

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 8
GIUGNO 2001, N. 231**

| Indice delle revisioni | | |
|------------------------|----------------------|-------------|
| revisione | Principali modifiche | Data emiss. |
| 00 | Prima emissione | 21/12/2020 |
| | | |
| | | |
| | | |

PARTE GENERALE

Sommario

| | |
|---|-----------|
| 1. LINEAMENTI DELLA RESPONSABILITÀ DELL'ENTE AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231..... | 4 |
| 2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO COME ESIMENTE DALLA RESPONSABILITÀ..... | 9 |
| 3. QUOIN S.R.L. ENGINEERING E IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO | 11 |
| 4. VIGILANZA SUL FUNZIONAMENTO E L'OSSERVANZA DEL MODELLO E CURA DELL'AGGIORNAMENTO DELLO STESSO | 13 |
| 5. FLUSSI INFORMATIVI | 15 |
| 6. ADOZIONE, DIFFUSIONE E CONOSCENZA DEL MODELLO | 16 |
| 7. SISTEMA DISCIPLINARE | 17 |

1. LINEAMENTI DELLA RESPONSABILITÀ DELL'ENTE AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231

In attuazione della delega di cui all'art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300, è stato emanato il Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito denominato "d.lgs. 231/2001" o "decreto") entrato in vigore il 4 luglio 2001, recante la "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*". Tale introduzione segue alla ratifica da parte dell'Italia di Convenzioni Internazionali costituenti dei veri e propri antecedenti normativi del decreto. Si tratta, in particolare, della Convenzione sulla protezione degli interessi dell'Unione Europea, c.d. P.I.F., per la tutela degli interessi finanziari, siglata a Bruxelles il 26 luglio 1995, della Convenzione inerente alla corruzione di funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri, conclusa a Bruxelles il 26 maggio 1997, nonché della c.d. Convenzione O.C.S.E., stipulata a Parigi il 17 dicembre 1997, relativa alla lotta contro la corruzione dei pubblici ufficiali stranieri nelle transazioni economiche internazionali.

L'intervento fondamentale del decreto consiste nell'introduzione di una responsabilità c.d. amministrativa (seppure sostanzialmente penale) in capo all'ente per reati tassativamente elencati che siano commessi, nel suo **interesse o vantaggio**, da parte di soggetti inseriti nella compagine organizzativa dello stesso. Tali criteri oggettivi di imputazione della responsabilità all'ente sono individuati dall'art. 5 del d.lgs. 231/2001, il quale, con riferimento ai **soggetti**, distingue tra:

- a) persone fisiche che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone fisiche che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo degli enti medesimi;
- b) persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti in posizione apicale.

Tale differenziazione viene ripresa dagli artt. 6 e 7 del decreto i quali disciplinano, rispettivamente, la fattispecie esimente per gli illeciti dipendenti da reati commessi dai soggetti di cui all'art. 5, co. 1, lett a) e l'esimente laddove i reati siano posti in essere dai soggetti di cui alla lett. b) della medesima disposizione (V. *infra* par. 2).

Come anticipato, non viene in rilievo qualsiasi tipologia di reato, bensì solamente i reati

tassativamente elencati dagli artt. 24 ss. del decreto. Alla data di adozione del presente Modello di organizzazione, gestione e controllo (d'ora in poi anche "M.O.G.C." o semplicemente "Modello"), in base al disposto del d.lgs. 231/01 e successive modifiche e integrazioni, la responsabilità amministrativa dell'ente si configura con riferimento alle seguenti categorie di **reati**:

- Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture (Art. 24 D. Lgs.231/2001) [Articolo modificato dal D.Lgs.n.75 del 14 luglio 2020]
- Delitti informatici e trattamento illecito di dati (Art. 24-bis D. Lgs.231/2001) [Articolo aggiunto dalla L. n. 48/2008; modificato dal D.Lgs.n.7 e 8/2016 aggiornato alla Legge di conversione n. 133 del 18.11.2019]
- Delitti di criminalità organizzata (Art. 24-ter D. Lgs.231/2001) [Articolo aggiunto dalla L. n. 94/2009, modificato dalla L. 69/2015 e successivamente dalla L.n.236 /2016]
- Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio (Art. 25 D.Lgs.231/2001) [Articolo modificato dalla L. n. 190/2012 e dalla Legge n. 3 del 9 gennaio 2019 e modificato dal D.Lgs.n.75 del 14 luglio 2020]
- Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (Art. 25-bis D.Lgs.231/2001) [Articolo aggiunto dal D.L. n. 350/2001, convertito con modificazioni dalla L. n. 409/2001; modificato dalla L. n. 99/2009; modificato dal D.Lgs.n.125/2016]
- Delitti contro l'industria e il commercio (Art. 25-bis.1 D. Lgs.231/2001) [Articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009]
- Reati societari (Art. 25-ter D. Lgs.231/2001) [Articolo aggiunto dal D.Lgs.n.61/2002, modificato dalla L. n. 190/2012, dalla L. 69/2015 e successivamente dal D.lgs. n.38/2017]
- Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal Codice penale e dalle leggi speciali (Art. 25-quater D. Lgs.231/2001) [Articolo aggiunto dalla L. n. 7/2003]
- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (Art. 583-bis c.p.) (Art. 25-quater.1 D. Lgs.231/2001) [Articolo aggiunto dalla L. n. 7/2006]

-
- Delitti contro la personalità individuale (Art. 25-quinquies D. Lgs.231/2001) [Articolo aggiunto dalla L. n. 228/2003; modificato dalla L. n. 199/2016 e successivamente dalla L.n.236 / 2016 e poi ancora dalla Legge 110 del 14 luglio 2017]
 - Reati di abuso di mercato (Art. 25-sexies D. Lgs.231/2001) [Articolo aggiunto dalla L. n. 62/2005]
 - Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (Art. 25-septies D. Lgs.231/2001) [Articolo aggiunto dalla L. n. 123/2007]
 - Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (Art. 25-octies D. Lgs.231/2001) [Articolo aggiunto dal D.Lgs.n.231/2007; modificato dalla L. n. 186/2014]
 - Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (Art. 25-novies D. Lgs.231/2001) [Articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009]
 - Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (Art. 25-decies D. Lgs.231/2001) [Articolo aggiunto dalla L. n. 116/2009]
 - Reati ambientali (Art. 25-undecies D. Lgs.231/2001) [Articolo aggiunto dal D.Lgs.n.121/2011, modificato dalla L. n. 68/2015 e dal D.Lgs.n.116 del 3 settembre 2020]
 - Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (Art. 25-duodecies D. Lgs.231/2001) [Articolo aggiunto dal D.Lgs.n.109/2012]
 - Razzismo e xenofobia (Art. 25-terdecies D. Lgs.231/2001) - [Articolo aggiunto dalla L. 167 del 20 novembre 2017 per la completa attuazione della decisione quadro 2008/913/GAI-Giustizia e affari interni]
 - Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (Art. 25-quaterdecies D. Lgs.231/2001) [Articolo aggiunto dall' Art. 5 della Legge n. 39 del 03 maggio 2019]
 - Reati tributari (Art. 25-quinquiesdecies D. Lgs.231/2001) [Articolo aggiunto dal D.L. n. 124 del 26 ottobre 2019 coordinato con Legge di conversione n.157 del 19 dicembre 2019 e modificato dal D.Lgs.n.75 del 14 luglio 2020]
 - Contrabbando- Diritti di confine (Art. 25-sexiesdecies D. Lgs.231/2001) [Articolo aggiunto dal D.Lgs.n.75 del 14 luglio 2020]
 - Delitti tentati (Art. 26 D. Lgs.231/2001)
 - Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato (Art. 12,

Legge n. 9/2013) [Costituiscono presupposto per gli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva]

- Reati transnazionali (Legge n.146/2006 modificata dalla L.n.236 /2016) [Costituiscono presupposto per la responsabilità amministrativa degli enti i seguenti reati se commessi in modalità transnazionale]

La responsabilità dell'ente si aggiunge e non si sostituisce a quella della persona fisica che ha commesso il reato c.d. presupposto e il suo accertamento, ai sensi dell'art. 36 del decreto, è di competenza del giudice penale. Inoltre, l'art. 38 del d.lgs. 231/2001 dispone la regola generale della riunione del procedimento per l'illecito amministrativo al processo penale instaurato nei confronti della persona fisica autrice del reato, fatta eccezione per le ipotesi speciali di separazione previste dal secondo comma della norma.

