi (organigrammi, deleghe di funzioni e procure) di AUSSAFER DUE rispondono a questi principi generali:



Aussafer Due S.r.l. a socio unico – Soggetta all'attività di direzione e coordinamento di Laser Holding S.p.A.
Via A. Malignani, 9 – 33058 San Giorgio di Nogaro (Ud) - Italia
Tel. 0039 0431 66501 r.a. – Fax 0039 0431 621431 e-mail: info@aussafer.it – www.aussafer.it

- a) chiara e formale articolazione dei livelli decisionali interni con la descrizione delle funzioni;
- b) conoscibilità, trasparenza e pubblicità dei poteri attribuiti (all'interno della società e nei confronti dei terzi interessati);
- c) chiara descrizione delle linee di riporto.

Attualmente la struttura organizzativa interna di AUSSAFER DUE è quella risultante dall'organigramma aziendale.

Per quanto attiene in particolare al sistema di deleghe e procure, i requisiti essenziali che AUSSAFER DUE osserva nel loro conferimento sono i seguenti:

- tutti coloro che intrattengono per conto della società rapporti con la Pubblica Amministrazione nazionale o estera devono agire in forza di delega formale
- a ciascuna procura che comporti il potere di rappresentanza della società nei confronti dei terzi deve corrispondere una job description interna che descriva il relativo potere di gestione
- le deleghe devono coniugare ciascun potere alla relativa responsabilità e ad una posizione adeguata nell'organigramma
- ciascuna delega deve definire in modo specifico i poteri del delegato, precisandone i limiti e il soggetto (organo o individuo) cui il delegato riporta
- al delegato devono essere riconosciuti poteri di spesa adeguati alle funzioni conferite
- le deleghe e le procure devono essere tempestivamente aggiornate

L'Organismo di Vigilanza verifica periodicamente, con il supporto delle altre funzioni competenti, il sistema di deleghe e procure in vigore, raccomandando eventuali modifiche nel caso in cui il potere di gestione e/o la qualifica non corrisponda ai poteri di rappresentanza conferiti al delegato o vi siano altre anomalie.

Attualmente, al fine di adempiere compiutamente agli adempimenti legali posti in capo alla società, AUSSAFER DUE si è dotata di un sistema di deleghe, tutte risultanti da visura camerale.

La richiesta alle società controllate dei dati necessari alla formazione del bilancio consolidato vengono effettuate ai sensi dell'art. 43 del D.Lgs. del 09.04.1991 n. 127.

In previsione di una possibile adesione al consolidato fiscale è previsto che le relative informazioni vengano fornite sulla base dei relativi contratti da stipularsi tra le società aderenti.

AUSSAFER DUE ha richiesto agli organi istituzionali delle società controllate e collegate di uniformarsi alle prescrizioni della legge 231/2001.

Il sistema di governo di AUSSAFER DUE è fortemente imperniato sul ruolo centrale del Consiglio di Amministrazione e degli amministratori delegati, la corretta gestione delle situazioni di conflitto di interessi, la trasparenza nella comunicazione delle scelte di gestione societaria e l'efficienza del sistema



dei controlli interni di controllo interno.

La struttura aziendale di AUSSAFER DUE consta infatti dei seguenti organi sociali:

- Consiglio di Amministrazione
- Assemblea dei Soci
- Collegio sindacale

Il Consiglio di Amministrazione ("Consiglio") è l'organo cui compete in via esclusiva la gestione dell'impresa. Il Consiglio è nominato dall'Assemblea per un periodo di tre esercizi. Tra i suoi componenti, esso elegge un Presidente ed eventualmente un Vice Presidente e può nominare uno o più Amministratori Delegati, determinandone le competenze. Il Consiglio può altresì nominare dei Direttori Generali, Amministrativi e tecnici, nonché procuratori per singoli affari o per categorie.

L'Assemblea dei soci è l'organo che, con le proprie deliberazioni, esprime la volontà sociale. Le deliberazioni adottate in conformità alle disposizioni di legge e di statuto vincolano tutti i soci, compresi gli assenti e i dissenzienti.

Il Collegio Sindacale, nominato dall'Assemblea per un periodo di tre esercizi, è l'organo che svolge le funzioni di vigilanza in ordine all'osservanza della legge, della regolamentazione e dello statuto e di controllo sulla gestione. Ad esso non sono demandate le funzioni relative alla revisione legale dei conti, le quali spettano invece ad una Società di Revisione.

Quest'ultima costituisce l'organo di controllo esterno alla società. La Società di Revisione è tenuta ad accertare, nel corso dell'esercizio, la regolare tenuta della contabilità sociale e la corretta rilevazione dei fatti di gestione nelle scritture contabili. Verifica altresì l'effettiva corrispondenza dei dati esposti nel bilancio d'esercizio e consolidato alle risultanze delle scritture contabili e degli accertamenti eseguiti, nonché la conformità dei documenti contabili alle norme che li disciplinano.

3.6 Sistema dei controlli interni

Il sistema dei controlli interni è l'insieme organico dei presidi organizzativi, procedure e regole comportamentali volte a consentire, attraverso un adeguato processo di identificazione, misurazione, gestione e monitoraggio dei principali rischi, una conduzione dell'impresa sana, corretta e coerente con gli obiettivi prefissati. Tale sistema costituisce parte integrante dell'operatività ed interessa tutti i settori e le strutture aziendali ciascuna chiamata, per quanto di propria competenza, ad assicurare un costante e continuo livello di monitoraggio dei rischi.

Le regole cardine alla base del sistema dei controlli interni della Società sono:

- la separazione dei ruoli nello svolgimento delle principali attività inerenti i singoli processi produttivi



- la tracciabilità e la costante visibilità delle scelte
- l'oggettivazione dei processi decisionali inerenti i singoli processi operativi

4. Quadro normativo

4.1 Principi

Il D. Lgs. 231/01, emanato in attuazione della delega di cui all'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300, ha inteso conformare la normativa italiana in materia di responsabilità degli enti a quanto stabilito da alcune Convenzioni internazionali ratificate dal nostro Paese.

In particolare, con l'entrata in vigore del D. Lgs. 231/01 è stata introdotta anche in Italia una forma di responsabilità amministrativa degli enti, quali società, associazioni e consorzi, derivante dalla commissione, o dalla tentata commissione, di alcuni reati, espressamente richiamati dal D.Lgs. 231/01, da parte dei soggetti apicali o dei soggetti sottoposti (collettivamente, i Destinatari), nell'interesse o a vantaggio dell'ente, dove per:

- Apicali, sono da intendersi le persone fisiche che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché le persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso (a titolo esemplificativo, il legale rappresentante, gli amministratori delegati e il direttore generale)
- Sottoposti, sono da intendersi le persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei soggetti che appartengono ai vertici aziendali, ovvero tutto il restante personale dipendente. Rientrano inoltre tra i sottoposti, nei limiti del rapporto in essere, i soggetti esterni che, in forza di rapporti contrattuali, prestano la loro collaborazione alla Società per la realizzazione delle sue attività (lavoratori autonomi, professionisti, consulenti, fornitori, partner commerciali, ecc.)

