

Prima Industrie S.p.A.

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

INDICE

PARTE GENERALE	3
1 DESCRIZIONE DEL QUADRO NORMATIVO	4
1.1 <i>IL REGIME DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA PREVISTO A CARICO DELLE PERSONE GIURIDICHE</i>	4
1.2 <i>AUTORI DEL REATO: SOGGETTI IN POSIZIONE APICALE E SOGGETTI SOTTOPOSTI ALL'ALTRUI DIREZIONE</i>	5
1.3 <i>FATTISPECIE DI REATO</i>	6
1.4 <i>REATI COMMESSI ALL'ESTERO</i>	7
1.5 <i>APPARATO SANZIONATORIO</i>	8
1.6 <i>MODELLI DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO</i>	9
1.7 <i>CODICI DI COMPORTAMENTO PREDISPOSTI DALLE ASSOCIAZIONI RAPPRESENTATIVE DI CATEGORIA</i>	10
2 DESCRIZIONE DELLA REALTÀ AZIENDALE - ELEMENTI DEL MODELLO DI GOVERNANCE E DELL'ASSETTO ORGANIZZATIVO GENERALE DELLA SOCIETÀ	11
2.1 <i>ATTIVITÀ DELLA SOCIETÀ</i>	11
2.2 <i>DESCRIZIONE SINTETICA DELLA STRUTTURA SOCIETARIA</i>	12
2.3 <i>GLI STRUMENTI DI GOVERNANCE DI PRIMA INDUSTRIE S.P.A.</i>	13
2.4 <i>IL CODICE ETICO</i>	13
3 IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI PRIMA INDUSTRIE	14
3.1 <i>METODOLOGIA SEGUITA PER LA PREDISPOSIZIONE</i>	14
3.1.1 <i>PREMESSA</i>	14
3.1.2 <i>LE ATTIVITÀ DI RISK ASSESSMENT DI PRIMA INDUSTRIE S.P.A.</i>	14
3.2 <i>DESTINATARI</i>	16
3.3 <i>STRUTTURA DEL MODELLO</i>	17
3.4 <i>FINALITÀ</i>	18
3.5 <i>LE ATTIVITÀ AZIENDALI "SENSIBILI" DI PRIMA INDUSTRIE</i>	19
4 L'ORGANISMO DI VIGILANZA	24
4.1 <i>NOMINA, SOSTITUZIONE E REVOCA DEI MEMBRI DELL'ODV</i>	25
4.2 <i>POTERI DELL'ODV</i>	26
4.3 <i>COMPITI DELL'ODV</i>	27
4.4 <i>FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ODV</i>	28
4.5 <i>SEGNALAZIONE DELLE VIOLAZIONI DEL MODELLO E WHISTLEBLOWING</i>	31
4.6 <i>RACCOLTA E CONSERVAZIONE DELLE INFORMAZIONI</i>	32
5 CONTROLLI	32
6 SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO	33
6.1 <i>FUNZIONE DEL SISTEMA DISCIPLINARE</i>	33
6.2 <i>MISURE NEI CONFRONTI DI LAVORATORI</i>	34
6.3 <i>MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI</i>	36
6.4 <i>MISURE NEI CONFRONTI DEI SINDACI</i>	36
6.5 <i>MISURE NEI CONFRONTI DI PARTNER COMMERCIALI, CONSULENTI E COLLABORATORI ESTERNI</i>	36
6.6 <i>MISURE IN CASO DI VIOLAZIONE DELLA TUTELA DEL SEGNALENTE (WHISTLEBLOWING)</i>	37
7 PIANO DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE	37
7.1 <i>PREMESSA</i>	37
7.2 <i>DIPENDENTI</i>	38
7.3 <i>PARTNER COMMERCIALI, CONSULENTI E COLLABORATORI ESTERNI</i>	38
8 ADOZIONE DEL MODELLO – CRITERI DI AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO	38
8.1 <i>AGGIORNAMENTO ED ADEGUAMENTO</i>	38

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

PARTE GENERALE

1 DESCRIZIONE DEL QUADRO NORMATIVO

1.1 *Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche*

Con il decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (di seguito, il “d.lgs. 231/01” o “Decreto”), emanato in attuazione della delega conferita al Governo con l’art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300¹ è stata dettata la disciplina della “responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato”.

Tale disciplina si applica agli enti dotati di personalità giuridica (es. S.p.A., S.r.l.), nonché alle società e associazioni anche prive di personalità giuridica.

Nel seguito del presente documento, si userà alternativamente l’espressione “ente” o “società” per indicare genericamente il soggetto giuridico destinatario delle norme di cui al Decreto.

Il d.lgs. 231/01 trova la sua genesi in alcune convenzioni internazionali e comunitarie ratificate dall’Italia che impongono di prevedere forme di responsabilità degli enti collettivi per talune fattispecie di reato.

Secondo la disciplina introdotta dal d.lgs. 231/01 la società può essere ritenuta “responsabile” per alcuni reati commessi o tentati, nell’interesse o a vantaggio della società stessa, da²:

- esponenti dei vertici aziendali (i c.d. soggetti “in posizione apicale” o semplicemente “apicali”);
- coloro che sono sottoposti alla direzione o vigilanza di questi ultimi (art. 5, comma 1, del d.lgs. 231/01).

Per quanto attiene alla nozione di “interesse”, esso si concretizza ogniqualvolta la condotta illecita sia posta in essere con l’esclusivo intento di conseguire un beneficio alla Società, indipendentemente dalla circostanza che tale obiettivo sia stato conseguito.

Del pari la responsabilità incombe sulla Società ogniqualvolta l’autore dell’illecito, pur non avendo agito al fine di beneficiare l’Ente, abbia comunque fatto conseguire un “vantaggio” alla persona giuridica, di tipo economico o meno.

La responsabilità amministrativa delle società è autonoma rispetto alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato e si affianca a quest’ultima.

Il d.lgs. 231/01 innova l’ordinamento giuridico italiano in quanto alle società sono ora applicabili, in via diretta ed autonoma, sanzioni di natura sia pecuniaria che interdittiva in relazione a reati ascritti a soggetti funzionalmente legati alla società ai sensi dell’art. 5 del decreto.

La responsabilità amministrativa della società è, tuttavia, esclusa (c.d. *condizione esimente*) se:

- l’organo dirigente della Società ha adottato ed efficacemente attuato modelli di organizzazione, gestione e controllo (“modelli organizzativi”) idonei a prevenire i reati oggetto del Decreto;

¹ Il d.lgs. 231/01 è pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 19 giugno 2001, n. 140, la Legge 300/2000 sulla Gazzetta Ufficiale del 25 ottobre 2000, n. 250.

² Art. 5, comma 1, del d.lgs. 231/01: “Responsabilità dell’ente – L’ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio: a) da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso; b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a)”.

- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un "organismo" dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli organizzativi;
- il reato è stato commesso senza che vi fosse omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo.

La responsabilità amministrativa della società è in ogni caso esclusa, per espressa previsione legislativa (art. 5, comma 2, del d.lgs. 231/01), se i soggetti apicali e/o i loro sottoposti hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi³.

1.2 Autori del reato: soggetti in posizione apicale e soggetti sottoposti all'altrui direzione

Come sopra anticipato, secondo il d.lgs. 231/2001, la società è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- da "persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente stesso" (i sopra definiti soggetti "in posizione apicale" o "apicali"; art. 5, comma 1, lett. a), del d.lgs. 231/2001). In altri termini, si considerano figure apicali i rappresentanti ex lege della società nonché i rappresentanti muniti di procura; gli amministratori, delegati e non, anche se dipendenti della società; i direttori generali; i soggetti delegati ad esempio per lo svolgimento delle funzioni in materia di sicurezza sul lavoro ex art. 16 D.lgs. n. 81/2008, sempre che assumano, in concreto, un pieno ed effettivo potere decisionale ed organizzativo;
- da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali (i c.d. soggetti sottoposti all'altrui direzione; art. 5, comma 1, lett. b), del d.lgs. 231/2001).

È opportuno, altresì, ribadire che la società non risponde, per espressa previsione legislativa (art. 5, comma 2, del d.lgs. 231/2001), se le persone su indicate hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

A proposito dell'autore del reato si evidenzia come tale elemento influisca sull'onere probatorio gravante in capo alla difesa.

Infatti, l'art. 6 d.lgs. 231/2001, in caso di commissione di un reato-presupposto da parte di un soggetto in posizione apicale, impone alla difesa di provare che (i) l'ente ha adottato ed efficacemente attuato un Modello di Organizzazione idoneo a prevenire la consumazione di reati della specie di quello verificatosi e (ii) ha istituito un Organismo di Vigilanza dotato di poteri autonomi, (iii) che quest'ultimo ha adeguatamente svolto le sue funzioni e che (iv) il reo ha fraudolentemente eluso il Modello Organizzativo. In relazione alla prova della mancanza di lacune nelle verifiche dell'Organismo di Vigilanza, assume rilievo la documentazione attestante la relativa attività. Per quanto riguarda invece la prova dell'elusione fraudolenta, pare corretto ritenere che

³ Art. 5, comma 2, del d.lgs. 231/01: "Responsabilità dell'ente – L'ente non risponde se le persone indicate nel comma 1 hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi".

consista nella dimostrazione della “volontarietà” e “intenzionalità” dell'aggiramento delle procedure aziendali.

L'art. 7 d.lgs. 231/2001, invece, con riferimento al caso di consumazione di un illecito presupposto della responsabilità dell'ente da parte di un soggetto sottoposto all'altrui direzione, richiede alla difesa solo di dimostrare che l'ente ha adottato e attuato un Modello Organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi. L'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza. Pertanto, il Pubblico Ministero ha l'onere di provare l'omessa direzione o vigilanza e il collegamento fra questa e il reato commesso.

1.3 Fattispecie di reato

Il Decreto, al momento dell'entrata in vigore, disciplinava la responsabilità amministrativa degli enti in relazione ai soli reati contro la Pubblica Amministrazione previsti agli artt. 24 e 25.

Successivi interventi legislativi hanno progressivamente ampliato il catalogo dei reati presupposto della responsabilità amministrativa dell'ente.

