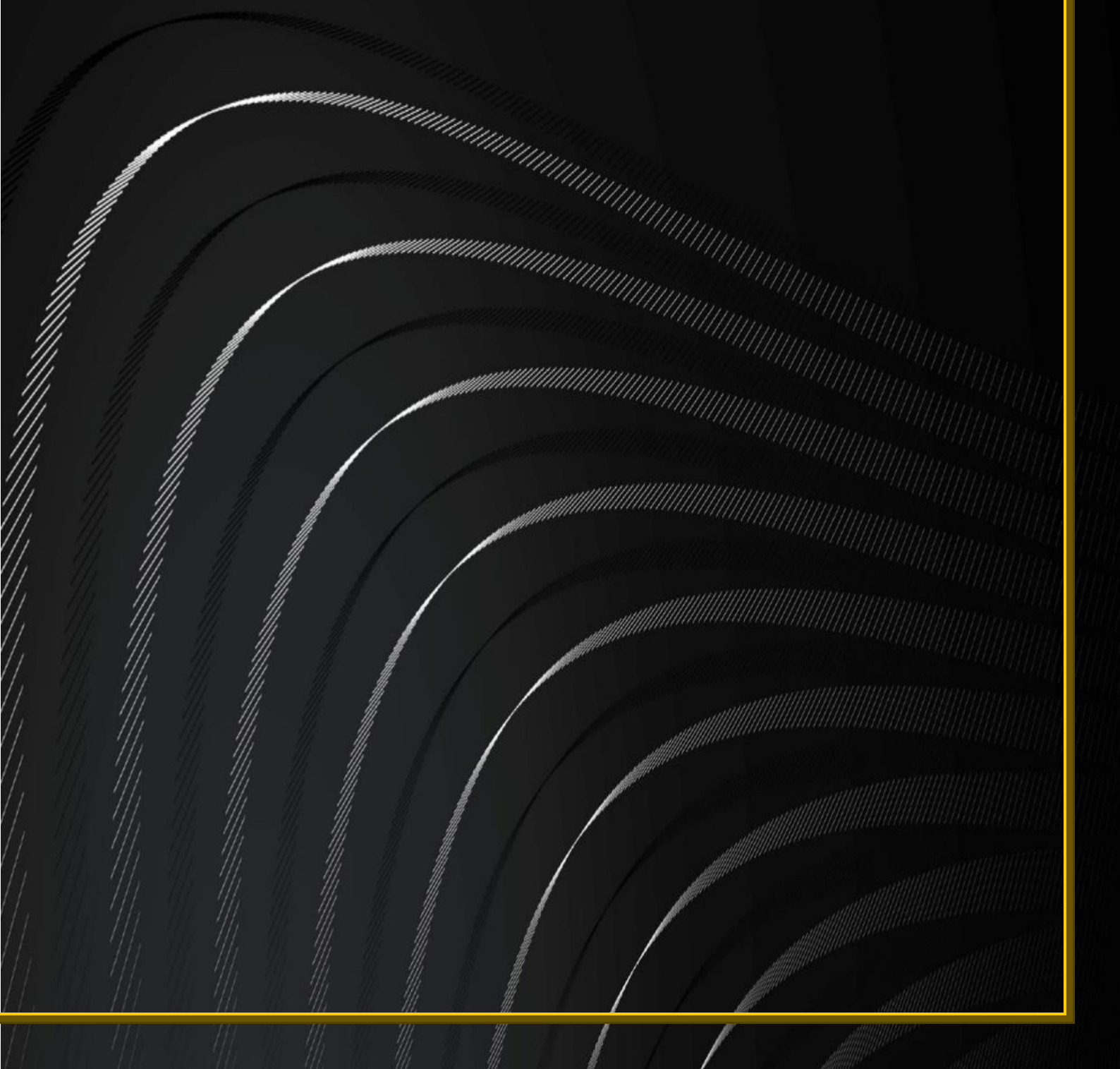


MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO

AI SENSI DEL D. LGS. N. 231/2001

SCIUKER
FRAMES



Parte Generale

Sommario

MATRICE DELLA REDAZIONE E DELLE REVISIONI.....	5
DEFINIZIONI	6
A) IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231.....	8
1. – La responsabilità amministrativa degli Enti forniti di personalità giuridica	8
2. – La funzione di esonero svolta dai modelli organizzativi.	9
2.1 - I reati commessi da soggetti in posizione apicale	9
2.2 – I reati commessi da soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza.....	9
3. – Gli elementi costitutivi richiesti dal Decreto per i modelli di organizzazione, gestione e controllo	10
4.– Le modalità di attuazione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo.....	10
5. – Il tentativo di reato.....	10
6. – I reati commessi all'estero.....	11
7. – Le tipologie di reato	11
8. – Le sanzioni.....	14
B) ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231	15
1. - Adozione del Modello Organizzativo da parte di SCIUKER Frames S.P.A. 15	
1.1. - Il gruppo.	15
1.2. – La Società: struttura organizzativa.....	17
1.2.1 Sedi ed Unità locali.....	18
2. – Obiettivi dell'adozione del modello organizzativo	18
3. - Linee Guida di Confindustria	20
4. – I destinatari del Modello Organizzativo.....	21
5.- Il procedimento di adozione del Modello Organizzativo – Atti e delibere degli organi sociali	21
5.1. – Attività di analisi in funzione dell'adozione del Modello Organizzativo	21
5.2 - La progressiva integrazione e modifica dell'organizzazione aziendale e delle regole interne in aderenza alle prescrizioni del Decreto: l'adozione, lo sviluppo e l'aggiornamento del Modello Organizzativo .	22

5.2.1. - Prima fase: l'adozione del Modello 231	22
5.2.2. - Seconda fase: lo sviluppo e l'aggiornamento del Modello 231	23
6. - Funzione e struttura del Modello Organizzativo	24
6.1. - Funzione e struttura del Modello	24
6.2. - Articolazione del Modello	26
C) L'ORGANISMO DI VIGILANZA	28
1. - Individuazione dell'Organismo di Vigilanza	28
2.- Istituzione dell'Organismo di Vigilanza	30
3. - Composizione dell'Organismo di Vigilanza. Nomina, cessazione e sostituzione dei suoi membri.....	31
4. - Funzioni dell'Organismo di Vigilanza.....	33
D) ATTUAZIONE, OSSERVANZA, ADEGUATEZZA ED AGGIORNAMENTO DEL MODELLO ORGANIZZATIVO	35
1. - Le funzioni dell'Organismo di Vigilanza in ordine all'attuazione, osservanza, adeguatezza ed aggiornamento del Modello Organizzativo...	35
2. - Attuazione del Modello Organizzativo	36
3. - Osservanza del Modello Organizzativo.....	37
4. - Adeguatezza ed aggiornamento del Modello Organizzativo	37
E) Flussi informativi – Diffusione del Modello Organizzativo e formazione del personale.....	39
1. - Flussi informativi verso il Consiglio di Amministrazione	39
2. - Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza.....	39
3. - Whistleblowing	43
4. - Diffusione del Modello Organizzativo e formazione del personale	45
F) IL SISTEMA SANZIONATORIO	47
1. Il sistema sanzionatorio di cui agli articoli 6 e 7 del Decreto	47
1.1. Principi generali.....	47
1.2. Destinatari	47
2. Misure nei confronti dei lavoratori subordinati	48
2.1. Violazioni del Modello e relative sanzioni	48
3. Soggetti Apicali.....	51
3.1. Sanzioni - Misure nei confronti degli amministratori.....	51
3.2. Accertamento delle infrazioni e potere di irrogazione delle sanzioni...	52
4. Dirigenti.....	52

4.1. Ambito di applicazione	52
4.2. Sanzioni	53
4.3. Accertamento delle infrazioni e potere di irrogazione delle sanzioni...53	
4.4. Coesistenza di più rapporti in capo al medesimo soggetto	54
5. Soggetti esterni soggetti a vigilanza o direzione.....	54
5.1. Ambito di applicazione	54
5.2. Inadempimenti	55
5.3. Clausole contrattuali	55
G) SOCIETÀ CONTROLLATE.....	58
1. Adozione di modelli organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. n. 231/2001 da parte di società ed altre entità controllate.....	58
1.1. Coordinamento delle funzioni degli Organismi di Vigilanza ex d.lgs. n. 231/2001 istituiti da società controllate	58
ALLEGATI	60

MATRICE DELLA REDAZIONE E DELLE REVISIONI

DATA	DESCRIZIONE	APPROVAZIONE
	Rev. 0_Prima versione	

Definizioni

- “Attività Sensibili” significa attività della Società nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei Reati;
- “Organismo di Vigilanza” o “O.d.V.”: significa organismo di vigilanza ai sensi del decreto legislativo n. 231/2001;
- “CCNL” significa Contratto Collettivo Nazionale di lavoro applicabile;
- “Consulenti” significa coloro che agiscono in nome e/ o per conto della Società sulla base di apposito mandato o di altro vincolo di consulenza o collaborazione;
- “Destinatari” significa tutti coloro che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi della Società. Fra i destinatari del Modello sono annoverati i componenti degli organi sociali, gli organi di controllo, i soggetti coinvolti nelle funzioni dell’Organismo di Vigilanza, i soci, i dipendenti, i consulenti e consulenti esterni e i partner commerciali quali i distributori, i fornitori, gli appaltatori, i comodatari o partner in joint venture;
- “Dipendenti” significa tutti i lavoratori subordinati della Società, ivi inclusi i dirigenti;
- “Esponenti aziendali” significa i soggetti che svolgono all’interno di Sciuker Frames funzioni di amministrazione, direzione e controllo;
- “Linee Guida Confindustria” significa le Linee Guida per la predisposizione dei modelli organizzativi e gestionali diffuse da Confindustria ed approvate dal Ministero della Giustizia, al termine del procedimento di controllo effettuato sulle stesse ai sensi dell’art. 6, comma 3, del decreto legislativo n. 231/2001 e del D.M. 26 giugno 2003, n. 201;
- “Modello” o “Modello 231” o “Modello Organizzativo” o “MOG” significa il modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dal d.lgs. 231/2001 composto dal Modello 231 e Codice Etico di Sciuker Frames S.p.A.;
- “Organo Amministrativo” significa gli Amministratori ed il Consiglio di Amministrazione della Società;
- “C.d.A.” significa il Consiglio di Amministrazione della Società;
- “Organi Sociali” significa gli Amministratori (ed il C.d.A.), l’Assemblea dei soci e il Collegio Sindacale;
- “P.A.” significa la Pubblica Amministrazione, inclusi i relativi funzionari nella loro veste di pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio;
- “Partner” significa controparti contrattuali della Società, quali ad es. fornitori, sia persone fisiche sia persone giuridiche, ovvero soggetti con cui la società

addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata (soggetti con cui la società concluda un'associazione temporanea d'impresa - ATI, joint venture, consorzi, ecc.), ove destinati a cooperare con l'azienda nell'ambito delle Attività Sensibili;

- "Reati" significa i reati sono quelli previsti dal d.lgs. 231/2001 e successive integrazioni;
- "Società" o "Sciuker Frames" significa Sciuker Frames S.p.A.