Le **sanzioni** irrogabili in ipotesi di pronuncia di responsabilità dell'ente sono individuate dall'art. 9 del decreto e si distinguono in:

- **Sanzioni pecuniarie:** si applicano ogniqualvolta sia accertata la responsabilità dell'ente e vengono determinate dal giudice secondo un sistema "per quote" in cui l'importo della singola quota viene fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente e che tiene conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'ente, nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti. L'art. 12 del decreto indica due ipotesi di riduzione della sanzione pecuniaria: ai sensi del comma 1 la sanzione è ridotta della metà se l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo, con danno patrimoniale di particolare tenuità; il comma 2 prevede che la sanzione pecuniaria sia ridotta da un terzo alla metà se, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, l'ente abbia risarcito il danno ed eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato (o si sia adoperato in tal senso) ed abbia rimosso le carenze organizzative che hanno determinato il reato, adottando modelli organizzativi idonei a prevenire la commissione di nuovi reati della stessa specie. Peraltro, laddove le due ipotesi sussistano congiuntamente, la sanzione è ridotta dalla metà ai due terzi.

- **Confisca del prezzo o del profitto del reato:** è sempre disposta con la sentenza di condanna, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato. Laddove non sia possibile la confisca in forma diretta, può essere ordinata per equivalente.
- **Pubblicazione della sentenza di condanna:** può essere disposta quando nei confronti dell'ente viene applicata una sanzione interdittiva.
- **Sanzioni interdittive:** si applicano in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:
 - l'ente ha tratto dal 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 questo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
 - in caso di reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive sono elencate dall'art. 9, comma 2, che individua le seguenti tipologie:

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

Ai sensi dell'art. 45 del decreto, le sanzioni interdittive sono applicabili anche in fase cautelare quali misure cautelari dell'ente se sussistono gravi indizi di responsabilità e vi è il concreto pericolo di reiterazione di illeciti della stessa indole di quello per cui si procede.

L'art. 17 del decreto prevede che le sanzioni interdittive non si applicano (o sono revocate, se già applicate in via cautelare) qualora l'ente, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, abbia:

- risarcito integralmente il danno ed eliminato le conseguenze dannose o pericolose

del reato (o si sia efficacemente adoperato in tal senso);

- eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato, mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- messo a disposizione il profitto del reato ai fini della confisca.

Peraltro, al verificarsi di tali presupposti sarà applicata la riduzione della sanzione pecuniaria da un terzo alla metà in forza del disposto dell'art. 12, comma 2, del decreto.

2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO COME ESIMENTE DALLA RESPONSABILITÀ

L'art. 6 del decreto disciplina la **fattispecie esimente** dalla responsabilità laddove il reato presupposto sia commesso da un soggetto in posizione apicale di cui all'art. 5, comma 1, lett. a), prevedendo che l'ente non risponda a titolo di responsabilità amministrativa se prova che:

- 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 di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un **organismo dell'ente 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 cui alla lettera b).

A fondare la responsabilità dell'ente sarebbe il deficit organizzativo del soggetto collettivo, il quale, non essendosi auto-organizzato in modo da contenere il rischio di illegalità penale, non avrebbe impedito, o avrebbe agevolato, la commissione del reato da parte dell'apicale.

Con particolare riferimento all'idoneità ed efficacia attuazione del modello organizzativo, il secondo comma dell'art. 6, chiarisce che lo stesso debba rispondere alle seguenti esigenze:

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

Peraltro, la L. 30 novembre 2017, n. 179, recante "*Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*", adottata nell'ottica di riformare la materia del *whistleblowing* anche nel settore privato, ha introdotto nell'art. 6 il comma 2-bis, 2-ter e 2-quater. Segnatamente, la novità principale consiste nella necessità che il modello preveda uno o più canali di segnalazione circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del decreto, che garantiscano la riservatezza dell'identità del segnalante, e il divieto di qualsiasi atto ritorsivo o discriminatorio ricollegato alle segnalazioni, con previsioni di sanzioni disciplinari nei confronti sia di chi viola le misure di tutela del segnalante, sia di chi effettui con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate.

Anche per l'eventualità in cui un reato presupposto venga posto in essere da un soggetto sottoposto alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati, la persona giuridica incorre in responsabilità, sempre che la commissione del reato sia stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza. L'**art. 7** del decreto prevede che la suddetta inosservanza sia, in ogni caso, esclusa qualora l'ente, prima della commissione del reato, abbia adottato ed efficacemente attuato un **modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo** a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

3. QUOIN S.R.L. ENGINEERING E IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

Quoin s.r.l. engineering (d'ora in poi anche Quoin s.r.l. o Quoin), con sede legale a Verona, via Albere 8, viene costituita con atto del 18 febbraio 2004 dall'arch. Franco Scaramuzza e dall'arch. Maurizio Franchini, come naturale evoluzione dello Studio di Architettura Scaramuzza, operante dal 1991 nel settore della progettazione architettonica. Lo scopo è quello di fornire alle aziende un supporto tecnico ingegneristico completo che si va ad integrare al progetto architettonico, comprendendo progetti di analisi organizzativa.