Le fattispecie di reato oggi suscettibili di configurare la responsabilità amministrativa della società, se commessi nel suo interesse o a suo vantaggio dai soggetti sopra menzionati, sono espressamente richiamate dagli artt. 24, 24-bis, 24-ter, 25, 25-bis, 25-bis.1, 25-ter, 25-quater, 25-quater.1, 25-quinquies, 25-sexies e 25-septies, 25-octies, 25-novies, 25-decies, 25-undecies, 25-duodecies, 25-terdecies, 25-quaterdecies, 25-quinquiesdecies nonché 25- sexiesdecies D.lgs. 231/01, nonché dalla L. 146/2006 , dal d.lgs. 58/1998 (TUF), dal D. Lgs. 21/2018 e L.9/2013 sul contrasto delle frodi relative alle filiere di oli di oliva vergini

Tali fattispecie di reato possono essere comprese, per comodità espositiva, nelle seguenti categorie:

- delitti nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (quali ad esempio corruzione, induzione indebita a dare o promettere utilità, concussione, malversazione ai danni dello Stato, truffa ai danni dello Stato e frode informatica ai danni dello Stato, richiamati dagli artt. 24 e 25 del d.lgs. 231/01);
- delitti informatici e trattamento illecito di dati (richiamati dall'art. 24-bis d.lgs. 231/01);
- delitti di criminalità organizzata, sia su scala “transnazionale” (richiamati dalla Legge 16 marzo 2006 n. 146), che nazionale (richiamati dall'art. 24-ter d.lgs. 231/01);
- delitti contro la fede pubblica (falsità in monete, carte di pubblico credito e valori di bollo, e in strumenti o segni di riconoscimento), richiamati dall'art. 25-bis d.lgs. 231/01);
- reati di turbata libertà dell'industria e del commercio (richiamati dall'art. 25-bis.1 del d.lgs. 231/01);
- reati societari (quali ad esempio false comunicazioni sociali, corruzione tra privati e falso in bilancio richiamati dall'art. 25-ter d.lgs. 231/01);
- delitti con finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico (richiamati dall'art. 25-quater del d.lgs. 231/01);

- delitti contro la personalità individuale (quali ad esempio la tratta di persone, l'intermediazione illecita e lo sfruttamento del lavoro nonché la riduzione e mantenimento in schiavitù richiamati dall'art. 25-*quater*.1 e dall'art. 25-*quinquies* d.lgs. 231/01);
- reati ed illeciti amministrativi di "market abuse" (abuso di informazioni privilegiate e manipolazione del mercato, richiamati dall'art. 25-*sexies* d.lgs. 231/01 e dal D.lgs. 58/1998);
- reati in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (omicidio colposo e lesioni personali gravi colpose richiamati dall'art. 25-*septies* d.lgs. 231/01);
- reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (richiamati dall'art. 25-*octies* d.lgs. 231/01);
- delitti in materia di violazione dei diritti d'autore (richiamati dall'art. 25-*novies* d.lgs. 231/01);
- delitto di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p., richiamato dall'art. 25-*decies* d.lgs. 231/01);
- reati ambientali (richiamati dall'art. 25-*undecies* del d.lgs. 231/01 e art. 452-*quaterdecies* del c.p. introdotto dal D. Lgs. 21/2018);
- impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art.25-*duodecies* del d.lgs. 231/01);
- propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale etnica e religiosa (richiamati dall'art. 25-*terdecies* del d.lgs. 231/01 e dall'art. 604-*bis* c.p. introdotto dal D.Lgs. 21/2018);
- frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (richiamati art. 25 – *quaterdecies*);
- reati tributari (richiamati dall'art. 25 – *quinquiesdecies*);
- contrabbando (richiamati dall'art. 25 – *sexiesdecies*).

Si rinvia all'Allegato 1 (*Reati e illeciti amministrativi presupposto della responsabilità degli enti*) per una descrizione di dettaglio dei reati elencati nel Decreto e successive modificazioni e integrazioni.

1.4 Reati commessi all'estero

L'art. 4 del d.lgs.231/2001 disciplina i reati commessi all'estero e prevede che gli enti aventi la sede principale nel territorio dello Stato rispondano anche in relazione ai reati commessi all'estero nei casi e alle condizioni previsti dagli artt. da 7 a 10 c.p.⁴, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

Pertanto, l'ente è perseguibile quando:

- in Italia ha la sede principale, cioè la sede effettiva ove si svolgono le attività amministrative e di direzione, eventualmente anche diversa da quella in cui si trova l'azienda o la sede legale

⁴ Art. 7 c.p. "Reati commessi all'estero", art. 8 c.p. "Delitto politico commesso all'estero", art. 9 c.p. "Delitto comune del cittadino all'estero" e art. 10 c.p. "Delitto comune dello straniero all'estero".

(enti dotati di personalità giuridica), ovvero il luogo in cui viene svolta l'attività in modo continuativo (enti privi di personalità giuridica);

- nei confronti dell'ente non sta procedendo lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto;
- la richiesta del Ministro della Giustizia, cui sia eventualmente subordinata la punibilità, è riferita anche all'ente medesimo.

1.5 Apparato sanzionatorio

Sono previste sanzioni a carico della società qualora se ne ravveda la responsabilità ai sensi del Decreto, in conseguenza della commissione o tentata commissione dei reati sopra menzionati:

- sanzione pecuniaria, calcolata tramite un sistema basato su quote, che vengono determinate dal giudice nel numero e nell'ammontare, entro limiti definiti per legge. La sanzione può quindi variare da un minimo di € 25.822,84 a un massimo € 1.549.370,70 (aumentabile fino a 10 volte nel caso di abusi di mercato);
- sanzioni interdittive (applicabili anche in via cautelare) di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni (con la precisazione che, ai sensi dell'art. 14, comma 1, d.lgs. 231/01, "*Le sanzioni interdittive hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente*") che, a loro volta, possono consistere in:
 - interdizione dall'esercizio dell'attività;
 - sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
 - divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
 - esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi;
 - divieto di pubblicizzare beni o servizi;
 - confisca (e sequestro preventivo in sede cautelare);
 - pubblicazione della sentenza (in caso di applicazione di una sanzione interdittiva).

La sanzione pecuniaria è determinata dal giudice penale attraverso un sistema basato su "quote" in numero non inferiore a cento e non superiore a mille e di importo variabile fra un minimo di euro 258,22 ad un massimo di euro 1549,37. Nella commisurazione della sanzione pecuniaria il giudice determina:

- il numero delle quote, tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità della società nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti;
- l'importo della singola quota, sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali della società;
- in seguito alla commissione dei reati di cui all'art. 25-sexies del d.lgs. 231/2001 (abusi di mercato), qualora l'ente abbia conseguito un prodotto od un profitto di rilevante entità, la sanzione è aumentata fino a dieci volte tale prodotto o profitto.

Le sanzioni interdittive si applicano in relazione ai soli reati per i quali siano espressamente previste ed, in particolare, ai reati contro la Pubblica Amministrazione di cui agli artt. 24 e 25 d.lgs. 231/2001, a taluni reati contro la fede pubblica, quali la falsità in monete, di cui all'art. 25-bis d.lgs. 231/2001, ai delitti in materia di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico, di cui all'art. 25-quater d.lgs. 231/2001, ai delitti contro la persona, di cui agli artt. 25-quater.1 e 25-quinquies d.lgs. 231/2001, ai reati transnazionali, ad eccezione di quelli di intralcio alla giustizia, di cui all'art. 10 legge 146/2006, ai delitti di omicidio e lesioni colpose commessi con violazioni delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro di cui all'art. 25-septies d.lgs. 231/2001, nonché ai delitti di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita e autoriciclaggio di cui all'art. 25-octies d.lgs. 231/01 e purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- a) la società ha tratto dalla consumazione del reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in tale ultimo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- b) in caso di reiterazione degli illeciti.

Il giudice determina il tipo e la durata della sanzione interdittiva tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso e, se necessario, può applicarle congiuntamente (art. 14, comma 1 e comma 3, d.lgs. 231/2001).

Le sanzioni dell'interdizione dall'esercizio dell'attività, del divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione e del divieto di pubblicizzare beni o servizi possono essere applicate - nei casi più gravi - in via definitiva. Si segnala, inoltre, in luogo dell'irrogazione della sanzione dell'interdizione dall'esercizio dell'attività, la possibile prosecuzione dell'attività della società da parte di un commissario nominato dal giudice ai sensi e alle condizioni di cui all'art. 15 del d.lgs. 231/2001.

1.6 Modelli di organizzazione, gestione e controllo

Aspetto caratteristico del d.lgs. 231/01 è l'attribuzione di un valore esimente ai modelli di organizzazione, gestione e controllo della società. In caso di reato commesso da un soggetto in posizione apicale, infatti, la società non risponde se prova che (art. 6, comma 1, del d.lgs. 231/2001):

- a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo della società dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- c) le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di vigilanza.

La società dovrà, dunque, dimostrare la sua estraneità ai fatti contestati al soggetto apicale provando la sussistenza dei sopra elencati requisiti tra loro concorrenti e, di riflesso, la circostanza che la commissione del reato non deriva da una propria “colpa organizzativa”.

Nel caso, invece, di un reato commesso da soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza, la società risponde se il reato è stato compiuto a fronte di una mancanza di direzione o vigilanza da parte della società⁵.

In ogni caso, la violazione degli obblighi di direzione o vigilanza è esclusa se la società, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

L'art. 7, comma 4, del d.lgs. 231/01 definisce, inoltre, i requisiti dell'efficace attuazione dei modelli organizzativi:

- la verifica periodica e l'eventuale modifica del modello quando siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione e nell'attività;
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Il d.lgs. 231/01 delinea il contenuto dei modelli di organizzazione e di gestione prevedendo che gli stessi, in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, debbano⁶:

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

1.7 Codici di comportamento predisposti dalle associazioni rappresentative di categoria

L'art. 6, comma 3, del d.lgs. 231/01 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”.

⁵ Art. 7, comma 1, d.lgs. 231/01: “Soggetti sottoposti all'altrui direzione e modelli di organizzazione dell'ente – Nel caso previsto dall'articolo 5, comma 1, lettera b), l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza”.

- ⁶ Si veda l'art. 6, comma 2, del d.lgs. 231/01.

Il presente Modello è stato redatto tenendo conto delle indicazioni espresse dalle linee guida elaborate da Confindustria nel 2014 ed approvate dal Ministero della Giustizia.

2 DESCRIZIONE DELLA REALTÀ AZIENDALE - ELEMENTI DEL MODELLO DI GOVERNANCE E DELL'ASSETTO ORGANIZZATIVO GENERALE DELLA SOCIETÀ

2.1 Attività della Società

Prima Industrie S.p.A. (la "Società") guida un Gruppo leader nello sviluppo, produzione e commercializzazione di sistemi laser per applicazioni industriali e macchine per la lavorazione della lamiera, oltre che nei settori dell'elettronica industriale, delle sorgenti laser e delle applicazioni di additive manufacturing.

La Società, fondata nel 1977 e quotata presso la Borsa Italiana (MTA - segmento STAR), progetta, produce e commercializza sistemi laser ad alta potenza per il taglio, la saldatura ed il trattamento superficiale di componenti tridimensionali (3D) e piani (2D), oltre che di soluzioni di additive manufacturing con le tecnologie Powder Bed Fusion e Laser Metal Deposition.

Attraverso le società del Gruppo Prima Industrie opera sul mercato da oltre 40 anni e vanta circa 14.000 macchine installate in più di 80 Paesi ed è fra i primi costruttori mondiali nel proprio mercato di riferimento.

La Società dispone di una famiglia di prodotti per la lavorazione della lamiera fra le più complete e copre tutte le tecnologie: taglio, saldatura e foratura laser, punzonatura, integrazione di punzonatura/cesoia e punzonatura/laser, piegatura, automazione e software.

In particolare la gamma di prodotto comprende le Macchine laser e per la lavorazione della lamiera. Essa include la progettazione, produzione e commercializzazione di:

- **Macchine Laser.** Il Gruppo progetta, realizza e commercializza Macchine Laser per tagliare e saldare la lamiera in processi produttivi o di prototipazione. Le Macchine Laser si distinguono in Macchine Laser 2D e Macchine Laser 3D, a seconda che il raggio laser sia applicato a lamiera piana o a lamiera curva. Le Macchine Laser 2D sono destinate prevalentemente ad applicazioni di taglio e saldatura per la produzione di componenti in lamiera per applicazioni in diversi settori, quali quello dei macchinari elettrici ed idraulici, di macchinari agricoli e veicoli industriali e di altri macchinari. Tali macchine sono funzionanti tipicamente su 3 assi e sono utilizzate per la lavorazione della lamiera ed in particolare per il taglio e la saldatura delle forme su superficie piana, offrendo alta precisione, flessibilità e velocità. Le Macchine Laser 3D sviluppate e realizzate dal Gruppo sono prevalentemente utilizzate per la produzione di componenti tridimensionali ovvero per la lavorazione di materiali modellati e sagomati con applicazioni maggiormente diffuse nel settore automobilistico, aerospaziale ed energetico. Caratterizzate da una maggiore complessità rispetto alle Macchine Laser 2D, esse lavorano su 5 assi. Tuttavia, mentre con le Macchine Laser 2D si lavora la lamiera metallica in fogli piani, con le Macchine Laser 3D si lavorano particolari di lamiera piegati e stampati.