In quanto poi al significato da dare ai termini "interesse" e "vantaggio", la Relazione governativa al Decreto così spiega:

- l'interesse è da valutarsi ex ante e risulta idoneo a coprire tutte le condotte che hanno quale obiettivo quello di far ottenere all'Ente un profitto (ancorché non ottenuto nei fatti), non necessariamente economico
- il vantaggio è, invece, da considerare ex post e rende imputabili all'Ente tutti quegli illeciti che, sebbene determinati da motivazioni personali dell'autore, ridondano comunque a beneficio dell'Ente stesso

Da ciò consegue che l'Ente non risponde se il reato è stato commesso nell'interesse esclusivo delle persone fisiche agenti o di soggetti terzi. In tal caso, anche se l'illecito ha oggettivamente prodotto un



Aussafer Due S.r.l. a socio unico – Soggetta all'attività di direzione e coordinamento di Laser Holding S.p.A.
Via A. Malignani, 9 – 33058 San Giorgio di Nogaro (Ud) - Italia
Tel. 0039 0431 66501 r.a. – Fax 0039 0431 621431 e-mail: info@aussafer.it – www.aussafer.it

vantaggio per la persona giuridica, questa è esonerata da ogni imputazione.

La responsabilità amministrativa dell'Ente e la conseguente applicazione delle relative sanzioni sono comunque fattispecie autonome dalla responsabilità penale della persona fisica (amministratore, dipendente, ecc.) che ha commesso il reato; tant'è che l'Ente risponde anche nel caso in cui l'autore del reato non sia stato identificato o non sia imputabile.

Pertanto, a seguito della commissione del reato, la persona fisica (se identificabile e imputabili) subisce la condanna, con applicazione delle pene previste, e, in aggiunta, all'Ente vengono irrogate le sanzioni amministrative.

Il D.Lgs. 231/01 prevede, tuttavia, l'esonero dalla responsabilità amministrativa (c.d. esimente) qualora l'Ente sia in grado di dimostrare:

- a) di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione di eventuali fatti illeciti, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire la commissione di reati della specie di quelli verificatisi;
- b) che il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli nonché di curare il loro aggiornamento sia stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo (Organismo di Vigilanza)
- c) che le persone che hanno commesso il reato abbiano agito eludendo fraudolentemente i suddetti modelli di organizzazione e gestione
- d) che non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di cui alla precedente lett. b

Schematicamente, si ha quindi che l'Ente è responsabile e, di conseguenza, sanzionato, al sussistere delle seguenti situazioni:

- una determinata persona commette uno dei reati ai quali è associata, a norma di legge, la responsabilità amministrativa dell'Ente
- il reato è commesso nell'interesse o a vantaggio dell'Ente
- l'Ente non è in grado di provare di avere preventivamente adottato e attuato degli adeguati modelli di organizzazione e gestione (MOG)
- comunque non è in grado di provare di aver affidato a un apposito organismo di vigilanza (OdV) il compito di vigilare sul funzionamento dei MOG e/o che l'OdV ha adeguatamente vigilato

Pertanto, l'Ente risponde amministrativamente solo quando il reato è commesso da un soggetto apicale o da un soggetto sottoposto, come sopra individuati.

La distinzione tra soggetti apicali e sottoposti riveste una particolare importanza per la ripartizione dell'onere della prova, dato che:



- nel caso di reati commessi da soggetti apicali, la responsabilità amministrativa dell'Ente si presume salvo prova contraria (quindi l'onere della prova è in capo all'Ente)
- nel caso di reati commessi da soggetti sottoposti l'Ente risponde solo se è provata l'assenza di atti di direzione e vigilanza che abbiano permesso la commissione del reato (con onere della prova a carico della pubblica accusa)

Va inoltre detto, con specifico riferimento ai reati in materia di sicurezza del lavoro, che l'art. 30 del D.Lgs. 81/2008 (Testo Unico in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro) statuisce che per avere efficacia esimente per detti reati il MOG deve essere adottato ed efficacemente attuato assicurando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:

- al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici
- alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti
- alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza
- alle attività di sorveglianza sanitaria
- alle attività di informazione e formazione dei lavoratori
- alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori
- alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge
- alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate

A detti fini il MOG deve altresì prevedere:

- idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle attività sopra elencate
- un'articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello
- un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del medesimo modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate

L'art. 30 del D.Lgs. 81/2008 stabilisce altresì che i modelli di organizzazione aziendale definiti conformemente alle Linee guida UNI-INAIL per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) del 28 settembre 2001, si presumono conformi ai requisiti di cui al predetto articolo 30 per le parti corrispondenti.



4.2 Fattispecie di reato

L'articolo 2 del Decreto prevede che la responsabilità amministrativa degli enti possa discendere esclusivamente dalla commissione dei reati (così detti "Reati Presupposto") individuati dal Decreto stesso prima della commissione del fatto.

L'elenco dei Reati Presupposto è da intendersi come tassativo, non potendo configurarsi responsabilità amministrativa dell'ente per fattispecie che non vi siano comprese, e al tempo stesso dinamico in quanto soggetto al continuo aggiornamento ed ampliamento per mezzo di interventi legislativi continui.

Il carattere dinamico dell'elenco dei Reati Presupposto si riflette sulla struttura stessa del Modello, il quale dovrà essere costantemente aggiornato per mantenere la sua efficacia rispetto alle nuove tipologie di reati che, di volta in volta, siano prese in considerazione dal Decreto.

Le fattispecie di reato dalle quali può discendere la responsabilità amministrativa dell'ente, quali analiticamente descritte **nell'allegato PG_A** al presente documento (Reati Presupposto ex D.Lgs. 231/2001), sono riconducibili alle seguenti categorie (aggiornate a seguito delle modifiche da ultimo apportate dalla legge 14 luglio 2023, n. 93):

- 1) indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture;
- 2) delitti informatici e trattamento illecito di dati;
- 3) delitti di criminalità organizzata;
- 4) peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere altre utilità, corruzione e abuso d'ufficio;
- 5) falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento;
- 6) delitti contro l'industria e il commercio;
- 7) reati societari;
- 8) reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali;
- 9) pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili;
- 10) delitti contro la personalità individuale;
- 11) abuso di mercato;
- 12) omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro;



- 13) ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio;
- 14) reati in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti;
- 15) violazione del diritto d'autore;
- 16) induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria;
- 17) reati ambientali;
- 18) impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare;
- 19) razzismo e xenofobia;
- 20) frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommesse e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati;
- 21) reati tributari;
- 22) contrabbando;
- 23) reati in materia di beni culturali;
- 24) reati nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva;
- 25) reati commessi con modalità transnazionali.