Nel febbraio 2017 la compagine societaria è mutata per la fuoriuscita dalla stessa dell'arch. Maurizio Franchini e l'ingresso, per le quote liberatesi, di nuovi soci: ing. Marino Gavasso, arch. Maddalena Barbi, arch. Nicoletta Dal Zotto.

Quoin s.r.l. *engineering* opera nel campo della progettazione architettonica, realizzando progetti di massima ed esecutivi per edifici civili e industriali ed erogando, all'occorrenza, servizi di Direzione Lavori in cantiere. Più precisamente il lavoro svolto dalla società si declina nelle seguenti attività: studi di fattibilità, ricerche, consulenze, progettazioni, direzione dei lavori, valutazione di congruità tecnico-economica, studi di impatto ambientale, cura degli aspetti organizzativi e materiali relativamente a tale attività, nonché in tutte quelle attività commerciali, industriali, finanziarie, mobiliari ed immobiliari che l'organo amministrativo ritiene strumentali, accessorie, connesse, necessarie o utili ad esse.

Nel quadro di coordinamento generale, Quoin può fornire un servizio tecnico in cui ogni parte dell'edificio viene sviluppata in una visione globale ed in cui tutte le possibili interferenze vengono evitate già dalla fase progettuale, consentendo un ottimale controllo dei costi e delle tempistiche di esecuzione.

Nel corso degli anni sono state svolte numerose collaborazioni ed attività progettuali per molteplici aziende, operanti soprattutto nel settore automotive, che ad oggi costituisce il principale ambito in cui l'azienda presta la sua attività.

La Società ha conseguito le certificazioni di conformità alle norme:

- UNI EN ISO 9001:2015 Sistemi di gestione per la Qualità – Requisiti;
- UNI EN ISO 9000:2015 Sistemi di gestione per la Qualità – Fondamenti e vocabolario.

Con riguardo alla forma amministrativa, il ruolo di amministratore unico è attribuito al socio maggioritario, Franco Scaramuzza. È nominato direttore tecnico della società l'ing. Gavasso Marino, con il compito di coadiuvare l'organo di amministrazione nella definizione degli obiettivi strategici della Società e degli indirizzi dell'attività di progettazione.

Quoin s.r.l. si è adoperata per l'adozione di procedure operative e istruzioni generali finalizzate al rispetto delle regole etiche nella gestione degli affari, basando la propria organizzazione su un sistema di processi ben definiti, conseguendo le sopraindovate certificazioni di qualità, nonché adottando specifici protocolli di individuazione dei ruoli delle diverse funzioni aziendali, con precisazione dei compiti di ognuna, nell'ottica di garantire la separazione delle funzioni, con accentramento del potere decisionale in capo al socio maggioritario nonché amministratore unico della società.

Tale organizzazione risponde all'esigenza di formalizzare le condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione delle attività aziendali, allo scopo ultimo di prevenire condotte illecite a cui possa conseguire la responsabilità della Società ai sensi del d.lgs. 231/2001.

In particolare, il presente Modello ha recepito i seguenti documenti, che devono considerarsi parti integranti dello stesso:

- Documento “**Prospetto mappatura rischi 231**”;
- Documento di “**Analisi rischi e opportunità**”;
- le Procedure e le altre disposizioni contenenti indicazioni integrative ed applicative riferibili al Modello (procedure, altre misure di carattere applicativo, obblighi informativi specifici). Si richiamano:
 - “**Organigramma**”;
 - “**Ruoli, responsabilità e autorità**”;
 - “**Fattori del contesto**”;
 - “**Attività operative e di progettazione**”.

Come si evince dalla documentazione, Quoin s.r.l. è una società di dimensioni ridotte, strutturata secondo un assetto verticistico, con la quasi totale assenza di possibilità di delega di funzioni e con la concentrazione delle competenze gestorie in capo ad un unico soggetto. In particolare, l'amministratore unico della società si identifica con il socio maggioritario (che detiene il 95% del capitale sociale). La descritta articolazione ha caratteristiche tali da consentire oltre ad un accentramento del potere decisionale, anche un controllo unitario da parte dell'organo amministrativo.

