



Ottima s.r.l.

Sede legale: Corso Europa n° 7 - 20122 Milano (MI)
Sede amministrativa e operativa: Z.I. Marino del Tronto - Ascoli Piceno (AP) - 63100
Ufficio Commerciale: Via Arginello di Ducentola, 6 - Voghiera (FE) - 44019
Sede Operativa: Via Mazzini, 69 - Trecate (NO) - 28069
Telefono +39 0736 307215 | Fax +39 0736 395804
Sito: www.ottimasrl.it | e-mail: info@ottimasrl.it | Pec: ottimasrl@arubapec.it
P.IVA: 08307550965 | Capitale Sociale p. v. € 3.000.000,00

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001

Sommario

| | |
|---|----|
| PARTE GENERALE | 6 |
| 1. PREMESSA | 6 |
| 2. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231\2001 | 7 |
| 2.1 IL MODELLO ORGANIZZATIVO COME FORMA DI ESONERO DALLA RESPONSABILITÀ..... | 8 |
| 2.2 L'APPARATO SANZIONATORIO..... | 9 |
| 3. IL CODICE ETICO | 11 |
| 3.1 I DESTINATARI | 12 |
| 3.2 I PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO..... | 12 |
| 3.3 SICUREZZA E SALUTE..... | 13 |
| 3.4 AMBIENTE | 14 |
| 3.5 I RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE | 14 |
| 3.6 CONTABILITA' E GESTIONE DEI FLUSSI FINANZIARI | 15 |
| 3.7 SICUREZZA INFORMATICA..... | 15 |
| 3.8 ATTUAZIONE E CONTROLLO..... | 16 |
| 4. ORGANISMO DI VIGILANZA..... | 17 |
| 5. IL SISTEMA DISCIPLINARE..... | 18 |
| 5.1 I DESTINATARI | 18 |
| 5.2 PRINCIPIO DI TASSATIVITA' | 18 |
| 5.3 CRITERI DI SCELTA DELLE SANZIONI..... | 19 |
| 5.4 PROCEDURA DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI A DIPENDENTI, AMMINISTRATORI E COMPONENTI DELL'ODV | 19 |
| 5.5 LE SANZIONI NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI | 20 |

Modello di organizzazione e gestione

| | |
|---|----|
| 5.6 LE SANZIONI NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI | 21 |
| 5.7 LE SANZIONI NEI CONFRONTI DI PARTNER COMMERCIALI, CONSULENTI E COLLABORATORI ESTERNI | 21 |
| 5.8 LE SANZIONI NEI CONFRONTI DEI COMPONENTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA | 22 |
| 6. IDENTIFICAZIONE DEI RISCHI..... | 22 |
| PARTE SPECIALE | 23 |
| 1. I reati in tema di salute e sicurezza sul lavoro | 23 |
| 1.1 Introduzione | 23 |
| 1.2 Funzioni e responsabili coinvolti..... | 25 |
| 1.3 Protocolli operativi..... | 26 |
| 1.3.1 Presidi generali di prevenzione e controllo..... | 26 |
| 1.3.2 Presidi speciali di prevenzione e controllo..... | 27 |
| 1.3.3 Rischio incendio | 28 |
| 1.3.4 Utilizzo di impianti elettrici - Rischio di elettrocuzione..... | 29 |
| 1.3.5 Calpestio di pavimentazione con presenza di ingombri nelle vie di passaggio - Rischio di lesioni da inciampo, caduta, urto..... | 29 |
| 1.3.6 Utilizzo di scale portatili e/o ponteggi nell'esecuzione di lavori in altezza e nel deposito/prelievo di oggetti in altezza - Rischio di lesioni per caduta dall'alto..... | 30 |
| 1.3.7 Contatto con sostanze chimiche | 34 |
| 1.3.8 Movimentazione manuale di carichi | 35 |
| 1.3.9 Attività lavorativa prestata da lavoratrici in gravidanza o in periodo di allattamento | 36 |
| 1.3.10 Rischio di addebito di responsabilità all'amministratore o al personale di Ottima S.r.l. per violazione del titolo IV D.Lgs. 81/2008, in materia di cantieri temporanei o mobili | 36 |
| 1.3.11 Rischio di addebito responsabilità all'amministratore o al personale di Ottima S.r.l. per infortunio ad uno dei lavoratori delle imprese affidatarie della manutenzione degli impianti..... | 39 |
| 1.3.12 Rischio da interferenza | 39 |
| 1.4. Controllo e aggiornamento dei protocolli..... | 41 |
| 2. I reati contro la Pubblica Amministrazione e il reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria | 42 |