- **Macchine per Lavorazione della Lamiera.** Questa categoria comprende la progettazione, realizzazione e commercializzazione di macchine (complementari al taglio laser) per la lavorazione della lamiera mediante l'utilizzo di utensili meccanici. Il Gruppo dispone di un'ampia gamma di macchine per il taglio e la piegatura di lamiera piana quali:
 - Macchine punzonatrici
 - Sistemi integrati di punzonatura e Cesoiatura
 - Sistemi integrati di punzonatura e taglio laser
 - Pannellatrici
 - Presse Piegatrici
 - Sistemi di automazione

Le Macchine per Lavorazione della Lamiera trovano principalmente applicazione nei seguenti mercati: HVAC (Heating, Ventilating, Air-Conditioning), apparecchiature elettriche, impianti di illuminazione, telecomunicazioni, macchine agricole, elettrodomestici, arredi metallici e altri.

- **Soluzioni di Additive Manufacturing.** La Società realizza processi, sistemi e soluzioni di Additive Manufacturing appartenenti alle principali tecnologie: Powder Bed Fusion e Laser Metal Deposition, così come il pieno supporto all'applicazione e una rete di assistenza localizzata in tutto il mondo.

In particolare il processo Powder Bed Fusion utilizza l'energia termica per fondere punti specifici su uno strato di polvere metallica. L'energia termica – prodotta da una sorgente laser – fonde la polvere, che raffreddandosi si solidifica e in questo modo viene realizzata ogni parte del prodotto. Il pezzo viene realizzato partendo da un design a strati, con un processo che viene ripetuto strato dopo strato per andare a comporre la forma finale. Il processo Laser Metal Deposition utilizza energia termica generata da una sorgente laser, focalizzata per fondere la polvere metallica che viene irrorata nel punto focale del raggio laser. Questo raggio laser fonde la polvere con il componente su cui viene depositata. Tale processo risulta idoneo per aggiungere parti a pezzi già esistenti, così come per riparazioni e rivestimenti.

2.2 Descrizione sintetica della struttura societaria

Prima Industrie adotta un sistema di governance “tradizionale” che si caratterizza per la presenza:

- dell'Assemblea dei Soci a cui spettano le decisioni sui supremi atti di governo della società, secondo quanto previsto dalla legge;
- del Consiglio di Amministrazione, investito dei più ampi poteri per la gestione della Società, con la sola esclusione di quanto espressamente riservato dalla legge all'Assemblea o previsto dallo Statuto;
- del Collegio Sindacale chiamato a vigilare sull'osservanza della legge e sul rispetto dei principi di corretta amministrazione, oltre che a controllare l'adeguatezza della struttura organizzativa, del sistema di controllo interno e del sistema amministrativo contabile della società;

- della Società di Revisione iscritta nell'albo speciale tenuto dalla Consob a cui è affidata l'attività di revisione legale dei conti ed il giudizio sul bilancio, ai sensi di legge.

2.3 Gli strumenti di governance di Prima Industrie S.p.A.

I principali strumenti di governance, di cui la Società si è dotata e a cui si rimanda (si vedano i Repository documentali presenti in azienda), sono così individuati:

- Lo Statuto di Prima Industrie che, in conformità con le disposizioni di legge vigenti, contempla diverse previsioni relative al governo societario volte ad assicurare il corretto svolgimento dell'attività di gestione;
- Il Sistema di deleghe e procure attribuite dal CdA al Presidente ed agli Amministratori Delegati, e da questi, ai responsabili delle strutture aziendali in base alle rispettive competenze;
- Un Organigramma aggiornato che consente di comprendere la struttura societaria, la ripartizione delle fondamentali responsabilità ed anche l'individuazione dei soggetti cui dette responsabilità sono affidate;
- I contratti di servizio intercompany che regolano formalmente le prestazioni di servizi all'interno del Gruppo, assicurando trasparenza agli oggetti delle prestazioni erogate ed ai relativi corrispettivi;
- Un sistema di Procedure volte a regolamentare in modo chiaro ed efficace i processi rilevanti della Società.

2.4 Il Codice Etico

I comportamenti di dipendenti ed amministratori di Prima Industrie e di coloro che agiscono anche nel ruolo di consulenti o comunque con poteri di rappresentanza della Società, nonché delle controparti contrattuali della Società devono conformarsi alle regole di condotta previste nel Modello, in quanto finalizzate ad impedire il verificarsi dei reati.

Le regole di condotta contenute nel presente Modello Organizzativo, che costituiscono specifici protocolli, secondo quanto indicato dal d.lgs. 231/01, finalizzati a regolamentare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società in relazione ai reati da prevenire, si integrano con quelle del Codice Etico.

Va comunque precisato che il Modello, in considerazione delle finalità che intende perseguire per dare piena attuazione alle disposizioni riportate nel Decreto 231/01, ha una portata diversa rispetto al Codice Etico. In particolare:

- il Codice Etico rappresenta uno strumento adottato in via autonoma; ha lo scopo di esprimere principi generali di deontologia aziendale che la Società riconosce come propri e dei quali richiede l'osservanza da parte di tutti i Dipendenti, gli Amministratori, i Consulenti ed i Partner commerciali nonché tutti coloro che instaurano rapporti o relazioni con la Società;
- il Modello Organizzativo risponde, invece, a specifiche e concrete prescrizioni contenute nel Decreto, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reato.

Il Codice Etico si struttura in:

- Principi etici;
- Regole di condotta, che definiscono nello specifico le linee guida e le norme alle quali i destinatari del Codice sono tenuti ad attenersi;
- Modalità di attuazione, con le attività di info-formazione, le verifiche sulla sua corretta attuazione e il sistema disciplinare per le sue violazioni.

I principi etici aziendali sono:

- Legalità, lealtà, onestà e correttezza;
- Trasparenza, attendibilità e completezza dell'informazione;
- Riservatezza delle informazioni;
- Rispetto della persona;
- Imparzialità e pari opportunità;
- Concorrenza leale;
- Tutela della Sicurezza e dell'Ambiente e Sviluppo Sostenibile.

Nel Codice Etico vengono precisate le norme di comportamento da adottare verso le Risorse Umane, gli Azionisti, il Mercato, gli Organi di Informazione, i Clienti, i Fornitori, le Organizzazioni no-profit, la Pubblica Amministrazione e altri soggetti terzi (es. agenti, distributori).

3 IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI PRIMA INDUSTRIE

3.1 Metodologia seguita per la predisposizione

3.1.1 Premessa

La decisione di adottare un modello di organizzazione e gestione ex d.lgs. 231/2001, oltre a rappresentare un motivo di esenzione dalla responsabilità della Società con riferimento alla commissione di alcune tipologie di reato, è un atto di responsabilità sociale nei confronti dei propri soci, dipendenti, clienti, fornitori oltre che della collettività.

L'introduzione di un ulteriore sistema di controllo dell'agire imprenditoriale, unitamente alla fissazione e divulgazione di principi etici, consente di regolare i comportamenti e le decisioni di quanti, quotidianamente, sono chiamati ad operare in nome o a favore della Società con l'obiettivo, quindi, di rispettare non solo le leggi ma anche le migliori regole etiche e di condotta.

La Società ha, quindi, inteso avviare una serie di attività volte a rendere il proprio modello organizzativo conforme ai requisiti previsti dal d.lgs. 231/2001 e coerente sia con i principi già radicati nella propria cultura di *governance* sia con le indicazioni contenute nelle Linee guida di Confindustria.

3.1.2 Le attività di risk assessment di Prima Industrie S.p.A.

L'art. 6, comma 2, lett. a) del d.lgs. 231/2001 indica, tra i requisiti del modello, l'individuazione dei processi e delle attività nel cui ambito possono essere commessi i reati espressamente richiamati

dal decreto. Si tratta, in altri termini, di quelle attività e processi aziendali che comunemente vengono definiti “sensibili” (di seguito, “attività sensibili” e “processi sensibili”).

Propedeutica all’individuazione delle attività sensibili è stata l’analisi della struttura societaria ed organizzativa della Società, svolta al fine di meglio comprendere l’attività della stessa e di identificare gli ambiti aziendali oggetto dell’intervento.

La raccolta della documentazione rilevante e l’analisi della stessa da un punto di vista sia tecnico-organizzativo (es. procedure) sia legale (es. procure) ha permesso una prima individuazione dei processi/attività sensibili e una preliminare identificazione delle funzioni responsabili di tali processi/attività.

Successivamente sono stati identificati i responsabili dei processi/attività sensibili, ovvero le risorse con una conoscenza approfondita dei processi/attività sensibili e dei meccanismi di controllo attualmente in essere (di seguito, “Process Owner”), completando e approfondendo l’inventario preliminare dei processi/attività sensibili nonché delle funzioni e dei soggetti coinvolti.

In particolare, i Process Owner sono stati identificati nelle persone di più alto livello organizzativo in grado di fornire le informazioni di dettaglio sui singoli processi aziendali e sulle attività delle singole funzioni.

Al termine di questa attività è stata definita una mappa preliminare dei processi/attività sensibili verso cui indirizzare l’attività di analisi, gestita attraverso interviste con i Process Owner.

Ciascuna attività sensibile identificata, è stata valutata in termini di:

- Rischio Potenziale, ovvero il livello di rischio associato all’attività sensibile ex d.lgs. 231/2001 se non mitigato dal sistema di controllo interno posto in essere;
- Presidi di Controllo in essere e relativa adeguatezza;
- Rischio Residuo, ottenuto riducendo il valore iniziale del rischio potenziale in misura proporzionale alla forza del sistema di controllo che caratterizza l’attività in questione.

I Presidi di Controllo oggetto di valutazione sono rappresentati dai seguenti elementi:

- responsabilità organizzative (da organigramma, job description, deleghe e procure);
- segregazione dei compiti;
- linee guida/procedure;
- tracciabilità.

Al fine di rilevare ed analizzare in dettaglio il modello di controllo esistente a presidio dei rischi riscontrati ed evidenziati nell’attività di risk assessment sopra descritta e di valutare la conformità del modello stesso alle previsioni del d.lgs. 231/2001, è stata effettuata un’analisi comparativa (la c.d. “gap analysis”) tra il modello organizzativo e di controllo esistente (“as is”) e un modello astratto di riferimento valutato sulla base delle esigenze manifestate dalla disciplina di cui al d.lgs. 231/2001 (“to be”).

Al termine dell'attività sopra descritta è stato definito il Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del d.lgs. 231/2001, articolato in tutte le sue componenti secondo le disposizioni del d.lgs. 231/2001 e le indicazioni contenute nelle linee guida di Confindustria.

Il Modello persegue l'obiettivo di configurare un sistema strutturato ed organico di procedure, protocolli e di attività di controllo, volto a prevenire, per quanto possibile, la commissione di condotte che possano integrare i reati contemplati dal Decreto.