4.3 Sanzioni

Le sanzioni irrogabili all'Ente a titolo di responsabilità amministrativa sono:

- a) la sanzione pecuniaria;
- b) le sanzioni interdittive;
- c) la confisca;
- d) la pubblicazione della sentenza.

La sanzione pecuniaria viene commisurata in funzione del numero di quote che, al compimento del reato, il giudice determina tenendo conto:

- della gravità del fatto
- del grado di responsabilità dell'Ente
- dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti

Per ciascuna tipologia di reati è previsto un numero minimo e un numero massimo di quote (che non possono comunque mai essere inferiori a 100 e superiori a 1.000).

Il giudice fissa poi l'importo in euro della quota, sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente (allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione).

L'importo di una quota va da un minimo di 258,23 euro ad un massimo di 1.549,37 euro.



La sanzione pecuniaria può quindi variare da un minimo di euro 25.800,00 ad un massimo di euro 1.549.000,00.

È tuttavia prevista la riduzione:

- della metà nei seguenti casi:
 - l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'Ente non ne ha ricavato un vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo
 - il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità
- da un terzo alla metà se, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado:
 - l'Ente ha risarcito integralmente il danno ed ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso
 - è stato attuato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie si quello verificatosi

In caso di pluralità di reati commessi con una unica azione od omissione ovvero commessi nello svolgimento di una medesima attività si applica la sanzione prevista per l'illecito più grave aumentata fino al triplo (fino ad un massimo della somma delle sanzioni applicabili per ciascun illecito).

Le sanzioni interdittive sono:

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

La durata delle sanzioni interdittive può variare da un minimo di tre mesi ad un massimo di due anni.

Le sanzioni interdittive si applicano solo se ricorre una delle seguenti condizioni:

- l'Ente ha tratto un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti apicali ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in questo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative
- in caso di reiterazione degli illeciti

Le sanzioni interdittive possono derivare dai soli reati rientranti nelle seguenti categorie:

- reati contro la Pubblica Amministrazione
- delitti informatici e trattamento illecito di dati



- delitti di criminalità organizzata
- falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento
- delitti contro l'industria e il commercio
- reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali
- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili
- delitti contro la personalità individuale
- omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro
- ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio
- violazione del diritto d'autore
- reati ambientali
- impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare
- razzismo e xenofobia
- frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommesse e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati
- reati tributari
- contrabbando
- beni culturali
- reati commessi con modalità transnazionali

Nei confronti dell'Ente è inoltre disposta la confisca del prezzo o del profitto del reato o, in subordine, di somme di denaro, beni o altre utilità di valore corrispondente al prezzo o al profitto del reato, ad eccezione della parte che può essere restituita al danneggiato.

Può altresì essere disposta la pubblicazione della sentenza di condanna: ma solo quando è stata applicata una sanzione interdittiva.

4.4 Linee guida

Il D. Lgs. 231/01 dispone che i modelli di organizzazione e gestione possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti e comunicati al Ministero della Giustizia, cui è data facoltà di formulare, di concerto con i Ministri competenti, entro 30 giorni, osservazioni sull'idoneità dei modelli a prevenire i reati, purché garantiscano le esigenze indicate



Aussafer Due S.r.l. a socio unico – Soggetta all'attività di direzione e coordinamento di Laser Holding S.p.A.
Via A. Malignani, 9 – 33058 San Giorgio di Nogaro (Ud) - Italia
Tel. 0039 0431 66501 r.a. – Fax 0039 0431 621431 e-mail: info@aussafer.it – www.aussafer.it

dall'articolo 6, comma 2, del D. Lgs. 231/01.

Tale previsione normativa ha principalmente la finalità di promuovere, nell'ambito degli aderenti alle associazioni di categoria, l'allineamento ai principi espressi dal D. Lgs. 231/01 e, parimenti, di stimolare l'elaborazione di codici strutturati che possano fungere da punto di riferimento per gli operatori che si accingano a redigere un modello di organizzazione e gestione.

Per la redazione del presente Modello sono state prese a base, in particolare, le Linee Guida emanate da Confindustria nel mese di giugno 2021, tenendo altresì conto delle indicazioni contenute nel documento congiunto emanato a dicembre 2018 dal CNDCEC, dall'ABI, dal CNF e da Confindustria dal titolo *"Principi consolidati per la redazione dei modelli organizzativi e l'attività dell'organismo di vigilanza e prospettive di revisione del d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231"*.

Alla luce anche di tali linee guida, gli elementi fondamentali componenti un modello di organizzazione idoneo a prevenire i reati di cui al D. Lgs.231/01 sono:

- a) individuazione delle attività nel cui ambito possono essere commessi i reati;
- b) previsione di regole dirette a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società in relazione ai reati da prevenire e individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie;
- c) nomina di un organismo di controllo interno che abbia il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello organizzativo e gestionale adottato dall'ente, e di curarne l'aggiornamento;
- d) previsione di obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato al controllo;
- e) definizione di un sistema disciplinare per sanzionare il mancato rispetto del modello di organizzazione e delle norme di comportamento previste;
- f) pubblicità e diffusione del modello organizzativo adottato dalla Società;
- g) formazione del personale in materia di responsabilità amministrativa degli enti e sulle componenti del modello adottato dalla Società.

5. Modello di organizzazione e gestione di Aussafer Due

5.1 Principi

Da quanto precedentemente esposto emerge che, nel sistema del D.Lgs. 231/2001, la AUSSAFER DUE non sarà assoggettata a sanzione qualora abbia adottato un modello che, in relazione alla natura ed alla dimensione dell'organizzazione, nonché al tipo di attività svolta, preveda misure organizzative dirette ad evitare la realizzazione dei reati che siano:

- idonee, ovvero tali da garantire il perseguimento dell'oggetto sociale nel rispetto della legge, nonché a scoprire e ad eliminare tempestivamente situazioni di rischio
- efficacemente attuate, ovvero non solo scrupolosamente ideate in astratto e trasfuse nel presente



Aussafer Due S.r.l. a socio unico – Soggetta all'attività di direzione e coordinamento di Laser Holding S.p.A.
Via A. Malignani, 9 – 33058 San Giorgio di Nogaro (Ud) - Italia
Tel. 0039 0431 66501 r.a. – Fax 0039 0431 621431 e-mail: info@aussafer.it – www.aussafer.it

documento ma, con il medesimo scrupolo, applicate in concreto nella realtà quotidiana della Società. In questa prospettiva, è di fondamentale importanza, affinché al Modello sia riconosciuta efficacia esimente, che la Società compia una seria e concreta opera di implementazione delle misure adottate nel proprio contesto organizzativo.