Modello di organizzazione e gestione

| | |
|---|----|
| 2.1 Introduzione..... | 42 |
| 2.2 Nozione di Pubblico Ufficiale e incaricato di Pubblico Servizio. Nozione di Ente della Pubblica Amministrazione | 51 |
| 2.3 Funzioni e responsabili coinvolti..... | 53 |
| 2.4 Protocolli operativi..... | 53 |
| 2.4.1 Principi generali di comportamento | 53 |
| 2.4.2 Gestione dei contratti di manutenzione in appalto e subappalto | 56 |
| 2.4.3 Gestione dei contratti di project financing | 57 |
| 2.4.4. Finanziamenti pubblici e credito di imposta | 61 |
| 2.4.5 Prevenzione del rischio di commissione del reato di cui all'art. 377 bis c.p..... | 64 |
| 2.5 Controllo e aggiornamento dei protocolli..... | 65 |
| 3. I reati societari | 66 |
| 3.1 Introduzione..... | 66 |
| 3.2 Gli amministratori di fatto | 80 |
| 3.3 Rilevazione delle aree di rischio specifiche..... | 81 |
| 3.4 Funzioni e responsabili coinvolti..... | 82 |
| 3.5 Protocolli operativi..... | 83 |
| 3.5.1 Principi generali di comportamento | 83 |
| 3.5.2 Prevenzione dei reati di falso nella redazione del bilancio o delle altre scritture contabili ..84 | |
| 3.5.3 Prevenzione della corruzione tra privati..... | 88 |
| 3.6 Controllo e aggiornamento dei protocolli..... | 89 |
| 4. I reati in materia di riciclaggio..... | 91 |
| 4.1 Introduzione..... | 91 |
| 4.2 Rilevazione delle aree di rischio specifiche..... | 96 |
| 4.3 Funzioni e responsabili coinvolti..... | 97 |
| 4.4 Protocolli operativi..... | 97 |
| 4.4.1 Gestione degli incassi e dei conti correnti | 97 |

Modello di organizzazione e gestione

| | |
|---|-----|
| 4.4.2 Contributi e Sponsorizzazioni..... | 98 |
| 4.5 Controllo e aggiornamento dei protocolli..... | 99 |
| 5. I reati ambientali | 100 |
| 5.1 Introduzione..... | 100 |
| 5.2. Gli interventi della Legge n. 68/2015 sull'art. 25 undecies del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 e l'estensione del catalogo dei reati | 101 |
| 5.3 L'estinzione delle contravvenzioni ambientali ed i riflessi di tale procedura sulla responsabilità amministrativa dell'Ente | 105 |
| 5.4 Funzioni e responsabili coinvolti..... | 111 |
| 5.5 Protocolli operativi..... | 111 |
| 5.5.1 Presidi generali di prevenzione e controllo..... | 111 |
| 5.5.2 Presidi particolari di prevenzione e controllo | 112 |
| 5.6 Controllo e aggiornamento dei protocolli..... | 114 |
| 6. I delitti informatici..... | 115 |
| 6.1 introduzione..... | 115 |
| 6.2 Funzioni e responsabili coinvolti..... | 116 |
| 6.3 Protocolli operativi..... | 116 |
| 6.3.1 Il trattamento dei dati..... | 116 |
| 6.3.2 La sicurezza del sistema informatico | 118 |
| 6.4 Controllo e aggiornamento dei protocolli..... | 119 |
| 7. Proprietà industriale. Delitti contro l'industria e il commercio | 120 |
| 7.1 introduzione..... | 120 |
| 7.2 Rilevazione delle aree di rischio specifiche..... | 123 |
| 7.3 Funzioni e responsabili coinvolti..... | 124 |
| 7.4 Protocolli operativi..... | 124 |
| 7.4.1 Tutela della proprietà industriale ed intellettuale | 124 |
| 7.5 Controllo e aggiornamento dei protocolli..... | 125 |
| 8. Whistleblowing | 126 |



Ottima s.r.l.

Sede legale: Corso Europa n° 7 - 20122 Milano (MI)
Sede amministrativa e operativa: Z.I. Marino del Tronto - Ascoli Piceno (AP) - 63100
Ufficio Commerciale: Via Arginello di Ducentola, 6 - Voghiera (FE) - 44019
Sede Operativa: Via Mazzini, 69 - Trecate (NO) - 28069
Telefono +39 0736 307215 | Fax +39 0736 395804
Sito: www.ottimasrl.it | e-mail: info@ottimasrl.it | Pec: ottimasrl@arubapec.it
P.IVA: 08307550965 | Capitale Sociale p. v. € 3.000.000,00

Modello di organizzazione e gestione

| | |
|---|-----|
| 8.1 Introduzione..... | 126 |
| 8.2 Funzioni e responsabili coinvolti..... | 127 |
| 8.3 Protocolli operativi..... | 127 |
| 8.4 Controllo e aggiornamento dei protocolli..... | 128 |

LEGENDA

Per una consultazione più facile del seguente modello di organizzazione:

- 1. → numero paragrafo
- 1.1 → sotto paragrafi
- 1.1.2 → eventuali paragrafi secondari del singolo sottoparagrafo
- ✓ → elencazioni varie
- ◆ → reati presupposto del catalogo individuati come possibili a rischio
- ➔ → prescrizioni, comportamenti da adottare

PARTE GENERALE

1. PREMESSA

Ottima S.r.l. è un'azienda specializzata nella progettazione e gestione di impianti elettrici per l'efficienza energetica e di illuminazione pubblica. Dal punto di vista giuridico, è una PMI innovativa, il cui regime normativo è stato introdotto dal decreto-legge 24 gennaio 2015, n. 3 (noto come "Investment Compact"), convertito con modificazioni dalla Legge 24 marzo 2015, n. 33.

Per ciò che concerne più nello specifico l'attività svolta, *Ottima S.r.l.* assume lavori in appalto e/o concessione da enti pubblici e società private, per poi subappaltare le diverse fasi di lavorazione a ditte specializzate, anche socie.

Una volta realizzato l'impianto, *Ottima S.r.l.* viene incaricata anche della gestione e manutenzione dello stesso, attività che a sua volta affida ad altre aziende, con le quali sottoscrive contratti di conferimento di attività di manutenzione ordinaria.

Il signor Camaiani Simone è presidente del CDA, amministratore delegato e legale rappresentante dell'impresa.

L'azienda ha 7 dipendenti:

- Alessio Marinelli è il responsabile tecnico;
- Demelza Paolini è la responsabile dell'ufficio acquisti e dell'ufficio gare;
- Matteo Zampini e Giorgio Travaglini sono addetti all'ufficio tecnico;
- Marco di Candeloro svolge il ruolo di direttore tecnico;
- Maria Luisa De Santis è la responsabile della qualità, certificazioni ed attestazioni;
- Rita Petrini è la responsabile amministrativa.

I luoghi nei quali si svolgono le attività lavorative sono:

Modello di organizzazione e gestione

- la sede legale di Milano, Corso Europa n. 7, ove tuttavia non si svolgono attività o processi suscettibili di integrare il rischio di commissione di uno dei reati presupposto della responsabilità dell'ente ai sensi del D.Lgs. 231/2001;
- la sede amministrativa ed operativa di Ascoli Piceno (Z.I. Marino del Tronto) adibita ad uffici, ove si svolge l'attività commerciale, di progettazione tecnica dei lavori, di amministrazione e contabilità;
- la sede operativa di Trecate (NO), adibita a magazzino per il deposito di materiali ed utensili destinati all'attività di manutenzione degli impianti di illuminazione;
- i cantieri ove si svolgono i lavori di realizzazione degli impianti.

2. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231\2001

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 ha introdotto nel nostro ordinamento la responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato.

In particolare, la normativa in questione prevede una responsabilità degli enti che si aggiunge a quella delle persone fisiche che materialmente hanno realizzato l'illecito penale e che sorge qualora determinati reati siano commessi nell'interesse o a vantaggio dell'ente da parte di:

- ✓ persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della società, o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da parte di persone che esercitano anche di fatto la gestione e il controllo (i c.d. soggetti apicali);
- ✓ persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei predetti soggetti apicali.

I destinatari della normativa sono gli enti forniti di personalità giuridica e le società e associazioni anche prive di personalità giuridica, mentre sono espressamente sottratti

Modello di organizzazione e gestione

all'ambito di validità del Decreto, lo Stato, gli enti pubblici territoriali, gli altri enti pubblici non economici, nonché gli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

Il Decreto si applica in relazione sia a reati commessi in Italia che a quelli commessi all'estero, purché l'ente abbia nel territorio dello Stato italiano la sede principale e nei confronti dello stesso non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato.

2.1 IL MODELLO ORGANIZZATIVO COME FORMA DI ESONERO DALLA RESPONSABILITÀ

Il Decreto prevede che l'ente non risponda dei reati commessi dai soggetti c.d. apicali qualora dimostri:

- ✓ di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, Modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quelli verificatisi;
- ✓ di aver affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli e di curare il loro aggiornamento;
- ✓ che le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i suddetti Modelli di organizzazione e di gestione;
- ✓ che non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo su indicato.

Per i reati commessi da soggetti non in posizione apicale, invece, l'ente è responsabile solo qualora la commissione del reato sia stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza.

In ogni caso è esclusa l'omissione degli obblighi di direzione e vigilanza se, prima della commissione del reato, l'ente ha adottato ed efficacemente attuato un Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

2.2 L'APPARATO SANZIONATORIO

Il Decreto prevede che agli enti possano essere applicate sanzioni pecuniarie ed interdittive, oltre alla pubblicazione della sentenza e la confisca del prezzo o del profitto del reato.