Attraverso l'individuazione delle attività esposte al rischio di reato e la loro conseguente proceduralizzazione, si vuole, da un lato, determinare una piena consapevolezza in tutti coloro che operano in nome e per conto Prima Industrie di poter incorrere in un illecito passibile di sanzione (illecito la cui commissione è fortemente censurata dalla Società, in quanto sempre contraria ai suoi interessi anche quando, apparentemente, foriera di un vantaggio economico immediato); dall'altro, grazie ad un monitoraggio costante dell'attività, consentire a Prima Industrie di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi.

3.2 Destinatari

Le regole e le disposizioni contenute nel Modello si applicano e devono essere rispettate da coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo della Società, dai dipendenti, nonché da coloro i quali, pur non appartenendo alla Società, operano su mandato della medesima.

Sono quindi "Destinatari" del presente Modello:

- i titolari di qualifiche formali riconducibili alla definizione di "soggetti apicali" (i rappresentanti ex lege della società nonché i rappresentanti muniti di procura; gli amministratori, delegati e non, anche se dipendenti della società; i direttori generali; i soggetti delegati ad esempio per lo svolgimento delle funzioni in materia di sicurezza sul lavoro ex art. 16 D.lgs. n. 81/2008, sempre che assumano, in concreto, un pieno ed effettivo potere decisionale ed organizzativo;
- i soggetti che esercitano tali funzioni (di direzione, gestione e controllo della società) anche solo di fatto;
- i lavoratori subordinati, in forza di qualsiasi tipo di rapporto contrattuale (stagisti; collaboratori legati da contratti a termine; collaboratori a progetto), ancorché distaccati all'estero;
- chiunque agisca in nome e per conto della società sotto la sua direzione e vigilanza a prescindere dal vincolo di subordinazione.

Ai collaboratori, consulenti, fornitori, partner commerciali e altre controparti contrattuali in genere, pur non riconducibili alla definizione di Destinatari del Modello (pertanto non assoggettabili alle sanzioni disciplinari in caso di violazioni al Modello), Prima Industrie richiede il rispetto delle prescrizioni dettate dal Decreto e dei principi etici adottati dalla Società, tramite la sottoscrizione di specifiche clausole contrattuali che assicurino l'impegno al rispetto delle norme di cui al d.lgs. 231/01, dei principi etici e delle linee di condotta adottati dalla Società.

3.3 **Struttura del Modello**

Il presente Modello si compone di:

- 1 Parte Generale, volta ad illustrare i contenuti del d.lgs. 231/2001 nonché gli elementi fondanti del modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla Società: la sua definizione e adozione, le caratteristiche, il funzionamento e le funzioni dell'Organismo di Vigilanza, i flussi informativi da e verso l'Organismo, il sistema disciplinare, l'attività di formazione e informazione e i criteri per l'aggiornamento del Modello stesso.
- 2 Parti Speciali, predisposte a seguito dell'identificazione dei processi "sensibili", laddove siano stati individuati potenziali profili di rischio associabili alle classi di reato richiamate dal Decreto. Attualmente le Parti Speciali sono:
 - Parte Speciale A: "Reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione", trova applicazione per le tipologie specifiche di reati previste ai sensi degli artt. 24 e 25 del d.lgs. 231/2001;
 - Parte Speciale B: "Delitti informatici e trattamento illecito di dati", trova applicazione per le tipologie specifiche di delitti previste ai sensi dell'art. 24-bis del d.lgs. 231/2001;
 - Parte Speciale C: "Criminalità Organizzata e Reati transnazionali", trova applicazione per le tipologie specifiche di delitti previste ai sensi dell'art. 24-ter del d.lgs. 231/2001 e della L.146/2006;
 - Parte Speciale D: "Reati di Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento", trova applicazione per le tipologie specifiche di delitti previste ai sensi dell'art. 25-bis del d.lgs. 231/2001;
 - Parte Speciale E: "Delitti contro l'industria e il commercio", trova applicazione per le tipologie specifiche di delitti previste ai sensi dell'art. 25-bis 1 del d.lgs. 231/2001
 - Parte Speciale F: "Reati Societari (inclusa la corruzione tra privati)", trova applicazione per le tipologie specifiche di reati previste ai sensi dell'art. 25-ter del d.lgs. 231/2001;
 - Parte Speciale G: "Terrorismo", trova applicazione per le tipologie specifiche di delitti previste dall'art. 25-quater del d.lgs.231/2001;
 - Parte Speciale H: "Delitti contro la personalità individuale", trova applicazione per le tipologie specifiche di delitti previste dall'art. 25-quinquies del d.lgs. 231/2001;
 - Parte Speciale I: "Reati di Market Abuse", trova applicazione per le tipologie specifiche di reati previste ai sensi dell'art. 25-sexies del d.lgs. 231/2001;
 - Parte Speciale L: "Reati commessi in violazione degli adempimenti in materia di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro", trova applicazione per le tipologie specifiche di delitti previste ai sensi dell'art. 25-septies del d.lgs. 231/2001;
 - Parte Speciale M: "Reati di ricettazione, riciclaggio ed impiego di utilità illecite, nonché autoriciclaggio", trova applicazione per le tipologie specifiche di delitti previste ai sensi dell'art. 25-octies del d.lgs. 231/2001;
 - Parte Speciale N: "Delitti in materia di diritto d'autore", trova applicazione per le tipologie specifiche di delitti previste dall'art. 25-novies del d.lgs. 231/2001;

- Parte Speciale O: “Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all’autorità giudiziaria”, trova applicazione per le tipologie specifiche di delitti previste dall’art. 25-decies del d.lgs. 231/2001;
- Parte Speciale P: “Reati Ambientali” trova applicazione per le tipologie specifiche di delitti previste ai sensi dell’art. 25-undecies del d.lgs. 231/2001;
- Parte Speciale Q: “Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare” trova applicazione per le tipologie specifiche di delitti previste ai sensi dell’art. 25-duodecies del d.lgs. 231/2001.
- Parte Speciale R: “Reati tributari”, trova applicazione per le tipologie specifiche di delitti previste ai sensi dell’art. 25-quinquiesdecies del d.lgs. 231/2001;
- Parte Speciale S: “Contrabbando” trova applicazione per le tipologie specifiche di delitti previste ai sensi dell’art. 25-sexiesdecies del d.lgs. 231/2001.

Il Modello si completa quindi con i seguenti ulteriori documenti che ne costituiscono parte integrante, limitatamente alle fattispecie di rilevanza per il d.lgs. 231/2001:

- Allegato 1: “I reati e gli illeciti amministrativi presupposto della responsabilità degli enti”;
- Allegato 2: “Mappatura delle attività sensibili 231 e categorie di reato applicabili a ciascuna attività”;
- Allegato 3: “Mappatura dei protocolli specifici di comportamento e di controllo per processo/attività sensibili”;
- Codice Etico di Gruppo;
- Sistema di procure e deleghe vigente;
- Organigramma;
- Procedure e regolamentazione interna in genere, richiamate dai protocolli specifici di controllo contenuti nelle Parti Speciali;
- Risk Assessment effettuato dal Management.

3.4 Finalità

Scopo del Modello è la costruzione di un sistema strutturato ed organico di procedure ed attività di controllo che abbia come obiettivo la prevenzione, per quanto possibile, dei reati, mediante l’individuazione delle attività esposte a rischio di reato e la conseguente predisposizione di idonee procedure operative finalizzate alla prevenzione della commissione di illeciti sanzionati penalmente. L’adozione di tali procedure deve condurre, da un lato, a determinare una piena consapevolezza, in ogni soggetto sottoposto all’ambito di applicazione del Modello stesso, di quelli che risultano essere comportamenti costituenti reato, con l’ulteriore cognizione che Prima Industri condanna fortemente la commissione di qualsiasi reato, compresi quelli espressamente richiamati dal Decreto Legislativo 231/01; dall’altro, grazie ad un monitoraggio costante delle attività compiute in ambito aziendale, a consentire alla Società di reagire tempestivamente nel prevenire ed impedire la commissione del reato.

Gli elementi fondamentali del Modello, oltre ai principi sopra indicati, sono:

- la mappa delle attività “sensibili” dell’azienda, vale a dire delle attività nel cui ambito possono essere commessi i Reati;
- l’attribuzione all’Organismo di Vigilanza di poteri idonei a svolgere il compito di vigilare circa l’efficace e corretto funzionamento del Modello, nonché di richiederne l’aggiornamento e verifica dell’eventuale perfezionamento; ciò anche al fine di permettere all’OdV di svolgere al meglio l’attività di monitoraggio, anche mediante l’ausilio delle funzioni aziendali, dei comportamenti tenuti, anche a campione;
- la verifica e archiviazione della documentazione delle operazioni rilevanti ai fini del Decreto, in modo che sia possibile verificare a posteriori ciò che è avvenuto in relazione ad ogni operazione monitorata;
- il rispetto del principio della separazione delle funzioni nelle aree ritenute a maggior rischio;
- la definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;
- la messa a disposizione dell’Organismo di Vigilanza di risorse aziendali di numero e valore idoneo allo svolgimento di quanto richiesto dal D.lgs. 231/01;
- l’attività di sensibilizzazione e diffusione, a tutti i livelli aziendali, delle regole comportamentali e delle procedure istituite.

3.5 Le attività aziendali “sensibili” di Prima Industrie

La predisposizione del presente Modello ha preso avvio dall’individuazione delle attività poste in essere dalla Società e dalla conseguente identificazione dei processi e delle attività aziendali “sensibili” per la realizzazione degli illeciti indicati dal Decreto.

Si precisa che a seguito di evoluzioni legislative e/o di mutamenti nelle attività svolte dalla Società o di modifiche organizzative, dovranno essere aggiornati il Modello e le matrici di mappatura, inserendo le nuove attività sensibili curando anche che vengano adottati gli opportuni provvedimenti operativi.

In ragione della specifica attività sociale di Prima Industrie e della valutazione espressa dal management aziendale sulla base dell’attività risk assessment, la Società ha ritenuto applicabili le categorie di reato presupposto 231 come rappresentate nella seguente tabella:

Categorie di reato presupposto 231	Applicabilità a Prima Industrie
Delitti contro la pubblica amministrazione	Si
Delitti informatici e trattamento illecito di dati	Si
Delitti di criminalità organizzata	Si
Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento	Si

Categorie di reato presupposto 231	Applicabilità a Prima Industrie
Delitti contro l'industria e il commercio	Si
Reati societari (inclusa corruzione tra privati)	Si
Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico	Si
Delitti contro la personalità individuale	Sì
Abusi di mercato	Si
Omicidio colposo o lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro	Si
Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio	Si
Delitti in materia di violazione del diritto d'autore	Si
Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all' autorità giudiziaria	Sì
Delitti contro l'ambiente	Si
Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare	Si
Propaganda ed istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale etnica e religiosa	No
Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili	No
Reati transnazionali	Si
Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati	No
Reati tributari	Si
Contrabbando	Si

Conseguentemente, la stessa attività risk assessment svolta dal management ha evidenziato le seguenti attività sensibili, che sono aggregate per processi aziendali e che trovano regolamentazione nelle diverse Parti Speciali del presente Modello, come indicato nella seguente tabella:

PROCESSO	ATTIVITÀ SENSIBILI	PARTI SPECIALI
Ricerca & Sviluppo e Public Grants	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Gestione delle attività di ricerca e sviluppo di nuovi prodotti e nuove tecnologie nonché tutela e valorizzazione della proprietà intellettuale (brevetti, disegni e modelli) ▪ Gestione dei rapporti di partnership con soggetti pubblici e privati per la progettazione e lo sviluppo di nuovi prodotti ▪ Partecipazione a procedure per l'ottenimento di contributi pubblici (Public Grants) finalizzati alla realizzazione di "progetti finanziati" e rendicontazione relativa ai finanziamenti concessi da organismi pubblici nazionali o comunitari 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Parte speciale A "Reati P.A." ▪ Parte speciale C "Criminalità Organizzata e Reati Transnazionali" ▪ Parte speciale D "Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento" ▪ Parte speciale E "Industria e Commercio" ▪ Parte speciale F "Reati Societari (inclusa la corruzione tra privati)"
Approvvigionamenti	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Selezione e contrattualizzazione dei rapporti con i fornitori di beni, inclusa la gestione tecnica ed amministrativa ▪ Selezione e contrattualizzazione dei rapporti con i fornitori di servizi (incluse le consulenze), inclusa la gestione tecnica ed amministrativa 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Parte speciale A "Reati P.A." ▪ Parte speciale C "Criminalità Organizzata e Reati Transnazionali" ▪ Parte speciale D "Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento" ▪ Parte speciale F "Reati Societari (inclusa la corruzione tra privati)" ▪ Parte speciale M "Ricettazione, riciclaggio, nonché autoriciclaggio" ▪ Parte speciale Q "Impiego di cittadini di paesi terzi" ▪ Parte speciale R "Reati tributari" ▪ Parte speciale S "Contrabbando"
Produzione, magazzini e logistica	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Gestione operativa della produzione (apertura progetto, produzione, revisione periodica dell'ordine, installazione) ▪ Gestione del magazzino (entrata ed uscita merci, gestione conte e rettifiche inventariali, gestione magazzini conto terzi, valorizzazione del magazzino) ▪ Gestione dei resi e distruzione, smaltimento o cessione gratuita di beni e materiali di produzione (es. scarti e resi) ▪ Gestione della logistica (spedizione e consegna dei beni) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Parte speciale A "Reati P.A." ▪ Parte speciale C "Criminalità Organizzata e Reati Transnazionali" ▪ Parte speciale D "Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento"

	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Gestione degli adempimenti doganali 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Parte speciale E “Industria e Commercio” ▪ Parte speciale F “Reati Societari (inclusa la corruzione tra privati)” ▪ Parte speciale R “Reati tributari” ▪ Parte speciale S “Contrabbando”
<p>Vendite e Marketing</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Gestione attività di vendita macchine ▪ Gestione attività di vendita ricambi e servizi di assistenza tecnica ▪ Gestione dei rapporti con distributori e agenti (valutazione della controparte, stipula ed esecuzione del contratto) ▪ Partecipazione a procedure di gara o di negoziazione diretta indette da Enti Pubblici (italiani o stranieri) per l'assegnazione di commesse o appalti (di fornitura o servizi) ▪ Gestione delle attività di comunicazione e marketing (es. diffusione al mercato di notizie e informazioni relative ai beni commercializzati) anche con riferimento all'utilizzo di prodotti tutelati dal diritto d'autore ▪ Gestione delle liberalità (donazioni o omaggi di carattere sociale/caritatevole) e delle sponsorizzazioni di eventi e iniziative legate al business 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Parte speciale A “Reati P.A.” ▪ Parte speciale C “Criminalità Organizzata e Reati Transnazionali” ▪ Parte speciale E “Industria e Commercio” ▪ Parte speciale F “Reati Societari (inclusa la corruzione tra privati)” ▪ Parte speciale M “Ricettazione, riciclaggio, autoriciclaggio” ▪ Parte speciale N “Delitti in materia di diritto d’autore” ▪ Parte speciale R “Reati tributari” ▪ Parte speciale S “Contrabbando”
<p>Amministrazione, Finanza e Controllo</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Rilevazione, registrazione e rappresentazione dell'attività di impresa nelle scritture contabili, nelle relazioni, nei bilanci e in altri documenti, inclusa la redazione del bilancio consolidato di Gruppo ▪ Gestione delle risorse finanziarie (incassi e pagamenti) e gestione del credito ▪ Gestione della fiscalità diretta e indiretta (incluso il calcolo dell'obbligazione tributaria e predisposizione e presentazione delle Dichiarazioni Fiscali) ▪ Gestione delle operazioni intercompany (es. transfer pricing) ▪ Gestione delle operazioni sul capitale sociale (gestione dei conferimenti, degli utili, delle riserve, operazioni sulle partecipazioni e sul capitale sociale, ecc....) e operazioni straordinarie (es. acquisizioni, fusioni, dismissioni di società e rami di azienda) ▪ Gestione dei rapporti con i Soci, il Collegio Sindacale e la Società di Revisione 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Parte speciale A “Reati P.A.” ▪ Parte speciale C “Criminalità Organizzata e Reati Transnazionali” ▪ Parte speciale D “Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento” ▪ Parte speciale F “Reati Societari (inclusa la corruzione tra privati)” ▪ Parte speciale M “Ricettazione, riciclaggio, autoriciclaggio” ▪ Parte speciale R “Reati tributari”

	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Gestione dei rapporti con i rappresentanti della Pubblica Amministrazione in occasione di accertamenti, ispezioni e verifiche (ad es. Consob, Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato, Garante per la protezione dei dati personali, Amministrazione Finanziaria, Arpa, Carabinieri, Guardia di Finanza, Polizia Locale, Vigili del Fuoco, Dogane, ASL, INPS, INAIL, ecc....) ▪ Capitalizzazione asset e gestione piani di ammortamento (inclusa cessione e dismissione asset) - ▪ Tenuta e custodia della documentazione obbligatoria e delle scritture contabili 	
Risorse Umane	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Selezione, assunzione e gestione del personale dipendente ▪ Gestione delle trasferte, delle note spese e delle spese di rappresentanza ▪ Gestione dei beni strumentali e delle utilità aziendali (autovetture, cellulari, computer, carte di credito, ecc.) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Parte speciale A “Reati P.A.” ▪ Parte speciale C “Criminalità Organizzata e Reati Transnazionali” ▪ Parte speciale F “Reati Societari (inclusa la corruzione tra privati)” ▪ Parte speciale H “Personalità Individuale” ▪ Parte speciale Q “Impiego di cittadini di paesi terzi” ▪ Parte speciale R “Reati tributari”
Sistemi Informativi	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Gestione degli accessi fisici e logici ▪ Gestione della sicurezza della rete aziendale ▪ Gestione di software, apparecchiature, dispositivi o programmi informatici ▪ Accesso a siti internet e software della PA (ad es. siti INPS, INAIL, Direzione Provinciale del Lavoro, Camera di Commercio, Agenzia delle Entrate, ecc.) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Parte speciale A “Reati P.A.” ▪ Parte speciale B “Reati Informatici” ▪ Parte speciale N “Delitti in materia di diritto d’autore” ▪ Parte speciale R “Reati tributari”
Legale	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Gestione di contenziosi giudiziali e stragiudiziali e rapporti con autorità giudiziaria ▪ Nomina dei membri degli organi sociali 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Parte speciale A “Reati P.A.” ▪ Parte speciale C “Criminalità Organizzata e Reati Transnazionali” ▪ Parte speciale F “Reati Societari (inclusa la corruzione tra privati)” ▪ Parte speciale O “Dichiarazioni Mendaci”

<p>Relazioni con Investitori</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Gestione delle informazioni privilegiate e delle comunicazioni al mercato (es. relative a nuovi prodotti/servizi e mercati, dati contabili di periodo, dati previsionali e obiettivi quantitativi concernenti l'andamento della gestione, delle operazioni di fusione, scissione e nuove iniziative di particolare rilievo ovvero trattative e/o accordi in merito all'acquisizione e/o cessione di asset significativi, comunicazioni al pubblico ex art. 114 del D.Lgs. 58/1998 (TUF)) ▪ Gestione dei rapporti, degli adempimenti e delle comunicazioni nei confronti delle Autorità di riferimento (es. Consob, Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato, Garante per la protezione dei dati personali, ecc.) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Parte speciale A “Reati P.A.” ▪ Parte speciale F “Reati Societari (inclusa la corruzione tra privati)” ▪ Parte speciale I “Market Abuse”
<p>Salute e Sicurezza sul Lavoro</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Individuazione delle disposizioni normative applicabili a cui uniformarsi per il rispetto degli standard tecnico-strutturali ▪ Definizione delle risorse, dei ruoli, delle responsabilità e dell'autorità nell'organizzazione ▪ Identificazione e valutazione dei rischi, predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti per eliminare i pericoli e ridurre i rischi per la salute e sicurezza sul lavoro ▪ Definizione dei requisiti di competenza, abilità e consapevolezza dei lavoratori ▪ Comunicazione, partecipazione e consultazione: gestione delle riunioni periodiche di sicurezza, consultazione dei lavoratori e delle loro rappresentanze ▪ Definizione delle misure per il controllo operativo e la gestione del cambiamento ▪ Approvvigionamento e gestione degli appalti: acquisizione di documentazione/certificazioni obbligatorie di legge ▪ Preparazione e risposta alle emergenze ▪ Sorveglianza sanitaria ▪ Gestione di incidenti non conformità e azioni correttive 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Parte speciale L “Reati Sicurezza sul Lavoro”
<p>Ambiente</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Gestione del sistema per l'ambiente 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Parte speciale P “Reati Ambientali”

Per completezza si evidenzia che nell’Allegato 2 è riportata la mappatura delle attività sensibili 231 con specifica delle categorie di reato applicabili a ciascuna attività.

4 L’ORGANISMO DI VIGILANZA

All’Organismo di Vigilanza - dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo – è affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l’osservanza del Modello e di curarne l’aggiornamento. Tale

presupposto, unitamente al corretto ed efficace svolgimento dei compiti citati rappresentano presupposti indispensabili per l'esonero dalla responsabilità prevista dal d.lgs. 231/2001.

I requisiti principali dell'organismo di vigilanza, così come proposti dalle Linee guida per la predisposizione dei Modelli di Organizzazione e Gestione emanate da Confindustria e fatti propri anche dagli organi giudicanti nelle diverse pronunce giurisprudenziali pubblicate, possono essere così identificati:

- autonomia ed indipendenza;
- professionalità;
- continuità di azione.

Il d.lgs. 231/2001 non fornisce indicazioni specifiche circa la composizione dell'organismo di vigilanza. In assenza di tali indicazioni, la Società ha optato per una soluzione che, tenuto conto delle finalità perseguite dalla legge e dagli indirizzi ricavabili dalla giurisprudenza pubblicata, è in grado di assicurare, in relazione alle proprie dimensioni ed alla propria complessità organizzativa, l'effettività dei controlli cui l'organismo di vigilanza è preposto.

La Società ha optato per una composizione collegiale del proprio organismo di vigilanza (di seguito, "Organismo di Vigilanza o OdV") in quanto tale scelta consente di costituire un organismo che, nel suo complesso, è in grado di soddisfare i requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d'azione sopra richiamati.

4.1 Nomina, sostituzione e revoca dei membri dell'OdV

L'Organismo di Vigilanza della Società è composto da 3 membri; la loro nomina deve essere deliberata dal CdA. L'OdV può essere costituito sia da professionisti esterni sia da personale interno, scelto esclusivamente sulla base dei requisiti di professionalità, onorabilità, competenza, indipendenza e autonomia funzionale (requisiti di eleggibilità).