Il Modello non deve, infatti, rappresentare un mero adempimento burocratico, una mera apparenza di organizzazione. Esso deve vivere nell'impresa, aderire alle caratteristiche della sua organizzazione, evolversi e cambiare con essa.

L'efficace attuazione del Modello richiede, in via principale:

- a) una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività;
- b) un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello;
- c) adeguate iniziative di formazione e informazione del personale.

Il Modello, predisposto sulla base dell'individuazione delle aree di possibile rischio nell'attività della Società al cui interno si ritiene più alta la possibilità che siano commessi reati, si propone quindi la finalità di:

- 1) delineare un sistema di prevenzione e controllo mirato ad ottenere la riduzione del rischio di commissione dei reati connessi all'attività istituzionale;
- 2) rendere tutti i Destinatari, con particolare attenzione a quelli che operano nelle "aree di attività a rischio reato", consapevoli di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni in esso riportate, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale ed amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti della Società;
- 3) informare tutti coloro che operano con la Società che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello comporterà l'applicazione di determinate sanzioni ovvero la risoluzione del rapporto contrattuale;
- 4) confermare che la Società non tollera comportamenti illeciti, di qualsiasi tipo indipendentemente da qualsiasi finalità e che, in ogni caso, tali comportamenti (anche nel caso in cui la stessa fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrari ai principi cui è ispirata l'attività della Società;
- 5) prevedere il costante monitoraggio dell'applicazione delle misure adottate "sulla carta" e la loro revisione periodica allo scopo di operare le eventuali modifiche in caso di violazioni ovvero in caso di mutamenti legislativi o nell'organizzazione della Società.



5.2 Potenziali aree a rischio

La predisposizione e l'eventuale revisione del modello richiede, innanzitutto, la identificazione e valutazione dei rischi di commissione di reati presupposto (risk assessment).

Tale processo è delineato nella Sezione A della Parte Speciale del Modello, unitamente alle principali aree di attività potenzialmente a rischio.

Si precisa che i reati di cui all'Art. 25-septies del Decreto (omicidio colposo e lesioni personali colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro) per loro natura possono essere riferibili a tutte le aree aziendali.

5.3 Modello e suoi contenuti

Alla luce delle considerazioni che precedono, la Società ha definito i principi generali per il proprio Modello.

Il Modello della Società, illustrato nel presente documento e nei suoi allegati, è costituito dall'insieme organico dei principi, regole, disposizioni, schemi organizzativi relativi alla gestione ed al controllo dell'attività sociale e strumentali, tra l'altro, alla realizzazione ed alla diligente gestione di un sistema di gestione e di controllo dei processi e delle attività sensibili, finalizzato alla prevenzione della commissione, o della tentata commissione, dei reati previsti dal D. Lgs. 231/01.

Il sistema di gestione e di controllo dei processi e delle attività sensibili è realizzato e va implementato focalizzando l'analisi sulla presenza/assenza all'interno dello stesso dei seguenti elementi di controllo:

- **Regole comportamentali:** esistenza di regole comportamentali idonee a garantire l'esercizio delle attività aziendali nel rispetto delle leggi, dei regolamenti e dell'integrità del patrimonio aziendale
- **Procedure:** esistenza di procedure interne (manuali e/o informatiche) a presidio dei processi nel cui ambito potrebbero realizzarsi le fattispecie di reati previste dal D.Lgs.n.231/01 o nel cui ambito potrebbero configurarsi le condizioni, le occasioni o i mezzi di commissione degli stessi reati. Le caratteristiche minime che sono state esaminate sono:
 - Definizione e regolamentazione delle modalità e tempistiche di svolgimento delle attività
 - Tracciabilità degli atti, delle operazioni e delle transazioni attraverso adeguati supporti documentali che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino i soggetti a vario titolo coinvolti nell'operazione (autorizzazione, effettuazione, registrazione, verifica dell'operazione)
 - Chiara definizione della responsabilità delle attività
 - Esistenza di criteri oggettivi per l'effettuazione delle scelte aziendali
 - Adeguata formalizzazione e diffusione delle procedure aziendali in esame



- **Segregazione dei compiti:** una corretta distribuzione delle responsabilità e la previsione di adeguati livelli autorizzativi, allo scopo di evitare sovrapposizioni funzionali o allocazioni operative che concentrino le attività critiche su un unico soggetto
- **Livelli autorizzativi:** chiara e formalizzata assegnazione di poteri e responsabilità, con espressa indicazione dei limiti di esercizio in coerenza con le mansioni attribuite e con le posizioni ricoperte nell'ambito della struttura organizzativa
- **Attività di controllo:** esistenza e documentazione di attività di controllo e supervisione, compiute sulle transazioni aziendali
- **Attività di monitoraggio:** esistenza di meccanismi di sicurezza che garantiscano un'adeguata protezione/accesso ai dati e ai beni aziendali

Nello specifico, i sistemi di controllo in essere per ciascuna area aziendale/processo evidenziato sono riepilogati nelle parti speciali del presente Modello

Si rileva, ad ogni modo, che il modello organizzativo previsto dal D.Lgs.n.231/01 non costituisce, per la Società, una novità poiché l'attività svolta è sostanzialmente caratterizzata da un proprio sistema di controllo basato sull'implementazione e l'attuazione di Sistemi di Gestione delle problematiche della Qualità in accordo alla norma UNI EN ISO 9001:2015, che è parte integrante del Modello.

6. Codice etico

AUSSAFER DUE ha ritenuto opportuno formalizzare i principi etici a cui la Società quotidianamente si ispira nella gestione delle attività aziendali all'interno di un Codice Etico (di seguito anche "**Codice**"), in considerazione anche dei comportamenti che possono determinare la commissione dei reati previsti dal Decreto.

Gli obiettivi che la Società ha inteso perseguire mediante la definizione del Codice possono essere così riepilogati:

- a) disciplinare i rapporti tra colleghi, con i clienti, con i concorrenti, con i fornitori e con gli altri *stakeholders*
- b) definire le regole ai cui ispirarsi per la correttezza e responsabilità sociale nella gestione degli affari, la tutela dell'ambiente di lavoro e la promozione delle diversità e dell'inclusione, la protezione del patrimonio aziendale, il presidio dei conflitti di interesse, la lotta alla corruzione e alla concussione, le relazioni con i clienti, la gestione dei rapporti con le imprese concorrenti e la selezione dei fornitori
- c) richiamare l'attenzione del personale dipendente, dei collaboratori, dei fornitori, e, in via generale, di tutti gli operatori, sul puntuale rispetto delle leggi vigenti, delle norme previste dal Codice Etico, nonché delle procedure a presidio dei processi aziendali



Le disposizioni del Codice integrano il Modello ed un'eventuale violazione delle stesse deve essere tempestivamente segnalata in conformità a quanto prescritto dal Modello (cfr. infra) e può essere soggetta all'applicazione delle misure sanzionatorie indicate nella presente Parte Generale.