A) Il Decreto Legislativo 8 Giugno 2001, n. 231

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

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

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

1. – La responsabilità amministrativa degli Enti forniti di personalità giuridica

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

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

- a) da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della società o di una sua unità organizzativa che sia dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo della società (c.d. soggetti in posizione apicale) ovvero

- b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a) (c.d. soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza).

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

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

2. – La funzione di esonero svolta dai modelli organizzativi.

2.1 – I reati commessi da soggetti in posizione apicale

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

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

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

L'art. 7 del Decreto dispone, per quanto concerne i reati posti in essere, nell'interesse o a vantaggio della società, dai soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza, che l'ente sia responsabile se la commissione degli stessi è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o di vigilanza. Similmente a quanto indicato sub 2.1, la stessa norma esclude la predetta responsabilità se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire la commissione di reati della specie di quello verificatosi.

3. – Gli elementi costitutivi richiesti dal Decreto per i modelli di organizzazione, gestione e controllo

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

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

4.– Le modalità di attuazione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo

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

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

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

5. – Il tentativo di reato

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

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

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

6. – I reati commessi all'estero

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

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

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

7. – Le tipologie di reato

La responsabilità diretta dell'ente trova applicazione, in attuazione del principio di legalità¹, alle sole fattispecie criminose previste dal Decreto.

La responsabilità amministrativa, inoltre, non si applica nel caso in cui venga commesso un qualsiasi fatto illecito previsto dal Codice Penale o da altre leggi, ma solo in presenza di reati espressamente individuati nel Decreto (cd "reati **presupposto**"). Il "catalogo" dei reati è tassativo e non è suscettibile di applicazione analogica.

Le fattispecie di reato richiamate nel Decreto possono essere delineate, per brevità, nelle categorie che seguono:

- **delitti contro la P.A.** (es. corruzione, concussione, malversazione ai danni dello Stato, truffa ai danni dello Stato e frode informatica ai danni dello Stato, traffico influenze illecite, ex artt. 24 e 25 del Decreto);
- **delitti contro la fede pubblica** (quali falsità in monete, carte di pubblico credito e valori di bollo, ex art. 25 *bis* del Decreto);
- **reati societari** (quali ad es. false comunicazioni sociali, illecita influenza sull'assemblea, ex art. 25 *ter* del Decreto);

¹ Espressamente previsto dall'art.4 del Decreto

- **delitti in materia di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico** (ex art. 25 *quater* del Decreto);
- **delitti contro la personalità individuale** (quali la prostituzione minorile, la pornografia minorile, la tratta di persone e la riduzione e mantenimento in schiavitù, ex art. 25 *quinquies* del Decreto);
- **reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato** (ex art. 25 *sexies* del Decreto);
- **delitti di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili** (ex art. 25 *quater* del Decreto);
- **reati transnazionali** (ex Legge n. 146/2006, quali ad es. associazione per delinquere, associazione di tipo mafioso, associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti, etc.);
- **reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi e gravissime, commessi in violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro** (ex art. 25 *septies* del Decreto)
- **reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio** (ex art. 25 *octies* del Decreto);
- **delitti in materia di strumenti di pagamento diverso dai contanti** (quali ad es. indebito utilizzo e falsificazione di strumenti di pagamento diversi dai contanti, detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti, frode informatica aggravata dalla realizzazione di un trasferimento di denaro, di valore monetario o di valuta virtuale, ex art. 25 *octies 1* del Decreto)
- **reati informatici** e trattamento illecito dei dati (ex art. 24 *bis* del Decreto).
- **delitti di criminalità organizzata** (ex art. 24 *ter* del Decreto);
- **delitti contro l'industria e il commercio** (ex art. 25 *bis 1* del Decreto);
- **delitti in materia di violazione del diritto d'autore** (ex art. 25 *novies* del Decreto);

- **induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria** (ex art. 25 decies del Decreto);
- **reati in materia ambientale** (ex art. 25 undecies del Decreto);
- **reati per l'impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare** (ex art. 25 duodecies del Decreto);
- **reati per razzismo e xenofobia** (ex art. 25 terdecies del Decreto);
- **reati di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati** (ex art. 25 quaterdecies);
- **reati tributari** (ex art. 25 quinquiesdecies del Decreto);
- **delitti di contrabbando** (art. 25 sexiesdecies del Decreto);
- **delitti contro il patrimonio culturale** (ex art. 25 septiesdecies del Decreto);
- **reati di riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici** (ex art. 25 duodevicies del Decreto).

Per completezza si ricorda che l'art. 23 del Decreto punisce l'inosservanza delle sanzioni interdittive, che si realizza qualora all'ente sia stata applicata, ai sensi del Decreto medesimo, una sanzione o una misura cautelare interdittiva e, nonostante ciò, lo stesso trasgredisca agli obblighi o ai divieti ad esse inerenti.

L'elenco dettagliato dei reati previsti dal Decreto è allegato al presente Modello (**Allegato n. 1**).

Tra i reati rientranti nell'ambito di applicazione del Decreto sono stati individuate tredici categorie di reato che appaiono strettamente suscettibili di essere commesse nell'ambito dell'attività aziendale. Ad esse sono dedicati altrettante sezioni in cui è suddivisa la Parte Speciale del Modello.

Di seguito l'elenco delle categorie di reato astrattamente suscettibili di essere commesse nell'ambito delle attività predette:

- A. Reati contro la Pubblica Amministrazione
- B. Reati Societari;
- C. Reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato;
- D. Reati colposi contro l'incolumità individuale commessi con violazione della normativa a tutela della salute e sicurezza dei lavoratori;

- E. Reati di Ricettazione, Riciclaggio, Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, Autoriciclaggio;
- F. Reati in materia di strumenti di pagamento diverso dai contanti;
- G. Reati Informatici;
- H. Reati di Criminalità organizzata;
- I. Reati contro l'industria e il commercio;
- J. Reati in materia di violazione del diritto d'autore;
- K. Reati Ambientali;
- L. Reati relativi all'impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare; caporalato;
- M. Reati Tributari;

Occorre precisare che, a prescindere dall'eventuale responsabilità amministrativa dell'ente, nell'ambito delle attività aziendali chiunque commetta uno dei reati individuati per ciascun processo indicato sarà, comunque, perseguibile per la condotta illecita che ha posto in essere.

8. – Le sanzioni

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

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

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

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

B) Adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del Decreto Legislativo 8 Giugno 2001, n. 231

1. - Adozione del Modello Organizzativo da parte di SCIUKER Frames S.P.A.

1.2. – La Società: struttura organizzativa

Sciuker Frames S.P.A., svolge la propria funzione di sub-holding operativa, cui fanno capo le altre società produttive del Gruppo Sciuker.

Sciuker Frames S.P.A. è impegnata nella progettazione, costruzione e vendita di serramenti, infissi in legno alluminio, costruiti in prodotti finiti o semilavorati. L'attività di vendita viene svolta mediante i seguenti canali: vendita diretta attraverso flagship store distribuiti sul territorio nazionale, vendita diretta direzionale (grandi cantieri) e verso privati per la Regione Campania; vendita indiretta tramite una rete consolidata di rivenditori autorizzati.

La rappresentanza legale generale della società è attribuita al Presidente del Consiglio di Amministrazione salvo i casi specifici di delega all'Amministratore delegato come risultante dalla delibera del CdA del 6 maggio 2021.

Il controllo contabile è affidato, ai sensi di legge e di statuto, al Collegio Sindacale.

1.2.1 Sedi ed Unità locali

La sede principale della Società "HEADQUARTER" è sita in VIA FRATTE SNC CONTRADA (AV) CAP 83020 dove vengono lavorate le materie prime per poi essere spedite nella sede secondaria "FACTORY" sita in CONTRADA SANTORELLI SNC FRAZIONE PIANODARDINE (AV) CAP 83100 per la produzione ed assemblaggio degli infissi.

Per ciò che attiene la produzione, la Società è presente anche in altri territori europei attraverso accordi di *partnership* e costituzione di specifiche *branch*. La vendita diretta è distribuita in Unità locali, cc.dd. *flagship store*.

2. – Obiettivi dell'adozione del modello organizzativo

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

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

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

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

Nel **Codice Etico** sono individuati i principi generali e le regole di comportamento cui viene riconosciuto un valore etico positivo. Il Codice ha lo scopo di indirizzare l'agire della Società verso comportamenti etici attraverso l'introduzione di un complesso di regole comportamentali il cui rispetto costituisce condizione imprescindibile per il conseguimento della propria missione aziendale.