Le sanzioni pecuniarie vengono applicate per quote in un numero non inferiore a cento, né superiore a mille (l'importo di una quota va da un minimo di euro 258,22 ad un massimo di euro 1.549,37) e possono variare da un minimo di euro 25.822,00 ad un massimo di euro 1.549.370,00.

Ai fini della quantificazione delle quote il giudice deve tenere conto:

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

L'importo della quota viene invece fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente. In certi casi la sanzione pecuniaria può essere anche ridotta.

Le sanzioni interdittive possono essere invece applicate solo in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste dal Decreto, qualora ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- ✓ l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale, ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione, quando la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- ✓ in caso di reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive applicabili agli enti ai sensi del Decreto sono:

- ✓ l'interdizione dall'esercizio dell'attività, con conseguente sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali allo svolgimento della stessa;
- ✓ la sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;

Modello di organizzazione e gestione

- ✓ il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- ✓ l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- ✓ il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Il tipo e la durata (che può variare da tre mesi a due anni) delle sanzioni interdittive sono stabiliti dal giudice, sulla base dei criteri indicati per la commisurazione delle sanzioni pecuniarie.

Il Decreto prevede, inoltre, la possibilità di applicare alcune sanzioni in via definitiva (quindi superando il limite massimo di durata di due anni), qualora si verificano determinati eventi considerati particolarmente gravi dal legislatore.

Se necessario, le sanzioni interdittive possono essere applicate anche congiuntamente.

Il giudice può disporre in luogo dell'applicazione della sanzione interdittiva - che determina l'interruzione dell'attività dell'ente - la prosecuzione dell'attività dell'ente da parte di un commissario giudiziale per un periodo pari alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata, qualora ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- ✓ l'ente svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività;
- ✓ l'interruzione dell'attività dell'ente può provocare, tenuto conto delle sue dimensioni e delle condizioni economiche del territorio in cui è situato, rilevanti ripercussioni sull'occupazione.

In caso di inosservanza delle sanzioni interdittive la punizione può essere la reclusione da sei mesi a tre anni a carico di chiunque, nello svolgimento dell'attività dell'ente cui è stata applicata la sanzione interdittiva, trasgredisca agli obblighi o ai divieti inerenti la stessa.

Modello di organizzazione e gestione

In tale caso, nei confronti dell'ente, nell'interesse o a vantaggio del quale il reato è stato commesso, si applica la sanzione amministrativa pecuniaria da 200 a 600 quote e la confisca del profitto.

Qualora sussistano gravi indizi per ritenere la responsabilità dell'ente per un illecito dipendente da reato e vi siano fondati motivi e specifici elementi che fanno ritenere concreto il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole, le sanzioni interdittive di cui sopra possono anche essere applicate in via cautelare.

Oltre alle predette sanzioni, il Decreto prevede che venga sempre disposta con la sentenza di condanna la confisca del prezzo o del profitto del reato ovvero, laddove ciò non sia possibile, di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente (c.d. confisca per equivalente). Inoltre, ai sensi dell'art. 53 del D.lgs. 231/2001, il Giudice può disporre il sequestro preventivo delle cose di cui è consentita la confisca, diretta o per equivalente: ciò significa che, anche prima di pervenire ad una pronuncia di condanna, l'ente può subire il sequestro di società, aziende, titoli, quote azionarie o liquidità.

Infine, ai sensi dell'art. 54 del medesimo Decreto, il Pubblico Ministero, dopo l'eventuale esercizio dell'azione penale contro la società - se vi è fondata ragione di ritenere che manchino o si disperdano le garanzie per il pagamento della sanzione pecuniaria, delle spese del procedimento o di ogni altra somma dovuta all'erario della Stato - può chiedere il sequestro conservativo dei beni mobili o immobili dell'ente o delle somme o cose allo stesso dovute.

3. IL CODICE ETICO

Ottima S.r.l. è un'azienda leader nel settore dell'illuminazione e dell'impiantistica elettrica e termica, in ambito industriale, pubblico e commerciale.

Modello di organizzazione e gestione

E' azienda certificata UNI EN ISO 9001:2008, UNI CEI 11352:2014 – OHSAS 18001 – UNI EN ISO 14001 – ISO 50001:2001 – SA 2008.

La *mission* della Società è la diffusione di una cultura dell'energia, ispirata ad uno sviluppo sostenibile e ad un uso razionale delle fonti di energia.

In tale ottica, obiettivo di *Ottima S.r.l.* è anche la riqualificazione del territorio.