Tutti i destinatari del Codice sono responsabili della conoscenza e dell'osservanza dello stesso e delle altre regole interne rilevanti in relazione all'attività svolta.

È, inoltre, previsto che anche i terzi che agiscono per conto della Società (consulenti, fornitori, ecc.), si attengano ai principi contenuti nel Codice.

Pur a fronte della diversa funzione assolta dal Modello rispetto al Codice, gli stessi sono redatti secondo principi e regole comuni, al fine di creare un insieme di regole interne coerenti ed efficaci.

Sotto tale profilo è comunque opportuno precisare che:

- il Codice riveste una portata generale in quanto contiene una serie di principi di “deontologia aziendale” che la Società riconosce come propri e sui quali intende richiamare l'osservanza di tutti i suoi dipendenti e di tutti coloro che cooperano al perseguimento dei fini aziendali
- il Modello risponde, invece, a specifiche prescrizioni contenute nel Decreto, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati (per fatti che, commessi nell'interesse o a vantaggio dell'azienda, possono comportare una responsabilità amministrativa in base alle disposizioni del Decreto medesimo)

7. Organismo di vigilanza

7.1 Requisiti

L'articolo 6, comma 1, lett. b), del D.Lgs.n.231/01, individua l'istituzione di un Organismo di Vigilanza (“OdV”), come requisito affinché l'ente possa essere esonerato dalla responsabilità “amministrativa” dipendente dalla commissione dei reati specificati nel Decreto legislativo stesso.

I requisiti che l'Organismo di Vigilanza deve soddisfare per un efficace svolgimento delle predette funzioni sono:

- Autonomia e indipendenza: l'Organismo di Vigilanza:
 - deve essere sprovvisto di compiti operativi e deve avere solo rapporti di staff con il vertice operativo aziendale e con l'Organo amministrativo
 - non deve essere soggetto a ingerenze e condizionamenti di tipo economico o personale da parte degli organi di vertice
 - deve essere composto da soli soggetti di specchiata onorabilità
- Professionalità nell'espletamento dei suoi compiti istituzionali: a tal fine i componenti del suddetto organo devono avere conoscenze specifiche in relazione a qualsiasi tecnica utile per prevenire la



Aussafer Due S.r.l. a socio unico – Soggetta all'attività di direzione e coordinamento di Laser Holding S.p.A.
Via A. Malignani, 9 – 33058 San Giorgio di Nogaro (Ud) - Italia
Tel. 0039 0431 66501 r.a. – Fax 0039 0431 621431 e-mail: info@aussafer.it – www.aussafer.it

commissione di reati, per scoprire quelli già commessi e individuarne le cause, nonché per verificare il rispetto dei modelli da parte degli appartenenti all'organizzazione aziendale

- Continuità di azione, al fine di garantire la costante attività di monitoraggio e di aggiornamento del Modello e la sua variazione al mutare delle condizioni aziendali di riferimento

7.2 Individuazione

In considerazione delle caratteristiche sopra evidenziate, della specificità dei compiti assegnati all'Organismo di Vigilanza, nonché dell'attuale struttura organizzativa adottata dall'azienda, si ritiene opportuno identificare e regolamentare tale organismo come segue:

- a) l'Organismo di Vigilanza può essere in composizione monocratica ovvero collegiale: in quest'ultimo caso è composto da un minimo di due ad un massimo di cinque membri
- b) il Consiglio di Amministrazione, al fine di garantire la presenza dei requisiti sopra menzionati, valuta periodicamente l'adeguatezza dell'Organismo di Vigilanza in termini di struttura organizzativa e di poteri conferiti, apportando le modifiche e/o le integrazioni ritenute necessarie
- c) l'Organismo di Vigilanza è configurato come unità di staff in posizione verticistica, riportando direttamente al Consiglio di Amministrazione

7.3 Nomina e risorse a disposizione

Il Consiglio di Amministrazione provvede alla nomina dei componenti dell'Organismo di Vigilanza, stabilendone la durata e i compensi.

Il Consiglio di Amministrazione, su proposta dell'Organismo di Vigilanza, delibera annualmente l'assegnazione delle risorse economiche e finanziarie (*budget*) delle quali quest'ultimo possa disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei propri compiti (es. consulenze specialistiche, trasferte).

L'OdV può chiedere al Presidente del Consiglio di Amministrazione, mediante comunicazione scritta motivata, l'assegnazione di ulteriori risorse qualora ne ravvisi la necessità nel corso della propria attività.

7.4 Funzioni e poteri

In base anche a quanto disposto dal Decreto i compiti dell'Organismo di Vigilanza sono così definiti:

- a) vigilare sull'effettività del Modello attuando le procedure di controllo previste;
- b) verificare l'efficacia nel prevenire i comportamenti illeciti;
- c) verificare il mantenimento, nel tempo, dei requisiti richiesti;
- d) assicurare i flussi informativi di competenza;
- e) assicurare l'attuazione degli interventi di controllo programmati e non programmati;



- f) segnalare alle funzioni competenti la notizia di violazione del Modello e monitorare l'applicazione delle sanzioni disciplinari;
- g) promuovere e contribuire all'aggiornamento e adeguamento continuo del Modello e del sistema di vigilanza sull'attuazione dello stesso, in particolare al venir meno dei requisiti richiesti nonché al verificarsi di mutamenti legislativi o nell'organizzazione aziendale.

L'aggiornamento del Modello passa attraverso:

- suggerimenti e proposte di adeguamento del modello agli organi o funzioni aziendali in grado di dare loro concreta attuazione nel tessuto aziendale, a seconda della tipologia e della portata degli interventi: le proposte riguardanti aspetti formali o di minore rilievo saranno rivolte alle funzioni aziendali direttamente interessate, mentre negli altri casi di maggiore rilevanza verranno sottoposte al Consiglio di Amministrazione
- verifica dell'attuazione e dell'effettiva funzionalità delle soluzioni proposte (follow-up)

Nell'espletamento delle sue funzioni, l'Organismo di Vigilanza può:

- i. accedere - senza necessità di alcun consenso preventivo - presso tutte le funzioni della Società per ottenere ogni informazione, documento o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal Decreto
- ii. disporre che i Responsabili delle funzioni aziendali forniscano tempestivamente le informazioni, i dati e/o le notizie loro richieste per individuare aspetti connessi alle varie attività aziendali rilevanti ai sensi del Modello
- iii. avvalersi, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, dell'ausilio di tutte le strutture della Società nonché di quello di consulenti esterni di comprovata professionalità nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento delle attività di verifica e controllo ovvero di aggiornamento del Modello

Le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza non possano essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale, fermo restando che l'organo dirigente vigila sull'adeguatezza del suo intervento, poiché ad esso compete la responsabilità ultima del funzionamento (e dell'efficacia) del Modello organizzativo.