In ragione di siffatta struttura gerarchica e funzionale, Quoin s.r.l. *engineering* deve considerarsi rientrante tra gli “**enti di piccole dimensioni**” richiamati dall'art. 6, comma 4, del decreto.

Di tale circostanza si è tenuto conto nella compilazione del presente Modello, sia per l'individuazione e attribuzione del compito di vigilanza sul rispetto delle prescrizioni *quivi* contenute, sia nella redazione della parte speciale, dove necessariamente si è valorizzato il maggior rischio di perpetrazione di reati presupposto da parte di soggetti subordinati (art. 7 del decreto).

Ci si è attenuti alle Linee Guida predisposte da Confindustria in relazione all'adozione dei modelli organizzativi nelle piccole imprese.

4. VIGILANZA SUL FUNZIONAMENTO E L'OSSERVANZA DEL MODELLO E CURA DELL'AGGIORNAMENTO DELLO STESSO

Con riferimento all'eventualità che il reato presupposto sia stato realizzato da un soggetto in posizione apicale, l'art. 6 del d.lgs. 231/2001 subordina il riconoscimento dell'esimente all'ente anche alla circostanza che il **compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli di curare il loro aggiornamento** sia stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo. Il comma 4 dello stesso chiarisce che **negli enti di piccole dimensioni tali compiti possono essere svolti direttamente dall'organo dirigente**.

Anche il successivo art. 7 valorizza l'attività di **vigilanza** prevedendo, relativamente all'ipotesi di reato presupposto commesso da soggetto sottoposto all'altrui direzione, il necessario rispetto degli obblighi di direzione e vigilanza, per poi escludere presuntivamente l'inosservanza degli stessi laddove vi sia stata la previa adozione ed

efficace attuazione del Modello.

Si rendono necessarie alcune precisazioni con riguardo alla previsione dell'art. 6, comma 4, che permette agli enti di piccole dimensioni di far esercitare le funzioni proprie dell'Organismo di Vigilanza (d'ora in poi anche O.d.V.) direttamente all'organo dirigente. La *ratio* di tale facoltà va individuata nella consapevolezza da parte del Legislatore 231 che in determinate realtà imprenditoriali non è necessaria la presenza di un O.d.V. distinto dagli altri organi societari che svolga *ad hoc* i compiti di sua competenza, bensì che in tali contesti l'organo dirigente già svolge l'attività di monitoraggio e gestione dei rischi e, conseguentemente, è il soggetto più idoneo anche per la funzione di vigilanza tipica del d.lgs. 231/2001. Del resto, il riferimento agli "enti di piccole dimensioni", concetto volutamente elastico, permette di ricomprendere tra i soggetti investiti di tale facoltà le realtà aziendali in cui, in ragione dell'organizzazione interna e dell'attività svolta, il rischio di commissione di reati presupposto è ridotto e le regole interne poste a presidio di tale rischio risultano adeguate anche laddove la supervisione delle stesse non sia assegnata ad un organo *ad hoc*.

Si tratta di quegli enti in cui, considerato il numero dei dipendenti, non vi sia un'organizzazione interna basata su una pluralità di centri decisionali dotati di autonomia di gestione nei riguardi della funzione amministrativa ovvero caratterizzati da un'articolazione di dimensioni tali da consentire un controllo unitario e immediato da parte di tale organo.

Alla luce delle richiamate previsioni e, in particolare, dell'art. 6, comma 4, del decreto, la **funzione di vigilanza** sul funzionamento e sull'osservanza nonché di aggiornamento del Modello viene attribuita all'**organo di amministrazione**. Si ribadisce come Quoin s.r.l. *engineering* costituisca un "ente di piccole dimensioni" con una struttura gerarchica essenziale e concentrazione del potere decisionale in capo all'amministratore unico, nonché socio maggioritario. Ne consegue l'idoneità di tale organo ai compiti in questione, posto che già svolge di fatto il ruolo di supervisore e controllore diretto di tutto l'operato del personale, anche rispetto alla conformità dell'attività di ciascun dipendente ai principi etici e alla politica aziendale.

All'amministratore sono conseguentemente attribuiti i compiti di vigilanza sul funzionamento e osservanza del Modello da parte di tutti i soggetti inseriti nella compagine aziendale, nonché di verificare periodicamente la necessità di aggiornamento dello stesso, e, in ragione della sua competenza gestoria, anche di

provvedere alla conseguente adozione delle necessarie modifiche.