Molto sensibile alla *compliance* aziendale - dopo essersi dotata di un Codice Etico per definire i valori ed i principi cui ispira la propria attività - *Ottima S.r.l.* ha deciso di avviare un progetto di analisi ed adeguamento dei propri strumenti organizzativi, di gestione e controllo alle esigenze espresse dal Decreto Legislativo 231/2001, al fine di adottare un proprio Modello, ritenendolo un valido strumento di sensibilizzazione per tutti coloro che operano per conto della Società, affinché tengano comportamenti corretti e lineari nell'espletamento delle proprie attività, oltre che un imprescindibile mezzo di prevenzione contro il rischio di commissione, nello specifico contesto aziendale, di talune fattispecie delittuose previste dal Decreto stesso.

3.1 I DESTINATARI

Destinatari del presente Codice Etico sono, oltre ai dipendenti e agli amministratori dell'azienda, tutti i soggetti esterni (clienti/fornitori/consulenti) con i quali *Ottima S.r.l.* interagisce nell'ambito della sua attività d'impresa.

3.2 I PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO

I principi su cui si basa il Codice Etico aziendale sono i seguenti:

- ✓ comportamento dell'Azienda e dei suoi diversi interlocutori eticamente corretto e conforme alle leggi;

Modello di organizzazione e gestione

- ✓ diligenza, professionalità, trasparenza, onestà, riservatezza e imparzialità nello svolgimento delle attività d'impresa;
- ✓ lealtà dei dipendenti e collaboratori nei confronti dell'Azienda;
- ✓ correttezza, cortesia e rispetto nei rapporti fra colleghi;
- ✓ rispetto dell'ambiente e della salute e sicurezza dei dipendenti e collaboratori.

L'Azienda si adopera per dare concretezza ai valori ed ai principi contenuti nel Codice, rafforzando la fiducia, la coesione e lo spirito aziendale, impegnandosi in azioni di formazione/informazione sui contenuti del Codice con gli obiettivi di:

- ✓ promuovere e rafforzare la cultura di impresa intorno ai valori riconosciuti;
- ✓ divulgare le norme, le procedure e le prassi cui attenersi;
- ✓ ampliare il consenso ai principi di base del presente Codice.

3.3 SICUREZZA E SALUTE

In particolare, *Ottima S.r.l.* svolge la propria attività nel rispetto della normativa in materia di sicurezza e salute sul lavoro, garantendo un ambiente sicuro e confortevole ai suoi dipendenti e collaboratori nell'esecuzione delle loro prestazioni professionali, oltre ad un'adeguata attività di formazione e informazione in materia.

In tale ambito *Ottima S.r.l.* vincola i destinatari del presente Codice Etico ad:

- ✓ avere cura della propria sicurezza, della propria salute e di quella delle altre persone;
- ✓ evitare qualsiasi azione ed omissione che possa comportare un danno alla salute ed alla sicurezza altrui;
- ✓ osservare le disposizioni e le istruzioni in materia di sicurezza e salute impartite dal datore di lavoro;
- ✓ segnalare immediatamente al datore di lavoro le deficienze dei mezzi e dispositivi di sicurezza, nonché le altre eventuali condizioni di pericolo di cui vengano a conoscenza;

Modello di organizzazione e gestione

- ✓ adoperarsi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle loro competenze e possibilità, per eliminare o ridurre tali deficienze o pericoli;
- ✓ contribuire in maniera attiva insieme al datore di lavoro all'adempimento di tutti gli obblighi imposti dall'autorità competente o comunque necessari per tutelare la sicurezza e la salute dei lavoratori durante l'attività lavorativa.

3.4 AMBIENTE

Inoltre, *Ottima S.r.l.* riconosce l'ambiente come bene primario da salvaguardare ed a tal fine:

- ✓ programma le proprie attività ricercando un equilibrio con le esigenze di tutela ambientale e di salvaguardia delle risorse naturali;
- ✓ si impegna ad applicare la normativa in materia di protezione ambientale e salvaguardia delle risorse naturali;
- ✓ attua un'attenta valutazione dell'impatto dell'attività assicurando progetti che siano compatibili con la tutela dell'ambiente in cui si sviluppano.
- ✓ si impegna a fare in modo che lo smaltimento dei rifiuti derivanti dal processo di lavorazione in cui siano impegnati anche soggetti terzi avvenga nel rispetto della normativa a tutela dell'ambiente.

A questo stesso proposito, si impegna altresì affinché la selezione dei fornitori e dei *partner* commerciali avvenga sulla base di una valutazione obiettiva della qualità dei beni e dei servizi richiesti.

3.5 I RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

I rapporti di *Ottima S.r.l.* con la pubblica amministrazione sono improntati alla massima trasparenza, chiarezza e correttezza.

A tale fine:

Modello di organizzazione e gestione

- ✓ l'assunzione di impegni e la gestione dei rapporti, di qualsivoglia natura, con la Pubblica Amministrazione sono riservati esclusivamente alle funzioni aziendali a ciò preposte ed al personale autorizzato;
- ✓ non sono ammesse pratiche di corruzione attiva e passiva o, più in generale, comportamenti collusivi;
- ✓ non è consentito offrire denaro o utilità di qualsiasi tipo o compiere atti di cortesia commerciale nei confronti di esponenti della Pubblica Amministrazione o loro parenti.