L'Organismo di Vigilanza è tenuto a:

- a) disciplinare il proprio funzionamento interno tramite un Regolamento delle proprie attività, non soggetto ad approvazione da parte di altri organi societari
- b) garantire la tracciabilità e la conservazione della documentazione delle attività svolte (verbali delle riunioni, relazioni o informative specifiche, report inviati o ricevuti, risultanze delle istruttorie relative alle segnalazioni, ecc.)



- c) redigere con cadenza annuale un programma di vigilanza attraverso il quale pianifica, in linea di massima, la propria attività di verifica e di controllo
- d) predisporre, su base almeno annuale, una relazione informativa per l'organo dirigente, riguardante le attività di verifica e controllo compiute e l'esito delle stesse. La relazione va trasmessa anche al Collegio Sindacale

L'Organismo di Vigilanza potrà essere convocato in qualsiasi momento dal Consiglio di Amministrazione e potrà, a sua volta, chiedere di essere ascoltato in qualsiasi momento, al fine di riferire sul funzionamento del Modello o su situazioni specifiche.

7.5 Flussi informativi

L'art. 6 del Decreto prevede l'obbligo dell'invio di specifici flussi informativi all'OdV quale presupposto per un'efficace e costante attività di vigilanza in relazione all'adeguatezza e al rispetto delle prescrizioni contenute nel Modello.

L'OdV deve essere opportunamente informato da tutti i soggetti aziendali, nonché dai terzi tenuti all'osservanza delle previsioni del Modello, delle notizie che possano avere rilievo ai fini della vigilanza sull'efficacia, sull'effettività e sull'aggiornamento del Modello, ivi compresa qualsiasi notizia relativa all'esistenza di possibili violazioni dello stesso.

I flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza sono disciplinati nelle singole Sezioni della Parte Speciale, con una articolazione in:

- flussi informativi ad evento, costituiti da informazioni particolarmente rilevanti e significative rispetto al Modello che, proprio per la loro natura, devono essere inviate tempestivamente all'OdV
- flussi informativi periodici, relativi alle attività sensibili e ai processi loro riferibili, che devono essere trasmessi all'OdV dalle funzioni aziendali secondo le tempistiche da quest'ultimo stabilite
- flussi informativi su richiesta dell'Organismo di Vigilanza, ovvero qualsiasi informazione richiesta specificatamente dall'OdV in quanto ritenuta rilevante ai fini della propria vigilanza sull'efficacia, sull'effettività e sull'aggiornamento del Modello della Società

I Responsabili delle Funzioni aziendali sono poi tenuti alla compilazione periodica di un *template* (c.d. "Scheda di Evidenza"), da trasmettere all'Organismo di Vigilanza, contenente la dichiarazione periodica di rispetto del Modello per l'area di riferimento nonché ulteriori specifiche informazioni in relazione alle attività a rischio gestite dalla Funzione.

I flussi informativi sono poi alimentati anche attraverso l'audizione diretta dei Responsabili.

7.6 Sistema delle segnalazioni - Whistleblowing

Oltre agli obblighi informativi sopra descritti, tutti i Destinatari del Modello sono tenuti a segnalare in



Aussafer Due S.r.l. a socio unico – Soggetta all'attività di direzione e coordinamento di Laser Holding S.p.A.
Via A. Malignani, 9 – 33058 San Giorgio di Nogaro (Ud) - Italia
Tel. 0039 0431 66501 r.a. – Fax 0039 0431 621431 e-mail: info@aussafer.it – www.aussafer.it

modo circostanziato, a tutela dell'integrità della Società, eventuali condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o violazioni del Modello, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

L'obbligo di segnalazione rientra nel più ampio dovere di diligenza e fedeltà del prestatore di lavoro; il corretto adempimento di tale obbligo da parte del prestatore di lavoro non può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari, salvo il caso in cui il segnalante effettui con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate ovvero nel caso di accertata responsabilità penale per i reati di diffamazione o calunnia.

Per le modalità di segnalazione l'art. 6 del D. Lgs. 231/2001 statuisce che il Modello deve prevedere, ai sensi del D.Lgs. 24/2023, i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare.

In quanto obbligata all'istituzione di canali interni per tutte le segnalazioni previste dal D.Lgs. 24/2023, la Società ha adottato una apposita policy aziendale (Policy Whistleblowing) per garantire la riservatezza di dette segnalazioni, ivi comprese quelle aventi ad oggetto condotte illecite, rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001, o violazioni del Modello.

La Policy Whistleblowing adottata dalla Società è illustrata nell'apposito documento in **allegato PG_C** alla presente Parte Generale del Modello, al quale si rinvia per i dettagli.

In tale documento sono tra l'altro indicati:

- i soggetti che possono effettuare le segnalazioni in forma riservata
- gli illeciti e le violazioni che possono essere oggetto di segnalazione
- i canali che la Società ha istituito per le segnalazioni in forma riservata
- le modalità per effettuare le segnalazioni
- il contenuto minimo che devono avere le segnalazioni
- il soggetto al quale vanno inviate le segnalazioni e che è tenuto alla relativa gestione, individuato nel Group HR Manager della Società
- le modalità e le tempistiche per la gestione delle segnalazioni e per i relativi riscontri
- le modalità per il trattamento dei dati personali
- le garanzie per i segnalanti
- le responsabilità dei segnalanti per segnalazioni calunniose o diffamatorie ovvero per forme di abuso della procedura di whistleblowing

Tutte le segnalazioni comunque pervenute secondo le modalità descritte nel presente paragrafo saranno gestite e trattate nel rispetto delle tempistiche, delle garanzie e delle tutele previste dalla vigente normativa.



7.7 Trasmissione delle segnalazioni all'Organismo di Vigilanza

Il Group HR Manager della Società, in quanto incaricato della gestione delle segnalazioni pervenute tramite il sistema di whistleblowing, è tenuto a trasmettere all'Organismo di Vigilanza le segnalazioni che hanno ad oggetto condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 o violazioni del Modello, affinché possano essere adeguatamente valutate e gestite in conformità alla normativa interna in materia.

La trasmissione deve essere effettuata in forma riservata, con le modalità a ciò previste dalla Policy Whistleblowing della Società, e nell'immediatezza del riscontro della segnalazione.

8. Divulgazione e formazione

8.1 Divulgazione del modello

Al fine di promuovere una cultura di impresa ispirata al rispetto della legalità e della trasparenza, la Società assicura l'ampia divulgazione del Modello e l'effettiva conoscenza dello stesso da parte di chi è tenuto a rispettarlo.