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

La **Parte Speciale** del Modello Organizzativo 231 comprende, invece, attraverso la mappatura delle attività, degli ambiti decisionali ed operativi, delle funzioni e degli organi sociali a rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto, i principi, le regole di comportamento, i protocolli e le procedure aziendali diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società in relazione ai reati da pervenire ed i sistemi di controllo a tal fine adottati.

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

1. improntare la gestione a criteri di legalità, di correttezza e di deontologia professionale;
2. prevenire ed eventualmente eliminare con tempestività il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto, attraverso una proceduralizzazione delle attività esposte ai rischi di reato, un'attività continua di vigilanza e la predisposizione di un sistema disciplinare;
3. determinare una piena consapevolezza, in tutti coloro che operano nell'interesse della Società, di poter incorrere in un illecito la cui commissione sarebbe comunque contraria agli interessi ed ai principi etici della Società;

4. proteggere la reputazione ed il valore aziendale, inteso anche come patrimonio di tutti i portatori di interessi nell'azienda, ivi inclusi i dipendenti, i creditori sociali e la Pubblica Amministrazione;
5. creare una nuova cultura etica e del controllo.

3. - Linee Guida di Confindustria

L'art. 6, co. 3, del Decreto prevede che *"i modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui al comma 2, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati"*.

Confindustria ha definito le **Linee Guida** per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo fornendo, tra l'altro, indicazioni metodologiche per l'individuazione delle aree di rischio (settore/attività nel cui ambito possono essere commessi reati), la progettazione di un sistema di controllo (i c.d. protocolli per la programmazione della formazione ed attuazione delle decisioni dell'ente) e i contenuti del modello di organizzazione, gestione e controllo.

In particolare, le Linee Guida del marzo 2014 **aggiornate a giugno 2021** suggeriscono di utilizzare i processi di *risk assessment* e *risk management* e prevedono le seguenti fasi per la definizione del modello:

- identificazione dei rischi e dei protocolli;
- sistema organizzativo chiaro e formalizzato, con attribuzione di responsabilità, linee di dipendenza gerarchica, descrizione dei compiti e specifica previsione dei principi di controllo adottati;
- adozione del Codice Etico;
- procedure manuali e informatiche tali da regolamentare lo svolgimento delle attività prevedendo gli opportuni punti di controllo;
- poteri autorizzativi e di firma, con puntuale indicazione dei limiti di approvazione delle spese
- sistema di controllo di gestione in grado di segnalare tempestivamente situazioni di particolare criticità
- individuazione dei criteri per la scelta dell'organismo di vigilanza, indicazione dei suoi requisiti, compiti e poteri e degli obblighi di informazione;

- l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello;
- disciplina delle modalità di effettuazione delle segnalazioni cd. "whistleblowing".

Sciuker Frames S.p.A. nella predisposizione del proprio **Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001** si è ispirata alle Linee Guida di Confindustria ed alle più rilevanti Circolari emesse da Confindustria ed ha altresì tenuto conto dei principali provvedimenti giurisprudenziali in materia di responsabilità amministrativa degli enti.

4. – I destinatari del Modello Organizzativo

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

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

5.- Il procedimento di adozione del Modello Organizzativo – Atti e delibere degli organi sociali

5.1. – Attività di analisi in funzione dell'adozione del Modello Organizzativo

La definizione e l'adozione del Modello Organizzativo 231, inteso quale sistema di regole, procedure, comportamenti, flussi informativi, controlli e sanzioni volti

alla prevenzione dei reati previsti dal Decreto, comporta, con il coinvolgimento dei componenti gli organi sociali, lo svolgimento di alcune fasi, in linea con quanto previsto nelle Linee Guida di Confindustria:

- 1) identificazione delle aree di attività della Società a rischio di commissione dei suddetti reati ed analisi dei rischi potenziali;
- 2) individuazione, sulla base della struttura organizzativa e funzionale della Società e del sistema delle deleghe, degli ambiti aziendali interessati;
- 3) analisi delle procedure operative, delle prassi e dei sistemi di controllo già in essere, con riferimento anche al sistema delle deleghe e delle procure;
- 4) definizione, sulla base dei riscontri effettuati, dei principi generali che devono ispirare la condotta di tutti gli esponenti aziendali, ivi inclusi le regole di deontologia aziendale;
- 5) definizione delle regole inerenti all'organismo di vigilanza e il sistema disciplinare e sanzionatorio nonché di un ulteriore insieme di regole in ordine alla diffusione del Modello ed alla formazione dei dipendenti e dei collaboratori della società;
- 6) individuazione e definizione delle regole di comportamento, delle procedure operative, delle prassi e dei sistemi di controllo, anche in funzione della loro implementazione e del loro progressivo sviluppo in coerenza con i dettami del Decreto e con l'evolversi del contesto aziendale.

5.2 - La progressiva integrazione e modifica dell'organizzazione aziendale e delle regole interne in aderenza alle prescrizioni del Decreto: l'adozione, lo sviluppo e l'aggiornamento del Modello Organizzativo

La definizione, l'adozione e l'attuazione del Modello Organizzativo 231 è rimessa, dall'art. 6, c. 1 del Decreto, "all'organo dirigente", ovvero, nel caso della Società, al Consiglio di Amministrazione, cui compete l'organizzazione complessiva della Società e la vigilanza sul generale andamento della gestione.

5.2.1. - Prima fase: l'adozione del Modello 231

In una prima fase, la Società, sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, ha ritenuto conforme alle proprie politiche aziendali procedere all'adozione di un modello organizzativo ai sensi del Decreto, tenendo conto della propria

duplice veste di sub-holding operativa del Gruppo Sciuker. In questo ambito, la Società, con delibera del Consiglio di Amministrazione del 30 luglio 2020, ha adottato un proprio Codice Etico ed un proprio Modello Organizzativo, procedendo all'istituzione, in data 3 marzo 2020 con delibera del CdA, a nominare l'Organismo di Vigilanza composto da 3 membri esterni di comprovata esperienza e competenza e con i previsti requisiti di onorabilità, professionalità e indipendenza e dando piena attuazione al Modello stesso.

5.2.2. – Seconda fase: lo sviluppo e l'aggiornamento del Modello 231

Successivamente alle delibere ed alle attività che hanno portato all'adozione ed alla prima attuazione del Modello nell'ambito dell'organizzazione aziendale, la Società - in considerazione (i) dell'intervenuta quotazione in Borsa Italiana, (ii) del significativo mutamento della propria organizzazione aziendale e del ruolo e della sua funzioni di *holding*, con funzioni di direzione e coordinamento delle società controllate, e (iii) del mutato contesto normativo e giurisprudenziale in materia di responsabilità amministrativa degli enti ai sensi del Decreto - ha ritenuto di dover procedere ad una significativa revisione ed aggiornamento del proprio Modello, così come di seguito indicato.

Nell'ambito di tale fase di sviluppo e adeguamento del Modello Organizzativo, la Società, tenuto conto della evoluzione normativa e giurisprudenziale in materia, ha, quindi:

- definitivamente individuato struttura, funzioni e regole di funzionamento dell'Organismo di Vigilanza sul modello di organizzazione e gestione, di cui agli artt. 6 e 7 del Decreto;
- definitivamente individuato le regole volte a disciplinare i flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza;
- definitivamente individuato il sistema disciplinare e sanzionatorio da adottarsi in funzione dell'effettività del Modello stesso;
- definito le modifiche da apportare al Codice Etico della Società - contenente principi di comportamento, di deontologia aziendale e le regole di condotta interna e con i terzi, inclusa la Pubblica Amministrazione, atti a prevenire la commissione di reati oltre che gli altri comportamenti in contrasto con i valori che la Società intende promuovere;
- individuato - attraverso una nuova mappatura delle attività, degli ambiti decisionali ed operativi, delle funzioni e degli organi sociali a rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto - regole di comportamento,

procedure operative, prassi e sistemi di controllo adottati e da adottarsi, anche in funzione della loro implementazione e del loro progressivo sviluppo in coerenza con i dettami del Decreto e con l'evolversi del contesto aziendale.

Ad esito, il Consiglio di Amministrazione della Società ha, quindi:

- adottato il nuovo Codice Etico;
- adottato, ad integrale sostituzione della precedente, una nuova Parte Generale del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi d.lgs. n. 231/2001;
- integrata ed aggiornata la Parte Speciale del Modello, anche in funzione della sua implementazione e del suo progressivo sviluppo in coerenza con i dettami del Decreto e con l'evolversi del contesto aziendale.

6. – Funzione e struttura del Modello Organizzativo

6.1. – Funzione e struttura del Modello

Ad esito del procedimento illustrato al precedente par. 5, il Modello 231 della Società ha assunto la funzione e la struttura di seguito indicate.

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

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

dal punto di vista soggettivo, vale a dire applicabile ad entrambi le categorie di soggetti.

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

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

- ribadire e chiarire principi e regole, anche di deontologia aziendale, ai quali è doveroso attenersi nello svolgimento delle attività aziendali onde prevenire il verificarsi anche solo di occasioni per la commissione dei reati previsti dal Decreto;
- sensibilizzare le funzioni aziendali al rispetto di tali principi;
- determinare in tutti coloro che operano nelle aree c.d. "a rischio", anche attraverso specifiche attività di informazione e formazione, una maggiore consapevolezza circa la possibilità di essere considerati personalmente responsabili dal punto di vista penale e di far incorrere la Società in responsabilità amministrativa, in caso di violazione delle regole previste nel Modello stesso;
- conferire trasparenza e riconoscibilità ai processi decisionali ed attuativi, in modo tale da rendere impossibile per chiunque eludere il sistema, se non fraudolentemente;
- implementare specifici processi per la corretta gestione delle risorse finanziarie, le quali rappresentano nella maggior parte dei casi, il supporto necessario per la commissione di reati;
- implementare, con efficacia vincolante, meccanismi di controllo interno tali da rendere più limitata la possibilità di assumere decisioni inappropriate o arbitrarie, consentendo alla Società di svolgere, in modo costante, un'attività di monitoraggio effettivo;

- introdurre un sistema sanzionatorio per il mancato rispetto delle regole contenute nel Modello stesso;
- attribuire ad un organismo interno di vigilanza il compito di controllare e garantire l'efficace e corretto funzionamento del Modello stesso e di promuovere, ove si renda necessario, l'aggiornamento dello stesso nonché l'eventuale irrogazione delle sanzioni;
- introdurre una prassi negoziale, nei rapporti con i fornitori, i consulenti ed altre parti contrattuali, volta a garantire, nell'ambito di tali rapporti, condotte coerenti con le finalità del decreto in parola.