L'OdV si dota di un proprio Regolamento di funzionamento, approvandone i contenuti e presentandolo, per conoscenza, al CdA, ovvero utilizza il Regolamento già adottato; l'OdV alla prima riunione utile successiva alla nomina procede alla verifica della sussistenza dei requisiti richiesti per l'eleggibilità.

L'OdV è, in via autonoma, provvisto di mezzi finanziari e logistici adeguati a consentirne la normale operatività. Il CdA della Società provvede a dotare l'Organismo di un fondo su richiesta dell'OdV stesso che dovrà essere impiegato esclusivamente per le spese che questo dovrà sostenere nell'esercizio delle proprie funzioni.

L'OdV può avvalersi, nello svolgimento dei compiti di vigilanza e controllo, del supporto delle varie funzioni aziendali, interne che, di volta in volta, si dovessero rendere necessarie, ed eventualmente, di consulenti esterni che avrà facoltà di nominare nei limiti del budget di cui dispone e delle procedure aziendali.

In particolare, l'OdV si avvale delle funzioni interne di controllo e, nell'ambito delle attività di vigilanza, della funzione Internal Audit.

I componenti dell'OdV non sono soggetti in tale qualità e nell'ambito dello svolgimento della propria funzione al potere gerarchico e disciplinare di alcun organo o funzione societaria.

I componenti dell'OdV restano in carica quanto il CdA che li ha nominati e sono sempre rieleggibili. La revoca dall'incarico di membro dell'OdV può avvenire solo attraverso delibera del CdA e solo in presenza di giusta causa.

Sono condizioni legittimanti la revoca per giusta causa:

- la perdita dei requisiti di eleggibilità (professionalità, onorabilità, competenza, indipendenza e autonomia funzionale);
- l'inadempimento agli obblighi afferenti l'incarico affidato, inclusa l'inosservanza degli obblighi di riservatezza nell'espletamento delle proprie funzioni;
- la mancanza di buona fede e di diligenza nell'esercizio dell'incarico;
- la mancata collaborazione con gli altri membri dell'OdV;
- l'assenza a due o più riunioni anche non consecutive senza giustificato motivo nell'arco di dodici mesi consecutivi.

In presenza di giusta causa, il CdA revoca la nomina del membro dell'OdV divenuto inidoneo, dandone adeguata motivazione e provvede contestualmente alla sua sostituzione.

La rinuncia o la sopravvenuta incapacità o impossibilità a esercitare l'incarico costituiscono cause di decadenza dall'incarico.

Ciascun componente dell'OdV può recedere in ogni momento dall'incarico mediante comunicazione scritta e motivata al CdA.

È fatto obbligo al Presidente dell'OdV (o, in alternativa, al componente più anziano dell'Organismo) di comunicare tempestivamente al CdA il verificarsi di una delle ipotesi di decadenza o recesso dalle quali derivi la necessità di sostituire un membro dell'Organismo. Il CdA provvede tempestivamente alla sostituzione del componente divenuto inidoneo.

4.2 Poteri dell'OdV

L'OdV dispone di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, tali da garantire un efficace esercizio delle funzioni previste dal Modello, nonché da successivi provvedimenti o procedure adottati in attuazione del medesimo.

All'OdV non competono, né possono essere attribuiti, neppure in via sostitutiva, poteri di intervento gestionale, decisionale, organizzativo e disciplinare, relativi allo svolgimento delle attività della Società.

In particolare, l'OdV, nell'esercizio delle proprie funzioni, è dotato dei seguenti poteri:

- svolgere o provvedere a far svolgere attività ispettive, sia periodiche che saltuarie e non programmate;
- accedere a tutta la documentazione aziendale che ritiene rilevante al fine del monitoraggio delle attività sensibili;
- chiedere informazioni o l'esibizione di documenti in merito alle attività sensibili a tutto il personale dipendente della Società e, laddove necessario, agli Amministratori e al Collegio Sindacale, alla società di revisione, ai soggetti nominati in ottemperanza a quanto previsto

dalla normativa in materia di antinfortunistica, di tutela dell'ambiente, della sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro, a collaboratori, consulenti della Società e in genere a tutti i soggetti destinatari del Modello;

- proporre all'organo o alla funzione titolare del potere disciplinare l'adozione delle sanzioni disciplinari previste nel Sistema Sanzionatorio.

4.3 **Compiti dell'OdV**

L'OdV ha il compito di promuovere e verificare l'adeguatezza e la corretta attuazione del Modello anche attraverso il monitoraggio dei comportamenti aziendali e la proposizione di modifiche e/o integrazioni al Modello stesso.

In sintesi, i compiti dell'OdV sono di:

- **Vigilanza**, attraverso l'esecuzione di specifici Audit e la valutazione degli Audit eseguiti dalle altre funzioni aziendali o da consulenti esterni e delle informazioni ricevute:
 1. sull'adeguatezza del Modello, ossia sulla sua reale (e non meramente formale) capacità di prevenire la commissione dei Reati 231, salvo che nei casi di fraudolenta violazione dei Protocolli aziendali.
 2. sulla concreta attuazione del Modello nella operatività quotidiana, valutata rispetto ai Protocolli e/o alle Procedure predisposte dal Management per lo svolgimento delle attività aziendali, nonché rispetto alla conoscenza e al grado di diffusione del Modello fra tutti i suoi destinatari.
 3. sull'adeguatezza del Codice Etico, quale parte integrante del Modello, in termini di conformità dei comportamenti ai principi generali di deontologia aziendale che abbiano rilevanza ai fini del decreto legislativo 231/01.
- **Segnalazione al CdA** della necessità di aggiornamento del Modello e/o della documentazione di riferimento a seguito di:
 1. Modifiche organizzative aziendali.
 2. Modifiche/integrazioni al Decreto e/o alle norme in esso richiamate.
 3. Carenze riscontrate nel Modello e/o nella documentazione di riferimento.
- **Predisposizione di una Relazione annuale per il CdA sull'attività svolta** con i seguenti contenuti:
 1. Sintesi delle attività e dei controlli svolti dall'OdV.
 2. Problematiche sorte riguardo ai Protocolli e alle Procedure di attuazione del Modello.
 3. Mutamenti del quadro normativo e della struttura organizzativa che richiedono un aggiornamento del Modello.
 4. Nuove attività nell'ambito delle quali può essere commesso uno dei Reati 231 previsti dal Decreto.

5. Resoconto delle segnalazioni ricevute in ordine a presunte violazioni del Modello ed esito delle verifiche su dette segnalazioni.
6. Procedure disciplinari e sanzioni applicate dalla Società, con riferimento esclusivo alle violazioni del Modello.
7. Rendiconto delle spese sostenute e proposta del budget per l'anno successivo.
8. Valutazione complessiva sul funzionamento e l'efficacia del Modello.

Tale Relazione annuale deve essere predisposta in tempo utile per essere valutata dal CdA che predispone la proposta di bilancio.

L'OdV svolge le sue attività, coordinandosi con i soggetti responsabili dei processi di controllo (Internal Audit, Consiglio di Amministrazione, Collegio Sindacale, Chief Financial Officer, Revisore legale dei conti e Dipendenti, sia apicali che sottoposti), mediante:

- la definizione dell'architettura del sistema integrato di controlli relativi alla prevenzione del Rischio di commissione dei Reati 231;
- l'analisi critica dei controlli eseguiti dalle funzioni aziendali nelle aree a rischio di commissione dei Reati 231, al fine di valutare l'adeguatezza del Modello, la sua concreta attuazione e l'eventuale necessità di un suo aggiornamento;
- l'esecuzione degli eventuali ulteriori controlli che l'OdV dovesse ritenere necessari, anche con il supporto di professionisti esterni.

4.4 Flussi informativi verso l'OdV

I responsabili delle funzioni interessate dalle attività a rischio comunicano all'OdV ogni informazione utile per agevolare lo svolgimento delle verifiche sulla adeguatezza e corretta attuazione del Modello; a tal fine devono comunicare all'OdV le informazioni precisate nella tabella che segue. Per i flussi informativi caratterizzati da una periodicità definita (i.e. "trimestrale", "semestrale" o "annuale"), i responsabili delle funzioni interessate dalle attività a rischio sono tenuti ad effettuare la comunicazione anche in assenza di informazioni da segnalare.

L'Organismo di Vigilanza deve essere immediatamente informato a cura degli organi o delle funzioni competenti dei procedimenti disciplinari adottati per violazioni del Modello, nonché dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

Flussi verso OdV	
Responsabile dell'informazione	
Informazione	Periodicità
Ciascun dirigente, dipendente ed esponente aziendale	
Potenziali violazioni del Modello 231 adottato da Prima Industrie, rilevate di persona o segnalate da terzi	ad evento
Pendenza di procedimenti penali a proprio carico per ragioni attinenti all'attività svolta per la Prima Industrie	ad evento
Informativa in merito alla necessità di un rafforzamento formativo dei dipendenti relativamente al Modello 231 e/o alle tematiche del D.Lgs. 231/2001	ad evento

Flussi verso OdV		
Responsabile dell'informazione		
	Informazione	Periodicità
	Segnalazione di anomalie riguardanti il rispetto delle procedure - comunicazione di deroghe per motivate ragioni	ad evento
	Segnalazione di necessità di aggiornamento delle procedure	ad evento
Segretario del CDA		
	Verbali del CdA e dei Comitati	a richiesta
	Informazioni rilevanti per i compiti dell'OdV in merito alle attività del CdA e degli altri Comitati Istituiti	ad evento
Responsabile Internal Audit		
	Gli audit periodici effettuati dalla funzione Internal Audit, comprensivi dei working paper e della documentazione di supporto, non solo relativamente al Modello 231	a richiesta
	Le relazioni periodiche predisposte dalla funzione	semestrale
Chief Financial Officer /Dirigente Preposto		
	Donazioni e sponsorizzazioni	semestrale
	Pagamenti effettuati in deroga alle procedure ed ai protocolli	ad evento
	Relazioni del Collegio Sindacale	annuale
	Relazioni della Società di Revisione	annuale
	Informativa scritta circa i contatti avuti con funzionari dell'UIF in materia di antiriciclaggio e antiterrorismo	ad evento
	Avvio di attività di accertamento da parte dell'Agenzia delle Entrate/Guardia di Finanza	ad evento
	Verbali a fronte di visite ispettive da parte della Pubblica Amministrazione, con particolare riferimento ad aspetti di natura amministrativa, fiscale o finanziaria (es. Agenzia delle Entrate/Guardia di Finanza)	ad evento
	Relazione del Dirigente Preposto sulle attività svolte e relative attestazioni rilasciate in occasione del bilancio semestrale e del bilancio d'esercizio	semestrale
Responsabile della Funzione Legale		
	Elenco delle azioni legali in essere (civili, amministrative, penali), con breve descrizione delle problematiche e dello stato di avanzamento	trimestrale
	Provvedimenti o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità, anche amministrativa in merito a contestazioni/procedimenti di carattere penale e/o amministrativo a carico di PI o delle società partecipate da PI	ad evento
	Informazioni rilevanti per i compiti dell'OdV 231 in merito a Market Abuse ed Internal Dealing (es. verbali, comunicazioni, pareri, ecc...)	ad evento
	Richieste di dati e notizie da Autorità di vigilanza (es. CONSOB, UIF)	ad evento
	Avvio di attività ispettiva da parte delle Autorità di vigilanza (es. CONSOB, UIF) o da Borsa Italiana	ad evento
	Variatione agli standard contrattuali aziendali (es. contratti con distributori, agenti, intercompany, parti correlate, ecc.) ed alle condizioni generali di acquisto	ad evento
	Segnalazioni di anomalie/eccezioni riscontrate in ambito privacy (es. nuove modalità di trattamento di dati)	ad evento
Responsabile HR		