Una copia del Modello - nonché una copia di ogni intervenuta modifica e aggiornamento - è consegnata a ciascun componente del Consiglio di Amministrazione, dell'Organismo di Vigilanza e del Collegio Sindacale nonché a ciascun dipendente ed a ciascun soggetto tenuto a rispettare le prescrizioni del Modello.

Una copia del Codice Etico e della parte generale del Modello, in formato elettronico, è altresì inserita nel server aziendale, al fine di consentire ai dipendenti una consultazione giornaliera, e pubblicata sul sito della Società al fine di renderlo disponibile a tutte le parti interessate.

Prima dell'entrata in servizio i dipendenti neoassunti riceveranno una copia del Modello.

L'adozione del Modello e le sue successive modifiche ed integrazioni, sono portate a conoscenza di tutti i soggetti con i quali la Società intrattiene rapporti d'affari rilevanti.

8.2 Formazione

La Società predispone, ogni anno, un piano di interventi formativi per i propri dipendenti e per le figure apicali al fine della completa acquisizione dei contenuti del modello di gestione.

A completamento delle attività di formazione è stata prevista la compilazione di un questionario e della relativa dichiarazione attestante l'avvenuta formazione.

La Società provvederà nel corso di tali attività a rendere noto ai dipendenti che gli stessi sono tenuti a conoscere i principi ed i contenuti del Modello ed a contribuire, in relazione al ruolo e alle responsabilità rivestite all'interno della Società, alla sua attuazione e al suo rispetto, segnalando eventuali carenze.

Ai componenti degli organi sociali sarà fatta sottoscrivere un'attestazione di conoscenza dei contenuti del Modello e così anche per ogni eventuale modifica apportata al Modello.



8.3 Clausole contrattuali

Al fine di favorire il rispetto da parte di consulenti/collaboratori esterni, intermediari e *partner* commerciali del Modello, la Società provvede ad inserire nei relativi contratti clausole *standard* che impegnino contrattualmente tali soggetti ad operare, nell'ambito delle attività previste dal Contratto, in assoluta conformità a principi di trasparenza, correttezza e probità, al fine di prevenire la commissione dei reati di cui al d.lgs. 231/01.

9. Sistema disciplinare

L'art. 6 del D.Lgs. 231/2001 indica, quale condizione per un'efficace attuazione del Modello di organizzazione e gestione, l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello stesso.

A titolo esemplificativo, costituiscono violazione del Modello:

- a) la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Modello, nell'espletamento di attività nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei reati (ossia nei c.d. processi sensibili) o di attività a questi connesse
- b) la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi ai principi contenuti nel Codice Etico, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Codice Etico, nell'espletamento dei processi sensibili o di attività a questi connesse

A seguito delle modifiche apportate al citato art. 6 del Decreto dal D.Lgs. 24/2023, il sistema disciplinare del Modello deve prevedere anche delle sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

L'efficace attuazione del Modello non può quindi prescindere dalla predisposizione di un adeguato apparato sanzionatorio, che svolge una funzione essenziale nel sistema del D. Lgs. 231/01, costituendo il presidio di tutela per le procedure interne.

In altri termini, la previsione di un adeguato sistema che risulti idoneo a sanzionare le violazioni delle disposizioni e delle procedure organizzative richiamate dal Modello rappresenta un elemento qualificante dello stesso ed una condizione imprescindibile per la sua concreta operatività, applicazione e rispetto da parte di tutti i Destinatari.

Al riguardo, è opportuno puntualizzare che l'applicazione delle sanzioni prescinde dalla concreta commissione di un reato e dall'eventuale instaurazione di un procedimento penale: la finalità delle sanzioni qui previste è infatti quella di reprimere qualsiasi violazione di disposizioni del Modello dettate ai



fini della prevenzione di illeciti penali, promuovendo nel personale aziendale e in tutti coloro che collaborano a qualsiasi titolo con la Società, la consapevolezza della ferma volontà di quest'ultima di perseguire qualsiasi violazione delle regole poste a presidio del corretto svolgimento delle mansioni e/o degli incarichi assegnati.

Quindi il sistema disciplinare applicabile in caso di violazione di quanto previsto dal Modello è volto a rendere effettiva ed efficace l'adozione dello stesso e l'azione dell'OdV, ciò in virtù anche di quanto previsto dall'art. 6 del Decreto.

Requisito fondamentale delle sanzioni è la loro proporzionalità rispetto alla violazione rilevata, proporzionalità che dovrà essere valutata in ossequio a tre criteri:

- a) gravità della violazione;
- b) tipologia di rapporto di lavoro instaurato con il prestatore (subordinato, parasubordinato, dirigenziale, etc.), tenuto conto della specifica disciplina sussistente sul piano normativo e contrattuale;
- c) eventuale recidiva.

È inoltre previsto che qualsiasi misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante venga proporzionalmente sanzionata. Per misura ritorsiva ai sensi del D. Lgs. 24/2023 è da ritenersi *“qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto”*.

Le sanzioni sono applicate anche nel caso di violazione delle misure a tutela della riservatezza del segnalante.

È altresì sanzionato chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate nonché in caso di accertata responsabilità penale del Segnalante.

Di seguito sono riportate le sanzioni previste per le diverse tipologie di Destinatari.

9.1 Misure nei confronti dell'organo amministrativo

La Società valuta con rigore le infrazioni al presente Modello poste in essere da coloro che rappresentano il vertice della Società e ne manifestano l'immagine verso i dipendenti, i soci, i creditori e il pubblico. La formazione e il consolidamento di un'etica aziendale sensibile ai valori della correttezza e della trasparenza presuppongono, anzitutto, che tali valori siano acquisiti e rispettati da coloro che guidano le scelte aziendali, in modo da costituire esempio e stimolo per tutti coloro che, a qualsiasi livello, operano per la Società.



Alla notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello da parte di membri del Consiglio di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza dovrà tempestivamente informare dell'accaduto l'intero Consiglio di Amministrazione. I soggetti destinatari dell'informativa dell'Organismo di Vigilanza potranno assumere, secondo quanto previsto dallo Statuto, gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'Assemblea, al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

In ogni caso, è fatta salva la facoltà per la Società di proporre azioni di responsabilità e risarcitorie.

9.2 Misure nei confronti dei sindaci e dei revisori

In caso di violazione delle disposizioni e delle regole comportamentali contenute nel Modello da parte di membri del Collegio Sindacale o di revisori, l'Organismo di Vigilanza dovrà tempestivamente informare dell'accaduto l'intero Consiglio di Amministrazione, il quale potrà assumere, secondo quanto previsto dallo Statuto e dalla legislazione, gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'Assemblea, al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

In ogni caso, è fatta salva la facoltà per la Società di proporre azioni di responsabilità e risarcitorie.