6.2. – Articolazione del Modello

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

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

Il Codice Etico della Società adottato dal Consiglio di Amministrazione è a disposizione di tutti i destinatari del Modello ed è pubblicato sul sito internet del Gruppo.

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

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

Il Capitolo C della Parte Generale contiene l'insieme di regole relative alla struttura ed alle funzioni dell'Organismo di Vigilanza sul modello di cui all'art.

6, c. 1, lett. b), del d.lgs. 231/2001, ivi incluse quelle di raccordo con gli organi sociali. Anche in tal caso, possono considerarsi parte integrante di tale elemento del Modello le delibere adottate dall'organo amministrativo in materia nonché i regolamenti e le delibere di carattere organizzativo e programmatico adottate dall'Organismo stesso nello svolgimento delle sue funzioni.

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

Il Capitolo G contiene, infine, le regole organizzative e programmatiche in ordine ai rapporti con le società controllate, partecipate e soggette a comune controllo.

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

Sono stati così individuati - così come previsto dall'art. 6, c. 2, lett. a), del d.lgs. n. 231/01 e sulla base della "mappatura" delle aree di attività della Società a rischio di commissione dei reati di volta in volta considerati elaborata dalla Società (Allegato n. 4 al Modello Organizzativo) - i principi di controllo, le regole di organizzazione e di comportamento, le procedure interne ed i protocolli di Gruppo da rendere operativi e implementare nell'ambito delle funzioni aziendali coinvolte nelle "aree a rischio".

C) L'Organismo di Vigilanza

1. - Individuazione dell'Organismo di Vigilanza

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

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

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

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

Si è ritenuto doversi escludere, in ogni caso, per la Società la possibilità di affidare le predette funzioni di attuazione e vigilanza "all'organo dirigente" (art. 6, c. 4 del Decreto), con ciò dovendosi intendere il Consiglio di Amministrazione; e ciò, in considerazione della circostanza che non si tratta di Società di "*piccole dimensioni*", per le quali le Linee Guida di Confindustria avrebbero considerato plausibile tale soluzione.

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

Tali opzioni (unicità dell'organismo e sua previsione all'interno della società) sono coerenti con le indicazioni contenute nelle Linee Guida di Confindustria.

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

La Società non ha, però, voluto affidare le predette funzioni direttamente e interamente al Collegio Sindacale², ritenendo più opportuno creare un organismo *ad hoc*, a struttura collegiale, collocato all'interno dell'organizzazione aziendale e dotato di autonomia funzionale, indipendenza, professionalità e capacità d'azione idonee a garantire il soddisfacimento delle previsioni legislative di cui al Decreto.

² Il Collegio Sindacale assicurerebbe adeguata professionalità ed indipendenza ma meno garantita sarebbe, però, la continuità d'azione (in tal senso, si esprimono anche le Linee Guida di Confindustria). La Società ha pertanto ritenuto di non individuare nel Collegio Sindacale l'organismo in parola, in considerazione, innanzitutto, del fatto che i Sindaci, pur non essendo diretti destinatari del D.Lgs. n. 231/2001, sono ricompresi tra i soggetti attivi dei reati societari contemplati dal decreto stesso; Sindaci che, per tali profili, sarebbero, al contempo, i controllori ed i controllati. In secondo luogo, in considerazione della circostanza che il Collegio Sindacale, per le funzioni di controllo che il legislatore comunque gli affida nell'ambito delle società di capitali, pare poter svolgere, ai fini del decreto in parola, il più utile ruolo di contraddittore e di organo di raccordo tra l'Organismo di Vigilanza, da una parte, e, dall'altra, l'organizzazione societaria; ruolo che, peraltro, il Collegio Sindacale assume in misura ancor più marcata, nella disciplina delle società per azioni.

In particolare, si è ritenuto opportuno:

- prevedere un organo collegiale composto di tre professionisti esterni, con specifica competenza e consolidata esperienza nelle materie dell'organizzazione aziendale, dell'*internal auditing*, della revisione legale e del diritto penale;
- prevedere specifici requisiti di onorabilità, professionalità e indipendenza per i membri del predetto Organismo;
- prevedere che la revoca dei membri possa avvenire solo per giusta causa, da parte del Consiglio di Amministrazione;
- garantire a tale organismo indipendenza ed autonomia operativa, pur raccordata alle funzioni degli organi sociali e delle articolazioni aziendali, sulla base anche di apposite previsioni statutarie;
- garantire a tale organismo adeguati poteri informativi, ispettivi e di denuncia nonché, sulla base di apposita previsione di *budget*, la necessaria dotazione finanziaria;
- assicurare a tale organismo l'ausilio di un adeguato staff e la possibilità di ricorrere al supporto di consulenti esterni e di *advisor* indipendenti.

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

2.- Istituzione dell'Organismo di Vigilanza

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

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

3. – Composizione dell’Organismo di Vigilanza. Nomina, cessazione e sostituzione dei suoi membri.

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

L’Organismo di Vigilanza sul Modello ha struttura collegiale ed è composto da tre professionisti esterni, con specifica competenza e consolidata esperienza nelle materie dell’organizzazione aziendale *internal auditing*, revisione legale e diritto penale;

I professionisti esterni sono prescelti e nominati con delibera motivata del Consiglio di Amministrazione.

Non possono essere nominati membri del predetto Organismo e, se eletti, decadono dalla carica: (i) coloro che si trovano nelle condizioni di cui all’art. 2382 cod. civ.; (ii) il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado degli amministratori della Società, gli amministratori, il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado degli amministratori delle società da questa controllate, delle società che la controllano e di quelle sottoposte a comune controllo; (iii) coloro che intrattengono o hanno di recente intrattenuto con la Società o con le società che la controllano o con quelle sottoposte a comune controllo rapporti di natura patrimoniale o altre relazioni professionali od economiche di rilevanza tale da comprometterne l’autonomia di giudizio; (iv) coloro che sono portatori di interessi, per conto proprio o di terzi, che siano, in concreto, in conflitto con quelli della Società; (v) coloro che sono stati condannati o che hanno patteggiato l’applicazione di una pena, in forza di provvedimento anche non definitivo, per uno dei reati previsti dal Decreto; (vi) coloro che sono stati sottoposti a misure di prevenzione ai sensi della legge 1423/1956 o della legge 565/1965, salvi gli effetti della riabilitazione; (vii) coloro che sono stati condannati, ancorché con sentenza non ancora passata in giudicato e anche se con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione: (a) a pena detentiva per un tempo non inferiore ad un anno per uno dei delitti previsti dal regio decreto 16 marzo 1942, n. 267; (b) a pena detentiva per un tempo non inferiore ad un anno per uno dei reati previsti dalle norme che disciplinano l’attività bancaria, finanziaria, mobiliare, assicurativa e dalle norme

in materia di mercati e valori mobiliari, di strumenti di pagamento; (c) a pena detentiva per un tempo non inferiore ad un anno per un reato contro la pubblica amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'economia pubblica, per un delitto in materia tributaria; (d) per un qualunque delitto non colposo, alla pena della reclusione per un tempo non inferiore ad un anno; (viii) coloro che hanno rivestito la qualifica di componente dell'organismo di vigilanza in seno a società nei cui confronti siano state applicate le sanzioni previste dall'art. 9 del Decreto; (ix) coloro che sono stati sottoposti in via definitiva ad una delle misure di prevenzione previste dall'art. 10, comma 3, della legge 31 maggio 1965, n. 575, come sostituito dall'articolo 3 della legge 19 marzo 1990, n. 55 e successive modificazioni.

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

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

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

I membri dell'Organismo di Vigilanza restano in carica tre anni e possono essere riconfermati per un numero massimo di 3 incarichi, in ogni caso ciascun membro non potrà rivestire tale carica per un periodo superiore a nove anni. I componenti dell'organismo in parola, ove scaduti dall'incarico e non ancora riconfermati o sostituiti rimangono in carica sino alla nomina dei nuovi componenti, secondo il principio della *prorogatio*. Il Consiglio di Amministrazione determina, all'atto della nomina, il compenso spettante ai membri dell'Organismo di Vigilanza sul Modello, con riferimento all'intero periodo di durata dell'incarico nonché il budget da amministrare autonomamente per l'esecuzione dell'attività di monitoraggio ed eventuali audit mirati.

L'incarico può essere revocato, soltanto per giusta causa, dal Consiglio di Amministrazione, previo parere del Collegio Sindacale.

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

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

4. – Funzioni dell'Organismo di Vigilanza

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

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

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

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

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

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

- si coordina con gli organi sociali ed i Responsabili delle funzioni aziendali di volta in volta interessati; i componenti dell'Organismo possono, altresì, partecipare alle riunioni degli organi sociali in relazione a questioni attinenti il Modello 231;
- può ricorrere, al supporto di consulenti esterni, nel rispetto della riservatezza della Società e delle relative attività;

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

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

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

D) Attuazione, osservanza, adeguatezza ed aggiornamento del Modello Organizzativo

1. – Le funzioni dell’Organismo di Vigilanza in ordine all’attuazione, osservanza, adeguatezza ed aggiornamento del Modello Organizzativo.