3.6 CONTABILITA' E GESTIONE DEI FLUSSI FINANZIARI

Le procedure di gestione e controllo cui si ispira *Ottima S.r.l.* sono finalizzate a garantire:

- ✓ una conduzione dell'impresa sana, corretta e coerente con gli obiettivi prefissati;
- ✓ un adeguato livello di separazione di funzioni, così da ridurre la praticabilità di comportamenti "a rischio reato" e favorirne la tempestiva identificazione;
- ✓ l'attribuzione di poteri autorizzativi e di firma coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali assegnate;
- ✓ nell'ambito delle attività operative ed amministrativo-contabili, l'utilizzo di sistemi e procedure che assicurino la registrazione completa e accurata dei fenomeni aziendali e dei fatti della gestione.

3.7 SICUREZZA INFORMATICA

In tale ambito *Ottima S.r.l.*:

- ✓ vincola i destinatari del presente codice etico a non divulgare informazioni riservate, al fine di salvaguardare il *know-how* tecnico, finanziario, legale, amministrativo, di gestione del personale e commerciale dell'azienda;
- ✓ vincola i destinatari del presente codice etico a non abusare delle informazioni acquisite nell'espletamento dei propri compiti di servizio; coloro che hanno la materiale

Modello di organizzazione e gestione

disponibilità di informazioni confidenziali e rilevanti sono tenuti a non abusare di tale privilegio informativo;

- ✓ assicura la riservatezza delle informazioni in proprio possesso e si astiene dal ricercare dati riservati, salvo il caso di espressa e consapevole autorizzazione e comunque nel pieno rispetto della legge;
- ✓ si impegna a tutelare, in ottemperanza alle disposizioni in materia di *privacy*, i dati personali acquisiti, custoditi e trattati nell'ambito della propria attività, al fine di evitare ogni utilizzo illecito, o anche solo improprio, di tali informazioni;
- ✓ adotta procedure standard allo scopo di fornire agli interessati un'adeguata informativa sulle finalità e relative modalità di trattamento e conservazione dei dati;
- ✓ identifica le ipotesi in cui il trattamento, la comunicazione e la diffusione dei dati debbono essere precedute *ex lege* dall'acquisizione del consenso dell'interessato;
- ✓ adotta le misure di sicurezza volte ad evitare la perdita, la distruzione e il trattamento non autorizzati, o lo smarrimento dei dati personali custoditi.

3.8 ATTUAZIONE E CONTROLLO

Tutti i Destinatari devono rispettare e promuovere l'applicazione del Codice Etico e diffondere i principi etici e i valori cui si ispira l'attività di *Ottima S.r.l.*

I dipendenti ed i collaboratori devono informare in maniera adeguata i terzi del contenuto delle disposizioni del Codice Etico, al fine di uniformarne i comportamenti alle relative disposizioni.

Il compito di chiarire eventuali dubbi interpretativi nonché il compito di ricevere segnalazioni di eventuali violazioni del Codice e proporre eventuali interventi migliorativi delle previsioni del Codice stesso è demandato all'Organismo di Vigilanza (OdV).

Modello di organizzazione e gestione

La violazione del Codice costituisce inadempimento contrattuale e/o, nel caso di dipendente, illecito disciplinare (in questo caso trova applicazione l'apparato sanzionatorio previsto dalla normativa, dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro e dall'eventuale Contratto integrativo Aziendale) e può comportare il risarcimento dei danni eventualmente causati a *Ottima S.r.l.* da tale violazione, in conformità alla vigente normativa ed ai contratti collettivi applicabili.

Qualsiasi richiesta di chiarimenti, reclamo o notizia sarà mantenuta strettamente riservata. *Ottima S.r.l.*, a tutela della propria immagine ed a salvaguardia delle proprie risorse, non intrattiene rapporti con soggetti che non accettino o che violino le prescrizioni del presente Codice Etico.

4. ORGANISMO DI VIGILANZA

Ottima S.r.l. ha previsto un OdV in composizione monocratica, formato da soggetto esterno all'azienda, individuato nell'Avv. Alessandra Palma, cui saranno assegnate le risorse necessarie per assicurargli efficace operatività, compatibili con le risorse disponibili.

L'azienda stabilisce che l'OdV avrà durata di due anni e la carica sarà, se del caso, rinnovabile. Per ragioni di sicurezza i flussi informativi da e verso l'OdV saranno effettuati attraverso PEC e saranno curati dal legale rappresentante, il quale potrà delegare il predetto adempimento a persona idonea a mezzo di atto scritto da conservarsi nella documentazione societaria.