Flussi verso OdV		
Responsabile dell'informazione		
	Informazione	Periodicità
	Pianificazione e risultati delle attività formative inerenti gli aspetti di compliance legati alle principali normative di interesse aziendale	annuale
	Provvedimenti disciplinari, oltre il richiamo verbale/scritto	trimestrale
	Aggiornamento dell'organigramma	ad evento
	Tabella riassuntiva delle assunzioni a tempo indeterminato, determinato, licenziamenti e dimissioni	trimestrale
	Informativa su infortuni occorsi e malattie professionali insorte suddivise per tipologie e gravità	trimestrale
	Verbali a fronte di visite ispettive da parte della Pubblica Amministrazione (es. INAIL e Ispettorato del Lavoro)	ad evento
Responsabile IT		
	Cambiamenti significativi dei sistemi informatici	semestrale
	Informazioni in merito a contestazioni scritte da parte di fornitori per mancato acquisto di licenze o duplicazione di programmi	ad evento
	Informazioni relative ai cyber attack rilevati, tentati o riusciti, a danno della rete e dell'infrastruttura aziendale	semestrale
	Segnalazioni di anomalie/eccezioni riscontrate in ambito ICT privacy (es. data breach)	ad evento
Responsabile della funzione Public Grant & Innovation Programs		
	Riepilogo, da parte della funzione Public Grant&Innovation Programs, sui progetti finanziati e sui bandi di gara per appalti (pubblici e/o privati) cui la Società partecipa	annuale
Responsabile Import & Export		
	Avvio di attività di accertamento da parte dell'Agenzia delle Dogane e dei Monopoli	ad evento
Responsabile Qualità		
	Risultati Audit di Qualità se hanno informazioni rilevanti per i compiti dell'OdV	ad evento
Responsabile della sicurezza sui luoghi di lavoro		
	Verbale della riunione periodica (art. 35 D.Lgs. 81/2008)	annuale
	Documento di Valutazione dei rischi ex D.Lgs. 81/2008 sulla sicurezza sul lavoro (o aggiornamenti nei casi di rilevanti modifiche dei processi produttivi, ovvero di variazioni dell'organigramma sicurezza)	ad evento
	Rapporti in caso di infortuni sul lavoro (con esito > 40 giorni)	ad evento
	Bdg annuale di spesa/investimento predisposto per gli interventi migliorativi in ambito della sicurezza e relazione consuntiva sulle spese/investimenti effettuati.	annuale
	Rapporti sulle attività di monitoraggio delle performance della sicurezza	annuale
	Elenco delle sanzioni disciplinari irrogate per violazioni alla normativa sulla sicurezza e salute nei luoghi di lavoro	annuale
	Segnalazione - dal medico competente - delle situazioni anomale riscontrate nell'ambito delle visite periodiche o programmate	ad evento
	Notizie su carenze o inadeguatezza dei luoghi, delle attrezzature di lavoro o dei DPI messi a disposizione o di ogni altra situazione di pericolo connesso alla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro	ad evento

Flussi verso OdV		
Responsabile dell'informazione		
	Informazione	Periodicità
	Notizie su comportamenti o situazioni in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro non conformi al Modello, di cui si sia venuti a conoscenza, anche se non integra una fattispecie di reato	ad evento
	Verbali a fronte di visite ispettive da parte della Pubblica Amministrazione, con particolare riferimento alla gestione delle tematiche SSL (es. INAIL e Ispettorato del Lavoro)	ad evento
Responsabile per l'Ambiente		
	Audit sul rispetto delle norme in materia ambientale (D.Lgs. 152/2006)	annuale
	Informazioni su richieste di dati ed avvio di attività ispettiva da parte di autorità	ad evento
	Notizie su provvedimenti adottati dall'autorità	ad evento
	Budget predisposto in materia di tutela dell'ambiente e relazione consuntiva sulle spese/investimenti effettuati	annuale
	Verbali a fronte di visite ispettive da parte della Pubblica Amministrazione, con particolare riferimento alla gestione delle tematiche ambientali (es. SPRESAL e ARPA)	ad evento

4.5 Segnalazione delle violazioni del Modello e whistleblowing

L'OdV ha il compito di raccogliere e valutare le segnalazioni relative a effettive o presunte violazioni del presente Modello.

Al fine di dare attuazione alle integrazioni apportate al novellato art. 6 del d.lgs. n. 231/2001, la Società ha integrato nel Modello un sistema di gestione delle segnalazioni di illeciti (c.d. sistema *whistleblowing*) finalizzato a tutelare l'identità del segnalante ed il relativo diritto alla riservatezza anche attraverso l'introduzione all'interno del sistema disciplinare di specifiche sanzioni comminate in caso di eventuali atti di ritorsione ed atteggiamenti discriminatori in danno del segnalante per il fatto di aver denunciato, in buona fede e sulla base di ragionevoli elementi di fatto, comportamenti illeciti e/o in violazione del Modello.

Tutti i dipendenti e i membri degli organi sociali della Società si impegnano, nel rispetto delle finalità del presente Modello, a collaborare con l'OdV, segnalando allo stesso, in maniera circostanziata, ogni violazione o sospetto di violazione del Modello.

A tal fine è operativa una casella di posta elettronica odv@primaindustrie.com da utilizzare per la segnalazione delle violazioni o anche solo dei sospetti di violazioni del Modello.

L'OdV provvederà ad un'analisi della segnalazione, ascoltando eventualmente l'autore e il responsabile della presunta violazione.

I dipendenti, amministratori e membri degli organi sociali nonché terze parti che operano con la Società sono informati circa l'esistenza di detto canale di comunicazione che consente di presentare le eventuali segnalazioni, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, garantendo anche con modalità informatiche la riservatezza dell'identità del segnalante.

Oggetto delle segnalazioni possono essere:

- condotte illecite che integrano una o più fattispecie di reato da cui può derivare una

responsabilità per l'ente ai sensi del d.lgs.231/2001;

- condotte che, pur non integrando alcuna fattispecie di reato, sono state poste in essere contravvenendo a regole di condotta, procedure, protocolli o disposizioni contenute all'interno del Modello o dei documenti ad esso allegati.

Non saranno meritevoli di segnalazione, invece, questioni di carattere personale del segnalante quali rivendicazioni o istanze non riconducibili ai punti di cui sopra.

Le segnalazioni devono fornire elementi utili a consentire ai soggetti preposti di procedere alle dovute e appropriate verifiche ed accertamenti (art. 6, comma 2-*bis*, d.lgs.231/2001).

Sono, altresì, disciplinate le segnalazioni anonime, ovvero quelle segnalazioni prive di elementi che consentano di identificare il loro autore. Le segnalazioni anonime non verranno prese in considerazione per quanto attiene la tutela accordata dalla norma al segnalante (art. 6, commi 2-*ter* e 2-*quater*, d.lgs.231/2001). Le predette segnalazioni saranno oggetto di ulteriori verifiche solo ove siano connotate da un contenuto adeguatamente dettagliato e circostanziato e aventi ad oggetto illeciti o irregolarità particolarmente gravi.

Il destinatario delle segnalazioni è l'Organismo di Vigilanza. La Società ha inoltre adottato un programma di anticorruzione in linea anche con il Foreign Corrupt Practices Act (FCPA), legislazione statunitense in materia di lotta alla corruzione, e a tal fine è stata altresì appositamente istituita una *compliance helpline* a disposizione per l'invio delle segnalazioni:

- via telefono, al numero: + 39 011 4103623
- via e-mail, all'indirizzo: compliancehelpline@primaindustrie.com

La Società ed i destinatari della segnalazione agiscono in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione o comportamenti discriminatori, diretti o indiretti, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

4.6 Raccolta e conservazione delle informazioni

Ogni informazione, segnalazione, *report*, relazione previsti nel Modello sono conservati su incarico dell'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio riservato (informatico, nella rete aziendale, o cartaceo).

I componenti uscenti dell'Organismo di Vigilanza devono disporre affinché il passaggio della gestione dell'archivio avvenga correttamente ai nuovi componenti.

5 Controlli

Il sistema integrato di controlli concernenti la prevenzione dei Reati 231 costituisce una parte molto importante del Sistema di Controllo Interno e Gestione dei Rischi (SCIGR) della Società, che ha una portata più ampia e fa riferimento, oltre che ai rischi di commissione dei Reati 231, a tutti i rischi significativi per l'organizzazione: strategici, operativi, normativi e finanziari.

I controlli sono classificati in tre livelli:

- **I Livello:** controlli volti ad assicurare il corretto svolgimento delle operazioni. Si tratta dei controlli effettuati dalle stesse strutture operative;

- **II Livello:** controlli volti a monitorare e gestire i rischi tipici aziendali, quali il rischio operativo, il rischio finanziario, il rischio di mercato, il rischio di (non) conformità, ecc.; in tale ambito rivestono un ruolo di particolare rilevanza *il Risk manager* nonché le funzioni legali e di *compliance* con particolare riferimento al presidio del rischio legale e di non conformità, ivi incluso anche il rischio della commissione di illeciti penali a danno o nell'interesse dell'azienda;
- **III Livello:** controlli, indipendenti e obiettivi, di "assurance" e di consulenza, finalizzati al miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'organizzazione (Internal Audit, OdV – per i rischi di Reato 231, Collegio Sindacale e Società di Revisione).

Pur nella consapevolezza che nessun processo di controllo può, in termini assoluti, preservare dai rischi intrinseci all'attività d'impresa, né dalla possibilità che errori umani o eventi straordinari o violazioni fraudolente di leggi, regolamenti o procedure aziendali cagionino danni alla Società, il sistema integrato di controlli per la prevenzione dei Reati 231 deve:

- assicurare la necessaria separazione tra le funzioni operative e quelle di controllo, e pertanto essere strutturato in modo da evitare o ridurre il più possibile le situazioni di conflitto di interesse nell'assegnazione delle competenze (Segregation of Duties);
- stabilire attività di controllo secondo i tre Livelli prima definiti e individuare con chiarezza compiti e responsabilità, in particolare nelle fasi di supervisione e di intervento e correzione delle irregolarità riscontrate;
- assicurare sistemi informativi e processi di reporting affidabili e idonei ai diversi livelli ai quali sono attribuite funzioni di controllo;
- garantire che le anomalie riscontrate siano tempestivamente portate a conoscenza delle funzioni aziendali competenti.

I Controlli di III Livello sono volti a valutare l'adeguatezza e la coerenza dell'architettura del Sistema di Controllo Interno e a suggerirne la sua continua implementazione sulla base dei risultati dei Controlli di I e II Livello.

L'architettura complessiva dei Controlli per la prevenzione dei Reati 231 non può essere considerata come una struttura rigida, immutabile, definita una volta per sempre, ma va aggiornata continuamente al mutare del contesto operativo aziendale e del quadro normativo.

6 SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO

6.1 Funzione del sistema disciplinare

L'art. 6, comma 2, lett. e) e l'art. 7, comma 4, lett. b) del d.lgs. 231/2001 indicano, quale condizione per un'efficace attuazione del modello di organizzazione, gestione e controllo, l'introduzione di un sistema idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello stesso.

Pertanto, la definizione di un adeguato sistema disciplinare e sanzionatorio costituisce un presupposto essenziale per l'efficacia del modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Le sanzioni previste saranno applicate dalla funzione aziendale preposta in coerenza con i poteri attribuiti ed in coordinamento con la funzione Human Resources ad 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.