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

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

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

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

Per quanto concerne, in particolare, l’attuazione, l’osservanza, l’adeguatezza e l’aggiornamento del Modello 231, all’Organismo di Vigilanza, fermo restando quanto previsto, in generale, nel precedente Capitolo, sono affidate le funzioni indicate nei successivi paragrafi 2, 3 e 4 nonché quelle previste nel successivo Capitolo G. In particolare, all’Organismo di Vigilanza della Società è attribuito anche il compito di curare le attività inerenti il coordinamento del Modello della Società, nel rispetto della legge e, in particolare, dell’autonomia e dell’indipendenza dei singoli organismi di vigilanza, con quello delle società ed enti controllati o sottoposti a comune controllo.

2. - Attuazione del Modello Organizzativo

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

In particolare, l'Organismo di Vigilanza:

- a) può formulare proposte di adozione di istruzioni attuative delle regole e procedure aziendali previste nella Parte Speciale del Modello nonché note, chiarimenti, raccomandazioni in merito all'attuazione del Modello;
- b) cura, in stretta collaborazione con la Società, la pubblicità e la diffusione del Modello all'interno dell'azienda attraverso la promozione ed il monitoraggio di specifiche iniziative volte ad assicurare la conoscenza e la comprensione del Modello stesso;
- c) risponde alle richieste di informazioni e di chiarimenti provenienti dai destinatari del Modello;
- d) supporta la Società nella formazione del personale, anche attraverso l'organizzazione di corsi, seminari ed aggiornamenti periodici, a partecipazione obbligatoria (salvo legittimo impedimento) e con controllo di frequenza e apprendimento, articolati sui diversi livelli aziendali, dando attuazione al "Piano di comunicazione e di formazione" adottato dalla Società.

L'Organismo di Vigilanza definisce annualmente, con il supporto delle funzioni aziendali competenti, un "*Piano per l'attuazione del Modello Organizzativo*", sottoponendolo alla valutazione del Consiglio di Amministrazione o, se previsto, del Consigliere Delegato ed informando il Collegio Sindacale. Tale Piano recepisce ed attua il "Piano di comunicazione e di formazione" adottato dalla Società ed ha, inoltre, ad oggetto, in particolare: (i) la promozione delle attività di controllo da parte dei responsabili delle funzioni aziendali interessate; (ii) la pianificazione delle verifiche sull'attuazione, l'osservanza, l'adeguatezza e l'aggiornamento del Modello Organizzativo, anche in funzioni dell'elaborazione di eventuali proposte in tali materie; (iii) la pianificazione delle ulteriori attività di analisi, monitoraggio ed approfondimento in ordine al Modello Organizzativo, anche in funzioni della progressiva implementazione delle regole e delle procedure di controllo adottate e da adottarsi in materia.

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

3. - Osservanza del Modello Organizzativo

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

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

- a) assume le iniziative più opportune allo scopo di accertare eventuali violazioni o tentativi di violazione delle prescrizioni del Modello, effettuando periodicamente verifiche mirate su singoli atti e/o operazioni e riferendo al Consiglio di Amministrazione, ove reputato utile o necessario;
- b) promuove lo svolgimento, da parte dei diversi responsabili delle aree di attività aziendale, delle attività di controllo, nell'ambito delle rispettive aree di competenza, in ordine al rispetto delle prescrizioni del Modello (cd. controllo di linea);
- c) esercita le funzioni alle stesse riserve nell'ambito del sistema sanzionatorio di cui al successivo Capitolo F;
- d) esercita le funzioni alle stesse riserve nei rapporti con le società controllate e soggette a comune controllo di cui al successivo Capitolo G.

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

4. - Adeguatezza ed aggiornamento del Modello Organizzativo

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

In particolare, l'Organismo di Vigilanza:

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

Il Consiglio di Amministrazione, anche a mezzo di delegato, promuove e, per quanto di sua competenza, provvede ad effettuare, anche sulla base di quanto segnalato dall'Organismo di Vigilanza, tutte le modifiche e le integrazioni del Modello Organizzativo utili o necessarie affinché quest'ultimo sia conforme a quanto previsto dal d.lgs. n. 231/2001, riferendo in merito all'Organismo stesso.

E) Flussi informativi – Diffusione del Modello Organizzativo e formazione del personale

1. - Flussi informativi verso il Consiglio di Amministrazione

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

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

2. - Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza deve essere tempestivamente informato, mediante apposito sistema di comunicazione interna, in merito a quegli atti, comportamenti o eventi che possono determinare una violazione del Modello o che, più in generale, sono rilevanti ai fini del D.lgs. 231/2001.

Gli obblighi di informazione su eventuali comportamenti contrari alle disposizioni contenute nel Modello rientrano nel più ampio dovere di diligenza e obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro di cui agli artt. 2104 e 2105 Codice Civile.

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

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

Il corretto adempimento dell'obbligo di informazione da parte del prestatore di lavoro non può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari.

Valgono, in proposito, le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- devono essere raccolte eventuali segnalazioni relative: i) alla commissione, o al ragionevole pericolo di commissione, dei reati richiamati dal D.lgs. 231/2001; ii) a “pratiche” non in linea con le norme di comportamento emanate dalla Società; iii) a comportamenti che, in ogni caso, possono determinare una violazione del Modello;
- il dipendente che intenda segnalare una violazione (o presunta violazione) del Modello può contattare il proprio diretto superiore gerarchico ovvero, qualora la segnalazione non dia esito o il dipendente si senta a disagio nel rivolgersi al suo diretto superiore per effettuare la segnalazione, riferire direttamente all’Organismo di Vigilanza;
- i soci, i partner commerciali, i consulenti, i collaboratori esterni, i c.d. parasubordinati in genere, per quanto riguarda i rapporti e l’attività svolta nei confronti di Sciuker Frames S.p.A., possono effettuare direttamente all’Organismo di Vigilanza l’eventuale segnalazione delle situazioni in cui ricevano, direttamente o indirettamente, da un dipendente/rappresentante della Società una richiesta di comportamenti che potrebbero determinare una violazione del Modello;
- al fine di raccogliere in modo efficace le segnalazioni sopra descritte, l’Organismo di Vigilanza provvederà tempestivamente e capillarmente a comunicare, a tutti i soggetti interessati, i modi e le forme di effettuazione delle stesse;
- l’Organismo di Vigilanza valuta discrezionalmente e sotto la sua responsabilità le segnalazioni ricevute e i casi in cui è necessario attivarsi.

I segnalanti in buona fede sono garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione e in ogni caso è assicurata la riservatezza dell’identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

Nel caso di segnalazioni infondate, effettuate con dolo, al soggetto responsabile potranno essere applicate le sanzioni di cui al sistema disciplinare del Modello organizzativo fatta salva ogni opportuna azione giudiziaria, anche di carattere risarcitorio, per la tutela dei diritti e degli interessi della Società.

Oltre alle segnalazioni relative a violazioni di carattere generale sopra descritte, devono essere trasmesse all’Organismo di Vigilanza, da parte delle funzioni aziendali che operano nell’ambito di Attività Sensibili, le informazioni

concernenti: i) le risultanze periodiche dell'attività di controllo dalle stesse posta in essere per dare attuazione al Modello (report riepilogativi dell'attività svolta, attività di monitoraggio, indici consuntivi, ecc.); ii) le anomalie o atipicità riscontrate nell'ambito delle informazioni disponibili (un fatto non rilevante se singolarmente considerato, potrebbe assumere diversa valutazione in presenza di ripetitività o estensione dell'area di accadimento).

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

In particolare, la Società adotta una specifica procedura interna che individua le tipologie di informazioni e documenti che le singole funzioni aziendali, nell'ambito delle proprie attività e con riferimento ai propri processi operativi, devono inviare all'Organismo, con la tempistica indicata nel regolamento stesso. In particolare, tale Regolamento prevede l'obbligo di comunicare all'Organismo di Vigilanza: (i) le decisioni relative alla richiesta, erogazione e utilizzo di finanziamenti pubblici; (ii) notizie e prospetti riepilogativi delle funzioni aziendali; (iii) comunicazioni periodiche e prospetti riepilogativi in materia di salute e sicurezza sul lavoro e sulle relative iniziative ed adempimenti. Allo stesso modo, il Consiglio di Amministrazione, il Direttore Generale e i Dirigenti, su richiesta motivata dell'Organismo di Vigilanza, mettono a disposizione di quest'ultimo, anche a mezzo di propri delegati, informazioni, atti e documenti relativi allo svolgimento dei rispettivi uffici, purché inerenti le funzioni dell'Organismo stesso.

I soggetti tenuti al rispetto del Modello, oltre a quanto previsto nel Modello stesso, devono comunicare all'OdV, al proprio diretto superiore gerarchico e/o al proprio superiore funzionale, a titolo meramente esemplificativo:

- operazioni percepite come "a rischio" (ad esempio: decisioni relative alla richiesta, erogazione e utilizzo di finanziamenti pubblici; prospetti riepilogativi di appalti pubblici ottenuti a seguito di gare a livello nazionale e internazionale; notizie relative a commesse attribuite da enti pubblici; ecc.);
- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati contemplati dal D.lgs. 231/2001 e che possano coinvolgere la Società;

- le richieste di assistenza legale inoltrate dagli organi sociali, dai soci, dai dirigenti e/o dagli altri dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario nei loro confronti e in relazione ai reati di cui al D.lgs. 231/2001, salvo espresso divieto dell'autorità giudiziaria;
- i rapporti preparati dai responsabili di altre funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili critici rispetto all'osservanza delle norme e previsioni del Modello;
- le notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti e alle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti assunti verso i soci e i dipendenti) ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- violazioni delle prescrizioni previste dal Codice Etico e dal Modello e dalle procedure di cui siano direttamente o indirettamente venuti a conoscenza che possano o meno configurare la commissione, o ragionevole possibilità di commissione, di reati presupposto e comunque qualsivoglia ulteriore circostanza considerata come idonea a ledere i principi di buona e corretta gestione della Società;
- condotte che facciano ragionevolmente presumere la commissione ovvero il tentativo di commissione, nell'interesse o a vantaggio della Società, dei reati di cui al D.lgs. 231/2001;
- eventuali ispezioni, accertamenti e visite promossi dalla P.A. o da altri enti competenti nei confronti della Società ed i relativi contenziosi in essere, qualora siano rilevanti per il D.lgs. 231/2001;
- ogni altra informazione che, sebbene non ricompresa nell'elenco che precede, risulti rilevante ai fini di una corretta e completa attività di vigilanza e aggiornamento del Modello.