L'OdV effettuerà un accesso ordinario in azienda ogni trimestre, previo preavviso di almeno sette giorni, riservandosi la facoltà di effettuare accessi a sorpresa.

Le comunicazioni dell'OdV saranno archiviate in apposita sezione della contabilità aziendale, in modo da assicurarne integrità e riservatezza.

L'OdV programmerà, inoltre, periodiche sessioni di consultazione e coordinamento con gli OdV delle società che partecipano del capitale sociale di *Ottima S.r.l.*



Ottima s.r.l.

Sede legale: Corso Europa n° 7 - 20122 Milano (MI)

Sede amministrativa e operativa: Z.I. Marino del Tronto - Ascoli Piceno (AP) - 63100

Ufficio Commerciale: Via Arginello di Ducentola, 6 - Voghiera (FE) - 44019

Sede Operativa: Via Mazzini, 69 - Trecate (NO) - 28069

Telefono +39 0736 307215 | Fax +39 0736 395804

Sito: www.ottimasrl.it | e-mail: info@ottimasrl.it | Pec: ottimasrl@arubapec.it

P:IVA: 08307550965 | Capitale Sociale p. v. € 3.000.000,00

Modello di organizzazione
e gestione

5. IL SISTEMA DISCIPLINARE

Il presente sistema disciplinare è volto a prevenire e sanzionare, sotto il profilo contrattuale, la commissione degli illeciti amministrativi dipendenti dai reati di cui al D.Lgs. 231/2001.

Resta inteso che l'applicazione delle sanzioni prescinde dall'apertura e dall'esito del procedimento penale avviato dall'Autorità Giudiziaria nel caso in cui la condotta da censurare integri un reato presupposto della responsabilità amministrativa dell'ente.

Il presente sistema disciplinare è complementare e non alternativo a quello previsto dal CCNL vigente e applicabile al personale dipendente di *Ottima S.r.l.*

5.1 I DESTINATARI

Sono soggetti all'applicazione del presente sistema disciplinare il presidente del consiglio di amministrazione, i consiglieri di amministrazione, l'amministratore delegato, il legale rappresentante, i dipendenti, i consulenti, i collaboratori ed i terzi in genere che abbiano rapporti contrattuali con la Società.

5.2 PRINCIPIO DI TASSATIVITA'

Sono sanzionate, ai sensi e per gli effetti del presente sistema disciplinare, esclusivamente le violazioni ai principi ed ai protocolli organizzativi contenuti nel Modello e finalizzati a disciplinare le attività aziendali potenzialmente esposte alla commissione dei reati previsti dal presente Modello di organizzazione e gestione.

Ai sensi del combinato disposto degli artt. 6 comma 2 lett. e) e 7 comma 4 lett. b) D.Lgs. n. 231 del 2001, le sanzioni previste nel presente Sistema si applicano solamente agli illeciti disciplinari derivanti dalla violazione del Modello e/o del Codice Etico nei limiti e secondo quanto ivi stabilito.

5.3 CRITERI DI SCELTA DELLE SANZIONI

Nell'irrogare le sanzioni *Ottima S.r.l.* dovrà tener conto della specifica idoneità di ciascuna in relazione alla natura ed al grado di esigenze da soddisfare nel caso concreto.

In particolare, dovrà tenere conto di:

- ✓ volontarietà o involontarietà del comportamento;
- ✓ rilevanza degli obblighi violati;
- ✓ gravità del pericolo creato alla Società;
- ✓ entità del danno creato alla Società dall'eventuale applicazione delle sanzioni previste dal D.Lgs. n. 231 del 2001 e successive modifiche e integrazioni;
- ✓ livello di responsabilità del soggetto che ha commesso l'infrazione;
- ✓ presenza di circostanze aggravanti o attenuanti con particolare riguardo alle precedenti prestazioni lavorative e ai precedenti disciplinari negli ultimi cinque anni;
- ✓ eventuale condivisione di responsabilità con altri lavoratori che abbiano concorso nel determinare la mancanza.

5.4 PROCEDURA DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI A DIPENDENTI, AMMINISTRATORI E COMPONENTI DELL'ODV

Chiunque, tra i Destinatari del presente modello, ravvisi la violazione effettiva o presunta delle procedure e/o prescrizioni del presente modello dovrà tempestivamente segnalarlo all'OdV, tramite apposito modulo messo a disposizione dall'azienda e allegato al presente documento.

Alla segnalazione si applicherà il protocollo "*whistleblowing*" descritto al capitolo 8 del presente modello.

L'OdV, per valutare la fondatezza della segnalazione e per lo svolgimento degli opportuni approfondimenti, potrà convocare l'amministratore delegato della Società, ovvero ascoltare direttamente l'autore della segnalazione, o i soggetti menzionati nella medesima.