Al fine di coadiuvare la definizione e lo svolgimento delle attività di competenza, nonché di realizzare la massima adesione ai requisiti di indipendenza e autonomia, oltretutto di professionalità e continuità di azione, si prevede che l'organo amministrativo possa avvalersi di professionisti esterni, incaricati di effettuare verifiche periodiche circa il rispetto e l'efficacia del Modello.

Si ammette fin d'ora il possibile futuro affidamento della funzione di vigilanza in favore di un Organismo non coincidente con l'organo dirigente, organizzato alternativamente in forma monocratica o collegiale, da scegliere sulla base delle esigenze che condurranno a tale opzione. Laddove verrà esercitata questa facoltà, contestualmente all'individuazione dei componenti dell'O.d.V., si procederà all'aggiornamento del presente Modello e, nello specifico, si provvederà all'elencazione dei motivi di ineleggibilità, decadenza e sostituzione dei membri, all'esatta individuazione dei compiti degli stessi, alla disciplina della loro elezione, della durata e cessazione dell'incarico, nonché alla completa regolamentazione del suo funzionamento.

5. FLUSSI INFORMATIVI

L'amministratore, in qualità di organo deputato alla funzione di vigilanza, è il destinatario delle segnalazioni da parte dei soggetti tenuti all'osservanza del Modello 231 in merito a eventi che potrebbero far sorgere la responsabilità della Società ai sensi del d.lgs. n. 231 del 2001.

Si prevede a tal riguardo un obbligo di informazione continua nei confronti dell'organo competente alla vigilanza, necessaria per consentirgli di esercitare correttamente tale attività.

Ne consegue che ogni apicale o sottoposto, ivi inclusi i consulenti, collaboratori e partner commerciali per quanto riguarda l'attività svolta nei confronti della Società, deve segnalare comportamenti non in linea con i principi e i contenuti del Modello 231. Il flusso informativo deve riguardare ogni eventuale anomalia riscontrata, che potrebbe non garantire il rispetto dei principi e delle procedure previste dal Modello, soprattutto nelle attività sensibili.

Le segnalazioni possono effettuarsi utilizzando la casella di posta elettronica dedicata: *funzionevigilanza@quoin.it*.

Si precisa che sussiste la possibilità di istituire in ogni momento, anche in via periodica,

canali informativi specifici per la trattazione di tematiche di rilievo 231.

Anche in capo ai soggetti terzi con cui si rapporta la Società vige l'obbligo di informare immediatamente l'organo responsabile della vigilanza, nel caso in cui ricevano, direttamente o indirettamente, una richiesta in violazione del Modello o vengano a conoscenza di condotte non in linea con le previsioni dello stesso.

La segnalazione è effettuata attraverso il medesimo canale previsto per i soggetti interni, ossia utilizzando l'indirizzo di posta elettronica: *funzionevigilanza@quoin.it*.

In ogni caso, Quoin s.r.l. *engineering* garantisce a tali soggetti l'assenza di qualsiasi conseguenza dannosa in ragione delle segnalazioni e che, in nessun modo, questa potrà pregiudicare la continuazione del rapporto contrattuale.

Sia per i soggetti interni che per gli esterni, oltre che tramite il canale di posta elettronica apposito, le segnalazioni potranno effettuarsi anche per posta ordinaria al seguente indirizzo, indicando "alla C.A. della Funzione Vigilanza":

QUOIN S.R.L.

Via Albere n. 8

37138, Verona (VR).

L'amministratore unico, quale organo competente per la funzione di vigilanza, garantisce la **riservatezza** dell'identità del segnalante. Ogni informazione è conservata in un apposito archivio informatico e/o cartaceo, in conformità alle disposizioni contenute nel Regolamento (UE) n. 679/2016 sul trattamento dei dati personali (c.d. GDPR).

Le segnalazioni potranno essere effettuate anche in forma anonima.

In ogni caso le segnalazioni devono essere circostanziate e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti.

6. ADOZIONE, DIFFUSIONE E CONOSCENZA DEL MODELLO

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello, ai sensi dell'art. 6 del decreto, sono di competenza dell'organo dirigente. Conseguentemente, si prevede che proceda all'adozione del presente Modello l'amministratore unico, mediante apposita delibera. L'amministratore provvederà anche all'adozione degli aggiornamenti, da intendersi quali integrazioni e modifiche, che si rivelino necessari al fine di garantire l'adeguatezza e

l'idoneità del Modello.