In linea con l'articolo 6, comma 2, lett. d), D.lgs. 231/2001, tutte le segnalazioni e comunicazioni devono essere effettuate in forma scritta non anonima ed inoltrate all'Organismo di Vigilanza tramite:

- e-mail all'indirizzo P.E.O.: odv@sciuker.it
- posta ordinaria - all'attenzione dell'Organismo di Vigilanza presso la sede principale della Società sita in: Zona industriale Area PIP – Via Fratte SNC – Contrada (AV) 83020.

La Società potrà istituire ulteriori “canali informativi specifici” al fine di agevolare il flusso di segnalazioni verso l’Organismo di Vigilanza oppure modificare i precedenti.

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

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

Il Consiglio di Amministrazione, anche tramite delegato o altra funzione aziendale a ciò preposta, provvede, in ogni caso, a trasmettere tutte le disposizioni organizzative e/o inerenti la gestione delle funzioni aziendali e del personale.

All’Organismo di Vigilanza vengono, inoltre, comunicati, con periodicità semestrale:

- a. i piani di comunicazione e formazione del personale in ordine al Modello 231;
- b. i piani ed i risultati delle attività di controllo e di audit disposti all’interno della Società, in relazione a fatti ed attività rilevanti in funzione del Modello Organizzativo;
- c. le analisi di risk assessment e di mappatura delle attività e dei processi rilevanti in funzione del Modello Organizzativo;
- d. le analisi di compliance eventualmente svolte dalla competente funzione aziendale della Società, in relazione a fatti ed attività rilevanti in funzione del Modello Organizzativo;
- e. gli eventuali procedimenti disciplinari avviati per violazioni del Modello ed i relativi provvedimenti sanzionatori o di archiviazione, con le relative motivazioni.

3. - Whistleblowing

Ferme restando le modalità di comunicazione di condotte non conformi eventualmente previste da altre procedure o atti (quali quelle previste dal Codice Etico), le segnalazioni che precedono devono essere effettuate nel rispetto della procedura di seguito descritta.

Il primo referente della segnalazione è sempre l’Organismo di Vigilanza.

In tal senso, chiunque si trovi in taluna delle condizioni esplicitate nei precedenti paragrafi potrà inviare le proprie segnalazioni e comunicazioni in forma scritta,

nelle modalità sopra indicate, e preferibilmente non anonima all'Organismo di Vigilanza.

Le segnalazioni dovranno avere le seguenti caratteristiche:

- descrizione della questione con tutti i particolari di rilievo (quali: l'accaduto, il tipo di comportamento, la data e il luogo dell'accaduto e le parti coinvolte);
- indicazione che confermi se il fatto è avvenuto, sta avvenendo o è probabile che avvenga;
- indicazione del modo in cui il soggetto apicale o il soggetto sottoposto è venuto a conoscenza del fatto/della situazione;
- esistenza di testimoni e, nel caso, loro nominativi;
- ulteriori informazioni ritenute rilevanti da parte del segnalante;
- se il segnalante ha già sollevato il problema con qualcun altro e, in caso affermativo, con quale funzione o responsabile o partner di riferimento;
- la specifica funzione o direzione nell'ambito della quale si è verificato il comportamento sospetto.

Ove possibile, il segnalante deve anche fornire il suo nome e le informazioni per eventuali contatti. La procedura di segnalazione non anonima deve essere preferita, in virtù della maggior facilità di accertamento della violazione.

Tuttavia, verranno prese in considerazione anche segnalazioni anonime.

Il sistema di protezione delle segnalazioni è considerato strumento fondamentale per l'applicazione efficace del sistema di prevenzione dei rischi di reato.

Chi segnala una violazione del D.lgs. 231/2001 o del Modello, anche se non costituente reato, non deve trovarsi in posizione di svantaggio a seguito della segnalazione, indipendentemente dal fatto che segnalazione effettuata sia poi risultata fondata o meno.

Chi, nella sua qualità di segnalante, ritenga di aver subito atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione effettuata dovrà segnalare l'abuso all'Organismo di Vigilanza.

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

organizzativo fatta salva ogni opportuna azione giudiziaria, anche di carattere risarcitorio, per la tutela dei diritti e degli interessi della Società.

La Società, al fine di tutelare liceità, veridicità e correttezza di tutte le attività poste in essere, mette a disposizione di tutti i dipendenti, a qualsiasi titolo:

- il modulo per la segnalazione, "Segnalazione delle violazioni";
- le istruzioni per la segnalazione, "Istruzioni per segnalazione delle violazioni" (Allegato 3).

4. – Diffusione del Modello Organizzativo e formazione del personale

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

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

Il Modello Organizzativo è comunicato a tutte le risorse presenti in azienda, anche mediante affissione in bacheca, nonché, successivamente, ai neo assunti. Analogamente, vengono comunicati aggiornamenti ed eventuali modifiche. A tal fine, viene istituito uno spazio di rete aziendale dedicato all'argomento e aggiornato.

La Società si impegna a favorire la conoscenza e la comprensione del Modello sia da parte dei soggetti apicali che da parte dei dipendenti, anche attraverso appositi corsi di formazione, con grado di apprendimento diversificato, a seconda dell'inquadramento, della posizione e del ruolo; corsi estesi, di volta in volta, a tutti i neo assunti. La partecipazione ai corsi è obbligatoria. Le rispettive presenze nonché le informative dovranno essere adeguatamente tracciate. In particolare, la struttura e la calendarizzazione dei corsi, dei seminari e delle altre iniziative vengono approvate dall'Organismo di Vigilanza, su proposta della funzione aziendale competente.

Per gli anzidetti fini, la Società, con il supporto dell'Organismo di Vigilanza, adotta annualmente un "Piano di comunicazione e di formazione" per il proprio personale e per tutti gli altri destinatari del Modello. Tale Piano individua i

target di riferimento (sia interni che esterni alla Società) e, per ognuno di essi, individua gli obiettivi, gli strumenti di comunicazione e formazione nonché le attività da svolgere e svolte.

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

F) Il sistema sanzionatorio

1. Il sistema sanzionatorio di cui agli articoli 6 e 7 del Decreto

1.1. Principi generali

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

Il presente sistema è, pertanto, diretto a sanzionare il mancato rispetto delle regole contenute nel Codice Etico e delle procedure e prescrizioni indicate nel Modello Organizzativo adottato dalla Società; esso costituisce parte integrante del Modello e, ai sensi dell'art. 2106 c.c., integra, per quanto non previsto e limitatamente alle fattispecie qui contemplate, il CCNL di categoria (nella specie: (i) CCNL Legno e arredamento – Industria applicato alle seguenti categorie di lavoratori: quadri, impiegati ed operai; (ii) CCNL Dirigenti Commercio applicato alla categoria dirigenziale), applicato al personale dipendente, ferma restando l'applicazione dello stesso per le ipotesi rispettivamente delineate.

Le sanzioni previste dal sistema disciplinare saranno applicate a ogni violazione delle disposizioni contenute nel Modello a prescindere dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria, nel caso in cui il comportamento da censurare integri gli estremi di una fattispecie di reato rilevante ai sensi del D.lgs. 231/2001.

1.2. Destinatari

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

- alle persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società ovvero di gestione e controllo della stessa, quali i componenti il Consiglio di Amministrazione (c.d. soggetti apicali);

- alle persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui sopra (c.d. Soggetti sottoposti), nonché ai cd. Collaboratori esterni.

2. Misure nei confronti dei lavoratori subordinati

L'osservanza delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal Modello costituisce adempimento da parte dei dipendenti di Sciuker Frames degli obblighi previsti dall'art. 2104, comma 2, c.c.; obblighi dei quali il contenuto del medesimo Modello rappresenta parte sostanziale ed integrante.

La violazione delle singole disposizioni e regole comportamentali di cui al Modello da parte dei dipendenti di Sciuker Frames costituisce sempre illecito disciplinare.

I provvedimenti disciplinari sono irrogabili nei confronti dei lavoratori dipendenti di Sciuker Frames in conformità a quanto previsto dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (c.d. "Statuto dei Lavoratori") ed eventuali normative speciali applicabili.

A ogni notizia di violazione del Modello verrà promossa un'azione disciplinare finalizzata all'accertamento della violazione stessa. In particolare, nella fase di accertamento verrà previamente contestato al dipendente l'addebito e gli sarà, altresì, garantito un congruo termine di replica in ordine alla sua difesa. Una volta accertata la violazione, sarà comminata all'autore una sanzione disciplinare proporzionata alla gravità della violazione commessa. Resta inteso che saranno rispettate le procedure, le disposizioni e le garanzie previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e quanto previsto dal CCNL di riferimento in materia di provvedimenti disciplinari.

2.1. Violazioni del Modello e relative sanzioni

In conformità a quanto stabilito dalla normativa rilevante e in ossequio ai principi di tipicità delle violazioni e di tipicità delle sanzioni, Sciuker Frames intende portare a conoscenza dei propri dipendenti le disposizioni e le regole comportamentali contenute nel Modello, la cui violazione costituisce illecito disciplinare, nonché le misure sanzionatorie applicabili, tenuto conto della gravità delle infrazioni e, comunque, in base ai seguenti criteri sottoindicati.