In ogni caso, la sanzione prescinde dalla commissione del reato e si attesta come reazione della Società al mancato rispetto di procedure o regole comportamentali richiamate dal Modello.

6.2 Misure nei confronti di lavoratori

L'osservanza delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal Modello costituisce adempimento da parte dei dipendenti di Prima Industrie 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 Prima Industrie costituisce sempre illecito disciplinare.

La predeterminazione delle norme sostanziali e procedurali, ossia dei fatti disciplinari rilevanti, delle sanzioni corrispondenti a tali fatti e delle procedure di contestazione delle sanzioni irrogate è affidata al Contratto collettivo di lavoro Metalmeccanici.

I provvedimenti disciplinari e sanzionatori sono irrogabili nei confronti dei lavoratori dipendenti di Prima Industrie 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.

Per i lavoratori, tali provvedimenti sono i seguenti:

- richiamo verbale;
- ammonizione scritta;
- multa non superiore a tre ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni;
- licenziamento.

Costituisce pertanto illecito disciplinare ogni violazione delle regole previste dal Modello o da questo richiamate e, in ogni caso, la commissione (anche sotto forma di tentativo) di qualsiasi illecito penale per cui è applicabile il d.lgs. 231/01. In particolare si applicano i seguenti provvedimenti.

Incorre nei provvedimenti di rimprovero, multa, sospensione il dipendente che violi le procedure interne previste o richiamate dal presente Modello - ad esempio non osserva le procedure prescritte, omette di dare comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni prescritte, omette di svolgere controlli - o adotti, nell'espletamento di Attività sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso. La sanzione sarà commisurata alla gravità dell'infrazione e alla reiterazione della stessa (della recidiva si terrà conto anche ai fini della commisurazione di una eventuale sanzione espulsiva).

Costituiscono comunque grave trasgressione, ove non si configuri un comportamento sanzionabile con uno dei provvedimenti di cui ai punti successivi, i seguenti comportamenti:

- l'inadempimento degli obblighi di "segnalazione" e di "informazione" nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;

- la non giustificata o sistematica mancata partecipazione alle iniziative di formazione in tema 231, promosse dalla Società;
- il mancato rispetto delle regole generali di comportamento;
- il mancato rispetto dei protocolli specifici di controllo previsti per le attività sensibili nella parte speciale del presente Modello ed i relativi flussi informativi.

Incorre nel provvedimento di licenziamento con preavviso, il dipendente che adotti nell'espletamento delle Attività sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal D. Lgs. 231/2001, dovendosi ravvisare in tale comportamento "un'infrazione alla disciplina e alla diligenza del lavoro" di cui all'articolo 10 lettera a "Licenziamento per mancanze".

Incorre nel provvedimento di licenziamento senza preavviso il dipendente che adotti, nell'espletamento delle Attività sensibili un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni del Modello, tale da determinare la concreta applicazione a carico dell'Azienda di misure previste dal D. Lgs. 231/2001, dovendosi ravvisare un comportamento che "provochi all'azienda grave nocumento morale o materiale" nonché da costituire un "azione che costituisce delitto a termine di legge", di cui all'articolo 10 lettera b "Licenziamento per mancanze".

Ad ogni notizia di violazione del Modello, verrà promossa da parte della funzione preposta 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 ed all'eventuale recidiva.

Resta inteso che saranno in ogni caso rispettate le procedure, le disposizioni e le garanzie previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e dalla normativa pattizia in materia di provvedimenti disciplinari.

Per quanto concerne l'accertamento delle infrazioni concernenti il presente Modello, i procedimenti disciplinari e la comminazione delle sanzioni restano validi i poteri già conferiti, nei limiti delle rispettive deleghe e competenze, alla dirigenza di Prima Industrie.

Le sanzioni e l'eventuale risarcimento del danno sono commisurate al livello di responsabilità e autonomia del dipendente, all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso, all'intenzionalità o al grado di colpa riferibile al suo comportamento nonché alla gravità del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio a cui l'azienda può ragionevolmente ritenersi esposta – ai sensi e per gli effetti del D. Lgs. 231/2001 – a seguito della condotta censurata.

Il sistema disciplinare, inclusa la sua concreta applicazione, viene continuamente monitorato dalla Direzione Personale con il supporto, qualora necessario, dell'Organismo di Vigilanza.

Ai dipendenti verrà data immediata e diffusa informazione circa l'introduzione delle nuove disposizioni.

Ogni atto relativo al procedimento disciplinare dovrà essere comunicato all'Organismo di Vigilanza per le valutazioni ed il monitoraggio di sua competenza.

6.3 Misure nei confronti degli amministratori

L'Organismo di Vigilanza, raccolta una notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello da parte di membri del Consiglio di Amministrazione, dovrà tempestivamente informare dell'accaduto il Collegio Sindacale e l'intero Consiglio di Amministrazione. I soggetti destinatari dell'informativa dell'Organismo di Vigilanza, valutata la fondatezza della segnalazione ed effettuati i necessari accertamenti, potranno assumere, secondo quanto previsto dallo Statuto, gli opportuni provvedimenti tra cui, se del caso, la convocazione dell'assemblea dei soci, al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

Si specifica, a titolo esemplificativo, che costituisce violazione dei doveri degli amministratori:

- la commissione, anche sotto forma di tentativo, di un reato per cui è applicabile il d.lgs. 231/01 nell'espletamento delle proprie funzioni;
- l'inosservanza delle regole prescritte dal Modello;
- la mancata vigilanza sui prestatori di lavoro o collaboratori della Società circa il rispetto del Modello e delle regole da esso richiamate;
- tolleranza di irregolarità commessa da prestatori di lavoro o collaboratori della Società.

Ogni atto relativo al procedimento sanzionatorio dovrà essere comunicato all'Organismo di Vigilanza per le valutazioni ed il monitoraggio di sua competenza.

6.4 Misure nei confronti dei sindaci

L'Organismo di Vigilanza, raccolta una notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello da parte da parte di uno o più sindaci, dovrà tempestivamente informare dell'accaduto l'intero Collegio Sindacale e il Consiglio di Amministrazione. I soggetti destinatari dell'informativa dell'Organismo di Vigilanza, valutata la fondatezza della segnalazione ed effettuati i necessari accertamenti, potranno assumere, secondo quanto previsto dallo Statuto e dalla Legge, gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'assemblea dei soci, al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

6.5 Misure nei confronti di partner commerciali, consulenti e collaboratori esterni

L'adozione da parte di *partner* commerciali, consulenti e collaboratori esterni, comunque denominati, o altri soggetti aventi rapporti contrattuali con la Società di comportamenti in contrasto con i principi stabiliti dal Modello e dal Codice Etico sarà sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali.

Con tali clausole il terzo si obbliga a adottare ed attuare efficacemente procedure aziendali e/o a tenere comportamenti idonei a prevenire la commissione, anche tentata, dei reati in relazione ai quali si applicano le sanzioni previste nel d.lgs. 231/2001. L'inadempimento, anche parziale, di tale obbligazione, è sanzionato con la facoltà della Società di sospendere l'esecuzione del contratto e/o di recedere unilateralmente dallo stesso, anche in corso di esecuzione prevedendo eventualmente delle penali, oppure di risolvere il medesimo contratto, fatto salvo in ogni caso il diritto della Società al risarcimento degli eventuali danni subiti.

6.6 Misure in caso di violazione della tutela del segnalante (Whistleblowing)

Ai sensi delle disposizioni normative in materia di *whistleblowing*, sono vietati gli atti di ritorsione o discriminazione nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione effettuata.

La Società potrà applicare le seguenti sanzioni, contenute nel CCNL applicato, nei confronti di chi viola le misure poste a tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate:

- richiamo verbale;
- ammonizione scritta;
- multa non superiore a tre ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni;
- licenziamento.

Si evidenzia che l'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

Si sottolinea che il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del Codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

7 PIANO DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE

7.1 Premessa

Prima Industrie, al fine di dare efficace attuazione al Modello, assicura una corretta divulgazione dei contenuti e dei principi dello stesso, oltre che di quelli del Codice Etico, all'interno ed all'esterno della propria organizzazione.

In particolare, obiettivo della Società è estendere la comunicazione dei principi del Modello e del Codice Etico non solo ai propri dipendenti ma anche ai soggetti che operano – anche occasionalmente – per il conseguimento degli obiettivi della Società in forza di rapporti contrattuali.

L'attività di comunicazione e formazione è diversificata a seconda dei destinatari cui essa si rivolge, ma deve essere, in ogni caso, improntata a principi di completezza, chiarezza, accessibilità e continuità al fine di consentire ai diversi destinatari la piena consapevolezza di quelle disposizioni aziendali che sono tenuti a rispettare e delle norme etiche che devono ispirare i loro comportamenti.

La comunicazione e la formazione sui principi e contenuti del Modello sono garantite dalla funzione competente per la formazione dei lavoratori che identifica, di concerto con l'Organismo di Vigilanza, la migliore modalità di fruizione di tali servizi.

L'attività di comunicazione e formazione (ivi compreso il piano di formazione) è supervisionata dall'Organismo di Vigilanza che potrà proporre eventuali integrazioni ritenute utili.

7.2 Dipendenti

Ogni dipendente è tenuto a: i) acquisire consapevolezza dei contenuti del Modello messi a sua disposizione; ii) conoscere le modalità operative con le quali deve essere realizzata la propria attività.

Deve essere garantita ai dipendenti la possibilità di accedere e consultare, anche sulla Intranet aziendale, la documentazione costituente il Modello ed i protocolli di controllo e le procedure aziendali ad esso riferibili. Inoltre, al fine di agevolare la comprensione del Modello, i dipendenti, con modalità diversificate secondo il loro grado di coinvolgimento nelle attività individuate come sensibili ai sensi del d.lgs. 231/2001, sono tenuti a partecipare alle specifiche attività formative che saranno promosse dall'Organismo di Vigilanza.

Idonei strumenti di comunicazione saranno adottati per aggiornare i dipendenti circa le eventuali modifiche apportate al Modello, nonché ogni rilevante cambiamento procedurale, normativo o organizzativo.

La partecipazione ai programmi di formazione è obbligatoria rispetto a tutti i destinatari della formazione stessa e deve essere documentata.

7.3 Partner commerciali, consulenti e collaboratori esterni

I soggetti terzi con i quali la Società viene in rapporto tramite la stipula di contratti o accordi (partner commerciali, i consulenti, i collaboratori esterni, ecc.) sono informati dell'adozione, da parte della Stessa, del Codice Etico e dell'esigenza che il loro comportamento sia conforme ai principi etici e alle linee di condotta adottati da Prima Industrie.

8 ADOZIONE DEL MODELLO – CRITERI DI AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO

8.1 Aggiornamento ed adeguamento

Su richiesta dell'OdV, il Consiglio di Amministrazione delibera in merito all'aggiornamento del Modello e del suo adeguamento in relazione a modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:

- i) modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa;
- ii) cambiamenti delle aree di business;
- iii) modifiche normative;
- iv) risultanze dei controlli;
- v) significative violazioni delle prescrizioni del Modello;
- vi) segnalazione di necessità di aggiornamento ricevute dall'OdV.

Il Modello sarà, in ogni caso, sottoposto a procedimento di revisione ogni qualvolta l'Organismo di Vigilanza ne ravvisi la necessità a fronte di novità legislative o mutamenti organizzativi gestionali della Società.