In linea con le previsioni del Decreto, Quoin s.r.l. enineering procede alla divulgazione del presente Modello a tutte le risorse aziendali. A tal fine viene effettuata apposita comunicazione ufficiale da parte dell'Amministratore, con invio alla casella di posta di ciascun lavoratore del Modello o consegna cartacea dello stesso, con ricevuta di presa visione.

Ai nuovi assunti viene immediatamente consegnato il presente Modello, in modo che gli stessi sin dall'inizio del rapporto lavorativo agiscano in linea con le previsioni dello stesso.

A tutti i collaboratori esterni e alle controparti contrattuali (consulenti, fornitori, ecc.) deve essere fornita in fase di contrattualizzazione del rapporto idonea informativa del Modello. Vengono predisposte apposite clausole contrattuali con cui tali soggetti accettano di rispettare le previsioni dello stesso.

La stessa scelta dei partner esterni deve essere condotta secondo criteri obiettivi e trasparenti, con esclusione dei soggetti che non presentano idonee garanzie di correttezza, professionalità, integrità ed affidabilità e che quindi non sarebbero in linea con i principi che, anche in base al presente Modello, ispirano l'attività di Quoin.

7. SISTEMA DISCIPLINARE

L'art. 6, comma 2, lett. c), con riferimento ai soggetti in posizione apicale e l'art. 7, comma 4, lett. b), con riguardo ai soggetti sottoposti all'altrui direzione, stabiliscono l'introduzione di un "**sistema disciplinare** idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello". Solo nella misura in cui questa prescrizione sia rispettata, il modello può ritenersi efficacemente attuato.

Affinché il sistema in questione possa considerarsi effettivo, i **destinatari** devono individuarsi in tutti i soggetti legati all'ente da un rapporto di lavoro subordinato. Inoltre, allo scopo di garantire che l'attività della Società sia totalmente conforme al presente Modello, si vogliono assoggettare ai principi etici e di *compliance* in esso contenuti anche i lavoratori che *ex lege* non sarebbero tenuti al rispetto del M.O.G.C. adottato. Si tratta di tutti quei soggetti con cui la Società si rapporta, quali, a titolo esemplificativo, fornitori, collaboratori e partner commerciali.

Con riferimento ai **comportamenti di "mancato rispetto delle misure indicate dal**

modello”, si individuano, a titolo esemplificativo, alcune fattispecie rilevanti:

- assunzione di condotte in violazione delle procedure e dei principi contenuti nel Modello o nei documenti che ne costituiscono parte integrante, nonché inosservanza delle procedure che verranno in futuro implementate dalla Società, a seguito di eventuali aggiornamenti e integrazioni del Modello, tempestivamente comunicate al personale;
- mancata o non veritiera evidenza dell'attività espletata, con particolare riguardo alle modalità di documentazione, di conservazione e di controllo degli atti relativi ai protocolli aziendali in modo da comprometterne la trasparenza e la verificabilità;
- violazione e/o elusione del sistema di controllo mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione o nell'impedimento dell'attività di vigilanza ai soggetti preposti o dell'accesso alle informazioni richieste ed alla documentazione;
- violazione dell'obbligo di informativa al superiore gerarchico e, in particolare, all'organo dirigente addetto alla funzione di vigilanza, circa eventuali violazioni del Modello poste in essere da altri destinatari dello stesso;
- sottrazione o mancato riscontro alle richieste di informativa promosse dall'organo dirigente nell'espletamento del suo compito di vigilanza.

Competente all'irrogazione dei provvedimenti disciplinari è l'organo dirigente, il quale, venuto a conoscenza del comportamento in violazione del Modello, convoca il soggetto interessato con invio di una comunicazione, anche tramite posta elettronica, in cui viene descritta la condotta contestata e viene fissata la data dell'audizione, con specificazione della facoltà del lavoratore di formulare in quella sede eventuali giustificazioni, presentabili anche in forma scritta fino al giorno antecedente a quello stabilito.