Qualora con un solo atto siano state commesse più infrazioni, punite con sanzioni diverse, si applicherà la sanzione più grave.

La recidiva nel biennio comporta automaticamente l'applicazione della sanzione più grave nell'ambito della tipologia prevista.

I principi della tempestività e della immediatezza impongono l'irrogazione della sanzione disciplinare prescindendo dall'esito dell'eventuale giudizio penale.

Fermi restando gli obblighi in capo a Sciuker Frames derivanti dallo Statuto dei Lavoratori per ciò che concerne il procedimento disciplinare, i comportamenti che costituiscono violazione del Modello, corredate dalle relative sanzioni, sono i seguenti:

- a) incorre nel provvedimento di **"ammonizione verbale"** il lavoratore che violi una delle procedure interne previste dal Modello 231 (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 adotti nell'espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello 231 stesso. Tali comportamenti costituiscono una mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società.
- b) Incorre nel provvedimento di **"ammonizione scritta"** il lavoratore che sia recidivo nel violare le procedure previste dal Modello 231 o nell'adottare, nell'espletamento di attività nelle aree sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello 231. Tali comportamenti costituiscono una ripetuta mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società.
- c) Incorre nel provvedimento della **"multa"**, non superiore all'importo di 3 ore della normale retribuzione, il lavoratore che violi le norme di comportamento e le procedure contenute nel modello di organizzazione e gestione adottato della Società ai sensi degli artt. 6 e 7 del D.Lgs. n. 231/2001 sempreché non siano in contrasto con le norme di legge e le disposizioni contrattuali. Tali comportamenti, posti in essere con la mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società, determinano una situazione di pericolo per l'integrità dei beni della Società e/o costituiscono atti contrari agli interessi della stessa.
- d) Incorre nel provvedimento della **"sospensione dal lavoro, o dalla retribuzione e dal lavoro, per un periodo non superiore a 5 giorni"** il lavoratore che nel violare le procedure interne previste dal Modello 231, o adottando nell'espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello 231, arrechi

danno alla Società compiendo atti contrari all'interesse della stessa, ovvero il lavoratore che sia recidivo oltre la terza volta.

- e) Incorre nel provvedimento del **"licenziamento con preavviso"** il lavoratore che, nello svolgimento di attività nelle aree a rischio reato individuate nella Parte Speciale del Modello, commette una grave e reiterata violazione delle procedure e/o prescrizioni indicate nella Presente Sezione.
- f) Incorre nel provvedimento del **"licenziamento senza preavviso"** il lavoratore che si rende protagonista di mancanze così gravi da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro (cd. giusta causa), quali a titolo esemplificativo ma non esaustivo: (i) violazione di regole, procedure e/o prescrizioni del Modello, incluso il Codice Etico, aventi rilevanza esterna e/o elusione fraudolenta realizzata attraverso un comportamento inequivocabilmente diretto alla commissione di un reato ricompreso fra quelli previsti nel Decreto, a prescindere dal perfezionamento del reato stesso, tale da far venir meno il rapporto fiduciario con il datore di lavoro; (ii) violazione e/o elusione dei sistemi di controllo interno, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione della procedura ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza, in modo da impedire la trasparenza e verificabilità delle stesse; (iii) inosservanza di disposizioni in materia di tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro impartite dal datore di lavoro ai fini della protezione collettiva.

La Società, in caso di licenziamento senza preavviso potrà disporre la sospensione cautelare non disciplinare del lavoratore con effetto immediato.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate, saranno applicate anche tenendo conto: (i) dell'intenzionalità del comportamento o del grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento; (ii) del comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge ; (iii) delle mansioni del lavoratore; (iv) della posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza; (v) delle altre particolari circostanze che accompagnano l'illecito disciplinare.

E' fatta salva la prerogativa di Sciuker Frames di chiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione del Modello da parte di un dipendente.

Il risarcimento dei danni eventualmente richiesto sarà commisurato: (i) al livello di responsabilità ed autonomia del dipendente, autore dell'illecito disciplinare; (ii) all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso; (iii) al grado di intenzionalità del suo comportamento; (iv) alla gravità degli effetti del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio cui la Società ragionevolmente ritiene di essere stata esposta - ai sensi e per gli effetti del D.lgs. 231/2001 - a seguito della condotta censurata.

Il potere (i) di accertare le infrazioni commesse e (ii) di irrogare le sanzioni al personale dipendente verrà esercitato nel rispetto delle disposizioni di legge, dei Contratti Collettivi applicabili e di quanto previsto nel Modello e nel Codice Etico ed informando previamente l'Organismo di Vigilanza.

3. Soggetti Apicali

Ai sensi del combinato disposto degli artt. 5, comma 1 lettera a) e 6 del Decreto, le sanzioni previste nella presente Sezione si applicano nei confronti dei "Soggetti apicali" (Presidente del C.d.A. e Consiglieri) nei seguenti casi:

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

3.1. Sanzioni - Misure nei confronti degli amministratori

A seconda della gravità dell'infrazione commessa, l'Assemblea dei soci, sentito il parere dell'Organismo di Vigilanza, assumerà i più opportuni provvedimenti

per l'eventuale adozione, nei casi più gravi, dei provvedimenti di cui all'art. 2393 cod. civ.

3.2. Accertamento delle infrazioni e potere di irrogazione delle sanzioni

Il potere (i) di accertare le infrazioni commesse dai quadri e dagli impiegati/operai, anche in regime di distacco, e (ii) di irrogare le sanzioni al solo personale dipendente e non distaccato verrà esercitato dal Presidente del Consiglio di Amministrazione di SCIUKER Frames S.P.A. , o dal Consigliere Delegato, nel rispetto delle disposizioni di legge, del Contratto Collettivo applicabile e di quanto previsto nel Modello e nel Codice Etico ed informando previamente l'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza assiste e supporta il Presidente, o il Consigliere Delegato, nello svolgimento delle suddette funzioni; inoltre, segnala al Presidente, o il Consigliere Delegato, le violazioni commesse dai quadri e dagli impiegati/operai, delle quali sia venuto a conoscenza attraverso l'esercizio dei poteri ispettivi e di controllo conferitigli.

4. Dirigenti

4.1. Ambito di applicazione

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

- a) mancato rispetto delle procedure e/o prescrizioni del Modello dirette a garantire lo svolgimento dell'attività in conformità della legge e ad accertare ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio, ai sensi del D. Lgs. 231/2001.
- b) violazione e/o elusione dei sistemi di controllo interno, posta in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione della procedura ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza;
- c) inosservanza delle regole contenute nel Codice Etico;

- d) inosservanza dell'obbligo di informativa all'Organismo di Vigilanza e/o al diretto superiore gerarchico o funzionale;
- e) omessa supervisione, controllo e vigilanza, in qualità di "responsabile gerarchico", sul rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello da parte dei propri sottoposti funzionale alla verifica della loro condotta nell'ambito delle aree a rischio reato;
- f) omessa comunicazione in qualità di "responsabile funzionale" al responsabile gerarchico e/o all'Organismo di Vigilanza sul mancato rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello da parte di soggetti funzionalmente assegnati;
- g) violazione delle norme in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro come disciplinati dalla legge (D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81), regolamenti e/o altre disposizioni aziendali e/o omesso controllo sul rispetto delle citate norme, regolamenti e/o altre disposizioni aziendali.

4.2. Sanzioni

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

In proposito, poiché il CCNL dei Dirigenti Commercio non prevede norme riservate all'ambito disciplinare, per tutti coloro che rivestono la qualifica di "Dirigente" all'interno dell'azienda verranno osservate le disposizioni previste dal CCNL del settore merceologico applicato in azienda e quindi dal CCNL Legno e arredamento – Industria, così come esplicitamente previsto all'art. 44 della contrattazione collettiva riservata ai dirigenti operanti nel settore industria.

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

4.3. Accertamento delle infrazioni e potere di irrogazione delle sanzioni

Il potere di accertare le infrazioni commesse dai dirigenti e di irrogare le sanzioni verrà esercitato dal Presidente del Consiglio di Amministrazione della Società, o dal Consigliere Delegato, nel rispetto delle disposizioni di legge, del

Contratto Collettivo e di quanto previsto nel Modello, nel Codice Etico e in atti regolamentari interni ed informando previamente l'Organismo di Vigilanza. L'Organismo di Vigilanza assiste e supporta il Presidente del Consiglio di Amministrazione o il Consigliere Delegato nello svolgimento delle suddette funzioni. L'Organismo di Vigilanza segnala, inoltre, al Presidente o al Consigliere Delegato le violazioni commesse dai dirigenti, delle quali sia venuto a conoscenza attraverso l'esercizio dei poteri ispettivi e di controllo conferitigli. Indipendentemente dall'applicazione delle sanzioni è fatta salva, comunque, la facoltà della Società di proporre nei confronti dei dirigenti azioni di responsabilità e/o risarcitorie.

4.4. Coesistenza di più rapporti in capo al medesimo soggetto

Nel caso in cui il soggetto apicale rivesta, altresì, la qualifica di lavoratore subordinato, nel caso di violazioni poste in essere in qualità di apicale, a questo verranno applicate le sanzioni della presente Sezione, fatta salva in ogni caso l'applicabilità delle diverse azioni disciplinari esercitabili in base al rapporto di lavoro subordinato intercorrente con la Società e nel rispetto delle procedure di legge, in quanto applicabili.