9.3 Misure e sanzioni nei confronti dei dirigenti

In caso di violazione delle disposizioni e delle regole comportamentali contenute nel Modello da parte di dirigenti, - non essendo previsto dal relativo contratto collettivo alcun provvedimento disciplinare di natura "conservativa" stante la particolare natura del vincolo fiduciario di tale categoria di dipendenti – la Società potrà valutare come le predette violazioni costituiscano adeguato motivo di "giustificatazza" per la risoluzione del rapporto di lavoro con il dirigente medesimo.

9.4 Misure e sanzioni nei confronti dei dipendenti

L'inosservanza delle procedure descritte nel Modello adottato dalla Società ai sensi del D.Lgs.n.231/2001 implica l'applicazione di sanzioni disciplinari individuate a carico dei Destinatari che verranno applicate nel rispetto delle procedure previste dall'Art. 7 della Legge 300/1970.

Qualora venga accertata una o più delle violazioni indicate al paragrafo precedente, in ragione della sua gravità ed eventuale reiterazione, sono comminati, sulla base degli specifici CCNL di categoria applicati, i seguenti provvedimenti disciplinari:

- a) Richiamo verbale, per il lavoratore che viola una delle procedure interne previste dal Modello (ad esempio, che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.), o adottare nell'espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso. Tali



comportamenti costituiscono una mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società;

- b) Ammonizione scritta, per il lavoratore recidivo nel violare le procedure previste dal Modello o nell'adottare, nell'espletamento di attività nelle aree sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello. Tali comportamenti costituiscono una ripetuta mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società;
- c) Sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore a tre giorni, per il lavoratore che nel violare le procedure interne previste dal Modello, o adottando nell'espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, arreca danno, o crea situazioni di potenziale pericolo alla Società. Tali comportamenti, posti in essere per la mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società, determinano un danno ancorché potenziale ai beni della Società e/o costituiscono atti contrari agli interessi della stessa e/o espongono la Società a rischi di sanzioni amministrative o interdittive;
- d) Risoluzione del rapporto di lavoro per giustificato motivo soggettivo, per il lavoratore che adotta nell'espletamento delle attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e ne costituisca un notevole inadempimento, diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal D. Lgs. 231/01 o che determina la concreta applicazione a carico della Società delle misure previste dal D. Lgs. 231/01; tale comportamento costituisce una notevole inosservanza delle disposizioni impartite dalla Società e/o una grave violazione dell'obbligo del lavoratore di cooperare alla prosperità della Società.

La irrogazione delle sanzioni disciplinari avverrà nel rispetto delle norme procedurali di cui all'art. 7 Legge 300/1970 e di cui al vigente CCNL, secondo un principio di proporzionalità (in base alla gravità della violazione e tenuto conto della recidiva).

In particolare, il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate, saranno applicate, in relazione:

- alla intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento
- al comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge
- alle mansioni del lavoratore
- alla posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza
- alla violazione di norme, leggi e regolamenti interni della Società
- alle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare

In ogni caso, delle sanzioni irrogate e/o delle violazioni accertate, verrà sempre informato l'OdV.



9.5 Misure e sanzioni nei confronti dei soggetti aventi rapporti contrattuali con la società

L'inosservanza delle norme indicate nel Modello adottato dalla Società ai sensi del D.Lgs.n.231/2001 da parte di fornitori, collaboratori, consulenti esterni, partner aventi rapporti contrattuali/commerciali con l'azienda, può determinare, in conformità a quanto disciplinato nello specifico rapporto contrattuale, la risoluzione del relativo contratto, fermo restando la facoltà di richiedere il risarcimento dei danni verificatisi in conseguenza di detti comportamenti, ivi inclusi i danni causati dall'applicazione da parte del Giudice delle misure previste dal D. Lgs.n.231/2001.

10. Aggiornamento del modello

Il Consiglio di Amministrazione è responsabile dell'aggiornamento del Modello e del suo adeguamento in relazione al mutamento degli assetti organizzativi, dei processi operativi, alle risultanze dei controlli, e ogniquale volta vengano effettuate dal legislatore modifiche/integrazioni delle fattispecie di reato previste. Le modifiche di singoli Protocolli, così come l'inserimento di nuovi, con il conseguente aggiornamento del Piano di Gestione del Rischio, possono essere approvati dai singoli amministratori delegati di riferimento per gli ambiti aziendali interessati, in base al sistema di poteri vigente per tempo. Ci si riferisce, in particolare, a quegli interventi necessari al recepimento di aggiornamenti normativi od organizzativi.

In ogni caso i documenti aggiornati devono essere successivamente presentati al primo Consiglio di Amministrazione utile, o eventualmente chiamato a tal fine, per opportuna valutazione da parte dei Consiglieri. Il Consiglio di Amministrazione sarà libero di prendere atto delle modifiche, ratificandole, o potrà in alternativa approvarle con modifiche ovvero revocare i provvedimenti.

L'Organismo di Vigilanza conserva, in ogni caso, compiti e poteri in merito alla cura, sviluppo e promozione del costante aggiornamento del Modello. A tal fine può formulare osservazioni e proposte attinenti l'organizzazione ed il sistema di controllo alle unità organizzative a ciò preposte ovvero, in casi di particolare rilevanza, direttamente al Consiglio di Amministrazione. L'Organismo di Vigilanza provvede, senza indugio, a rendere operative le modifiche del Modello deliberate dal Consiglio di Amministrazione e a curare la divulgazione dei contenuti all'interno della Società e, per quanto necessario, anche all'esterno della stessa.

L'Organismo di Vigilanza provvederà, altresì, mediante apposita relazione, ad informare il Consiglio di Amministrazione, alla prima seduta utile, circa l'esito dell'attività intrapresa in ottemperanza alla delibera che dispone l'aggiornamento e/o adeguamento del Modello.

Nell'ambito della relazione annuale, ovvero con la maggior cadenza necessaria, l'Organismo può presentare al Consiglio di Amministrazione un'eventuale informativa in merito alle variazioni che propone



Aussafer Due S.r.l. a socio unico – Soggetta all'attività di direzione e coordinamento di Laser Holding S.p.A.
Via A. Malignani, 9 – 33058 San Giorgio di Nogaro (Ud) - Italia
Tel. 0039 0431 66501 r.a. – Fax 0039 0431 621431 e-mail: info@aussafer.it – www.aussafer.it



di apportare al Modello stesso affinché il Consiglio di Amministrazione, nell'esercizio della propria competenza esclusiva in materia, deliberi al riguardo.



Aussafer Due S.r.l. a socio unico – Soggetta all'attività di direzione e coordinamento di Laser Holding S.p.A.
Via A. Malignani, 9 – 33058 San Giorgio di Nogaro (Ud) - Italia
Tel. 0039 0431 66501 r.a. – Fax 0039 0431 621431 e-mail: info@aussafer.it – www.aussafer.it