La decisione e l'eventuale irrogazione della sanzione devono avvenire nel termine di sei giorni dalle giustificazioni all'interessato, con trasmissione allo stesso del provvedimento adottato completo di motivazione. Resta ferma la facoltà per il destinatario della sanzione di adire l'Autorità giudiziaria nonché di procedere ai sensi dell'art. 7, comma 6, dello Statuto dei Lavoratori, promuovendo, nei venti giorni successivi, anche per mezzo dell'associazione alla quale sia iscritto ovvero conferisca mandato, la costituzione, tramite l'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, di un collegio di conciliazione ed arbitrato, composto da un

rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro scelto di comune accordo o, in difetto di accordo, nominato dal direttore dell'ufficio del lavoro, con sospensione della sanzione disciplinare fino alla pronuncia da parte del collegio.

Sanzioni nei confronti di lavoratori dipendenti non aventi qualifica dirigenziale

Laddove i lavoratori dipendenti non aventi qualifica dirigenziale adottino comportamenti che si pongono in violazione delle prescrizioni contenute nel Modello, dei protocolli aziendali, nonché nelle procedure e policy aziendali, può essere irrogata una sanzione disciplinare.

Le sanzioni applicabili a operai, impiegati e quadri, vengono di seguito individuate, avuto riguardo al sistema sanzionatorio previsto dal CCNL e nel rispetto dell'art. 7 dello Statuto dei lavoratori:

- ammonizione verbale;
- ammonizione scritta;
- multa non superiore all'importo di 4 ore di retribuzione;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo fino a un massimo di 10 giorni di lavoro;
- licenziamento individuale.

L'organo dirigente procede all'irrogazione del provvedimento disciplinare tenendo conto dei principi di proporzionalità e di correlazione tra infrazione e sanzione, commisurandolo al livello di responsabilità del lavoratore. Segnatamente, il richiamo verbale e l'ammonizione scritta verranno irrogate a seguito di mancanze di minor rilievo, mentre la multa, la sospensione dal lavoro e dalla retribuzione e il licenziamento, per quelle più gravi, sempre alla luce del principio di proporzionalità, con valutazione caso per caso.

Vengono applicate le sanzioni più gravi nel caso in cui il lavoratore sia recidivo nelle violazioni del Modello.

Sanzioni nei confronti dei Dirigenti

Sebbene ad oggi non risulti esservi personale di Quoin s.r.l. *engineering* con qualifica dirigenziale, si provvede comunque a prevederne la sanzionabilità, considerato che la situazione attuale potrebbe mutare.

Laddove un soggetto dirigente dovesse adottare condotte contrastanti con il Modello gli

si applica la misura più idonea in conformità a quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dei Dirigenti.

In particolare, sempre nel rispetto del C.C.N.L. vigente, si procede alla risoluzione del rapporto di lavoro del dirigente con la Società, nel caso in cui costui volontariamente ostacoli l'applicazione delle previsioni del Modello nelle aree di sua competenza ovvero adotti qualsiasi comportamento che, secondo i criteri di proporzionalità e ragionevolezza, per un lavoratore subordinato comporterebbe il licenziamento.

Sanzioni nei confronti di soggetti terzi

Vengono predisposte idonee clausole contrattuali da inserire nei contratti/ordini, con cui si assoggettano anche i soggetti terzi quali, a titolo esemplificativo, consulenti, fornitori, collaboratori, partner commerciali, al presente Modello, con espressa previsione della facoltà per Quoin s.r.l. di risolvere il contratto in caso di mancato rispetto dello stesso.

Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora dalla condotta di tali soggetti derivino danni concreti alla Società, come nel caso in cui venga avviato un giudizio di accertamento della responsabilità 231 della stessa al quale consegua l'applicazione del Giudice delle misure previste dal d.lgs. 231/2001.

Misure nei confronti di chi viola i presidi di tutela del *whistleblower* e di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate

L'art. 6, comma 2-bis, lett. d), del decreto postula la necessaria irrogazione di provvedimenti disciplinari in caso di inosservanza delle misure di tutela del segnalante nonché di chi effettua con dolo o colpa gravi segnalazioni che si rivelano infondate. Ci si riferisce alle ipotesi di abuso della procedura di *whistleblowing*, in cui si intendono rientranti tutti i casi di utilizzo strumentale e improprio di tale istituto.

Per le violazioni sopra individuate possono essere irrogate le seguenti sanzioni:

- richiamo verbale;
- ammonizione scritta;
- multa non superiore all'importo di 3 ore di retribuzione.

Si prevede che, nella comminazione del provvedimento disciplinare, l'organo dirigente tenga conto della gravità e della frequenza della condotta, nonché del grado del dolo o della colpa.