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

5. Soggetti esterni soggetti a vigilanza o direzione

5.1. Ambito di applicazione

Nei confronti di coloro che – in qualità di collaboratori, consulenti, lavoratori somministrati, mediatori, mandatari, rappresentanti, agenti, intermediari, incaricati della Società nonché di committenti o fornitori di quest'ultima (soggetti, ai fini del Decreto, a vigilanza o direzione da parte della Società stessa) – abbiano posto in essere le violazioni delle regole del Codice Etico e delle procedure e prescrizioni del Modello attinenti l'oggetto dell'incarico di seguito indicate, potrà essere disposta la risoluzione di diritto del rapporto contrattuale ai sensi dell'art. 1456, c.c., ovvero esercitata la facoltà di recesso, anche senza preavviso, dal rapporto stesso, in conformità a quanto

contrattualmente previsto ed informando previamente l'Organismo di Vigilanza.

Nell'ambito dei singoli rapporti può essere convenuta anche l'applicabilità di ulteriori sanzioni. Resta salvo, in ogni caso, il diritto della Società al risarcimento dei danni subiti.

5.2. Inadempimenti

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

5.3. Clausole contrattuali

In particolare, i rapporti con i collaboratori, anche a progetto, con i consulenti e con i cd. "somministrati", vengono integrati sulla base delle seguenti previsioni:

• COLLABORATORE /CONSULENTE

"Il collaboratore/consulente dichiara di aver preso atto delle previsioni del Codice Etico e del Modello ex D.Lgs. 231/2001 di SCIUKER Frames S.P.A. che gli sono stati consegnati e di impegnarsi al loro rispetto.

In ragione di ciò il collaboratore/consulente è consapevole che l'inosservanza delle previsioni contenute nel Sistema Disciplinare formante parte integrante del Modello, costituirà grave inadempimento contrattuale e legittimerà SCIUKER Frames S.P.A. a risolvere di diritto il presente contratto con effetto

immediato, ai sensi e per gli effetti dell'art. 1456 cod. civ., fermo restando il risarcimento dei danni eventualmente causati alla SCIUKER Frames S.P.A."

• SOMMINISTRATO

"Il/la sig. [.....] dichiara di aver preso atto delle previsioni del Codice Etico e del Modello ex D.Lgs. 231/2001 della SCIUKER Frames S.P.A. che gli sono stati consegnati e di impegnarsi al loro rispetto. In ragione di ciò il/la sig. [.....] è consapevole che l'inosservanza delle previsioni contenute nel Modello, costituirà grave mancanza e legittimerà SCIUKER Frames S.P.A. ad ottenere la sua sostituzione fermo restando il risarcimento dei danni eventualmente causati alla Società medesima".

• APPALTATORE/SUBAPPALTATORE

"L'Appaltatore/Subappaltatore dichiara e riconosce di essere pienamente informato del contenuto e del significato delle disposizioni contenute nel Codice Etico e nel Modello di Organizzazione e Gestione adottato da Sciuker Frames S.p.A. e il cui testo è messo a disposizione dell'Appaltatore/Subappaltatore.

L'Appaltatore/Subappaltatore si impegna a tal fine ad astenersi dal compiere atti in conflitto di interesse, potenziale o attuale, con Sciuker Frames S.p.A. dichiara di aver adottato delle procedure aziendali idonee a prevenire la commissione, anche tentata, dei reati in relazione ai quali si applicano le sanzioni previste dal D.Lgs. 231/2001 e si obbliga a mantenerle tutte efficacemente attuate per l'intera durata del presente contratto. A tal fine il l'Appaltatore/Subappaltatore si rende disponibile a esibire a Sciuker Frames S.p.A. tutta la documentazione ritenuta utile da quest'ultima.

L'inosservanza, anche parziale, delle previsioni contenute nella presente clausola legittimerà Sciuker Frames S.p.A. a risolvere il Contratto ai sensi e per gli effetti dell'art. 1456 del Codice Civile, previa comunicazione a mezzo lettera raccomandata e/o pec contenente l'indicazione dei fatti da cui si desuma l'inosservanza della sopracitata normativa."

• FORNITORE

"Il Fornitore dichiara e riconosce di essere pienamente informato del contenuto e del significato delle disposizioni contenute nel Codice Etico e nel Modello di Organizzazione e Gestione adottato da Sciuker Frames S.p.A. e il cui testo è messo a disposizione del Fornitore.

Il Fornitore dichiara a tal fine di astenersi dal compiere atti in conflitto di interesse, potenziale o attuale, con Sciuker Frames S.p.A. e di aver adottato

delle procedure aziendali idonee a prevenire la commissione, anche tentata, dei reati in relazione ai quali si applicano le sanzioni previste dal D.Lgs. 231/2001 e si obbliga a mantenerle tutte efficacemente attuate per l'intera durata del presente contratto.

A tal fine il Fornitore si rende disponibile a esibire a Sciuker Frames S.p.A. tutta la documentazione ritenuta utile da quest'ultima.

L'inosservanza, anche parziale, delle previsioni contenute nella presente clausola legittimerà Sciuker Frames S.p.A. a risolvere il Contratto ai sensi e per gli effetti dell'art.1456 del Cod. Civ., previa comunicazione a mezzo lettera raccomandata e/o pec contenente l'indicazione dei fatti da cui si desuma l'inosservanza della sopracitata normativa e, nel caso in cui sussistano, dei procedimenti giudiziari pendenti a carico del Fornitore"

G) Società controllate

1. Adozione di modelli organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. n. 231/2001 da parte di società ed altre entità controllate

La Società richiede alle società controllate - compiendo e promuovendo, attraverso i propri organi, tutti gli atti e le delibere a tal fine necessari o utili - l'adozione di un modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. n. 231/2001, che sia (i) conforme al Decreto, (ii) coerente con le indicazioni delle Associazioni di Categoria interessate e con le direttive della controllante e (iii) che preveda, da un lato, la costituzione di un autonomo e distinto organismo di vigilanza per ciascuna società, dall'altro, il raccordo con le funzioni dell'organismo di vigilanza della controllante, con particolare riguardo ai poteri di coordinamento delle attività di controllo inerenti i rapporti intercorrenti tra le società stesse.

Nello svolgimento di tale attività, la Società valuta anche le comunicazioni, ad essa inviate dalle società controllate, in ordine alle modalità di recepimento delle direttive della controllante e ad eventuali aspetti problematici.

1.1. Coordinamento delle funzioni degli Organismi di Vigilanza ex d.lgs. n. 231/2001 istituiti da società controllate

Ferma restando l'attribuzione delle funzioni e delle responsabilità ai singoli Organismi di Vigilanza ex d.lgs. 231/2001 delle società controllate da Sciuker Frames S.p.A., quest'ultima agisce affinché si instauri un adeguato coordinamento tra il proprio Organismo di Vigilanza e gli Organismi di Vigilanza delle società controllate. Ciò, in quanto Sciuker Frames S.p.A. ha ritenuto che la sinergia tra gli Organismi di Vigilanza consenta positivi riscontri in termini di efficacia degli interventi di attuazione, vigilanza e aggiornamento del proprio Modello Organizzativo e di quelli delle controllate.

A tal fine, la Società richiede, in primo luogo, l'utilizzo di strumenti e metodologie di attuazione dei modelli organizzativi e di strumenti e metodologie di vigilanza e di *audit* unitari e coordinati, per quanto possibile in relazione alle singole realtà aziendali e societarie coinvolte, da adottarsi tenuto conto anche delle indicazioni dell'OdV di Sciuker Frames S.p.A. e degli Organismi di Vigilanza ex d.lgs. 231/2001 delle società controllate. A tal fine, L'Organismo di Vigilanza di Sciuker Frames S.p.A.: (a) promuove la diffusione e la conoscenza da parte delle società controllate delle metodologie e degli strumenti di attuazione dei modelli 231; (b)

organizza incontri dedicati a esaminare e condividere le esperienze maturate e consentire lo scambio di informazioni tra i diversi Organismi di Vigilanza. Il coordinamento si esplicherà anche attraverso una calendarizzazione degli incontri ed un'agenda di discussione, che ponga all'ordine del giorno le questioni inerenti l'attuazione, la vigilanza, l'aggiornamento e il coordinamento dei singoli Modelli.

In tale prospettiva, ferma restando l'autonomia decisionale ed operativa degli Organismi di Vigilanza delle società controllate e, in particolare, l'esclusiva competenza di questi ultimi in ordine alla vigilanza sul rispetto del proprio modello organizzativo, la Società richiede alle controllate, nei limiti imposti dalle disposizioni di legge, che siano riconosciuti all'Organismo di Vigilanza di Sciuker Frames S.p.A., specifici poteri nei confronti delle controllate stesse, con le modalità e nei limiti di seguito indicati. Segnatamente, all'Organismo di Vigilanza di Sciuker Frames S.p.A. sono riconosciuti: (i) un potere di coordinamento riguardo alle attività di verifica e di controllo svolte dagli Organismi di Vigilanza ex d.lgs. n. 231/2001 delle controllate, con particolare riguardo ai rapporti intercorrenti tra le società stesse; (ii) il potere di proporre, sulla base di apposite verifiche svolte congiuntamente con il singolo Organismo di Vigilanza della controllata, l'aggiornamento del Modello medesimo laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso; (iii) il potere di chiedere, nei limiti imposti dalle disposizioni di legge, la trasmissione di informazioni e documenti inerenti le attività delle controllate e dei rispettivi Organismi di Vigilanza ex d.lgs. n. 231/2001, laddove rilevanti ai fini del rispetto, da parte della Società, del predetto Decreto e dell'attuazione del relativo Modello Organizzativo.

La Società può, infine, supportare attraverso proprie risorse, ove richiesto e ritenuto necessario, gli Organismi di Vigilanza ex d.lgs. n. 231/2001 delle controllate - sulla base di adeguati flussi informativi, verifica preventiva e vigilanza su eventuali conflitti di interesse e tutela della riservatezza - per lo svolgimento delle attività di vigilanza.

Allegati

- 1. Reati presupposto ex D.Lgs. n.231/2001**
- 2. Organigramma**
- 3. Procedura di segnalazione whistleblowing**
- 4. Mappatura delle aree a rischio**