Modello di organizzazione e gestione

Conclusa la propria istruttoria, l'OdV invierà una relazione scritta all'amministratore delegato della società, nella quale indicherà se, a suo avviso, il procedimento debba essere archiviato o se, invece, ritenga sussistente un'ipotesi di violazione del modello, precisando altresì se trattasi di violazione penalmente rilevante.

L'amministratore delegato, una volta ricevuta la relazione dell'OdV, dovrà convocare il CDA per assumere ogni più opportuna decisione.

Laddove, tuttavia, la violazione sia attribuita ad un comportamento omissivo o commissivo dello stesso amministratore delegato, di uno dei consiglieri del consiglio di amministrazione o del presidente del CDA, l'OdV dovrà convocare tutti i membri del CDA, eccetto il consigliere "accusato dell'infrazione", per consegnare loro la relazione scritta.

Se lo riterrà necessario, il CDA (in completa composizione od in composizione parziale, a seconda dei casi) potrà integrare l'attività istruttoria svolta dall'OdV.

Laddove ritenga la segnalazione infondata il CDA procederà all'archiviazione con provvedimento motivato da conservare presso la propria sede e da comunicare all'OdV.

In caso contrario, procederà alla contestazione formale ed alla eventuale irrogazione della sanzione.

Prima di comminare la sanzione, il CDA dovrà informare l'OdV, al fine di acquisire un suo parere circa la congruità della sanzione rispetto alla gravità della violazione.

5.5 LE SANZIONI NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI

- Rimprovero verbale o scritto (in relazione alla gravità)

Incorre in questa sanzione il lavoratore che agisca in violazione dei principi e dei protocolli previsti dal presente Modello per inosservanza delle disposizioni ricevute dal datore di lavoro o per esecuzione della prestazione lavorativa con scarsa diligenza.

- Sospensione dal lavoro fino ad un massimo di dieci giorni

Modello di organizzazione e gestione

Incorre in questa sanzione il lavoratore che, violando le regole contenute nel presente Modello ovvero adottando, nell'espletamento di attività a rischio, condotte non conformi alle prescrizioni dello stesso, arrechi un danno a *Ottima S.r.l.*, ovvero la esponga al rischio di applicazione delle misure previste dal D.Lgs. n. 231/2001.

- Licenziamento

Incorre in questa sanzione il lavoratore che, nell'espletamento di attività a rischio adottati, in violazione delle regole contenute nel presente Modello, condotte che determinino l'applicazione delle misure sanzionatorie previste dal D.Lgs. 231/2001.

5.6 LE SANZIONI NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI

Nell'ipotesi in cui l'infrazione dovesse essere realizzata dall'amministratore della società, si stabilisce che sarà lo stesso OdV ad applicare la sanzione.

5.7 LE SANZIONI NEI CONFRONTI DI PARTNER COMMERCIALI, CONSULENTI E COLLABORATORI ESTERNI

La violazione da parte di *partner* commerciali, consulenti e collaboratori esterni, comunque denominati, o altri soggetti aventi rapporti contrattuali con la Società delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello agli stessi applicabili, o l'eventuale commissione dei reati contemplati dal D.Lgs. 231/2001 da parte degli stessi sarà sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali che saranno inserite nei relativi contratti.

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, oppure di risolvere il medesimo contratto, fatto salvo il diritto di *Ottima S.r.l.* all'eventuale risarcimento dei danni.

5.8 LE SANZIONI NEI CONFRONTI DEI COMPONENTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

In caso di violazione del Modello, del Codice Etico e della normativa interna di *Ottima S.r.l.* da parte dell'OdV, l'Amministratore unico assume gli opportuni provvedimenti.

Più specificamente, in caso di violazione di una delle disposizioni contenute nel Regolamento dell'OdV, i componenti dello stesso saranno sanzionati, a seconda della gravità della infrazione, con i seguenti provvedimenti disciplinari:

- diffida al puntuale rispetto delle previsioni;
- decurtazione degli emolumenti;
- convocazione dell'Assemblea per l'adozione del provvedimento di revoca.

6. IDENTIFICAZIONE DEI RISCHI

La fase di identificazione dei rischi è finalizzata all'individuazione dei processi e/o delle attività aziendali in cui è concreto il rischio di commissione dei reati presupposto della responsabilità amministrativa degli enti, previsti dal Decreto legislativo 231/2001.

Alla data della predisposizione del Modello, l'analisi del contesto aziendale di *Ottima S.r.l.* ha consentito di individuare le seguenti attività a rischio reato:

- ✓ gestione della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
- ✓ trattamento e smaltimento rifiuti derivanti dall'attività produttiva;
- ✓ contabilità generale;
- ✓ gestione flussi di denaro;
- ✓ gestione appalti pubblici;
- ✓ gestione appalti privati;

sicurezza informatica.