



Unlimited Tanks

AZZINI S.P.A.

Via Caduti sul Lavoro 2/4, Casalmorano (26020 - CR) - Italy

T. +39 0374 74701 – Fax. +39 0374 343505

info@azzini.it – www.azzini.it

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

*Approvato dal Consiglio di Amministrazione con delibera assunta in data:
23 luglio 2020 (aggiornamento)*

AZZINI S.p.A. - Via Caduti sul Lavoro 2/4, 26020 Casalmorano (CR) - Italy - P.IVA C.F. 00111300190 - Reg. Impr.
Cremona - R.E.A. Cremona N°61967 - Cap. Soc. Int. Ver. - N° Pos. Meccanograce CR 002441

INDICE

PARTE GENERALE		Pag.
1. IL D.LGS. 8 GIUGNO 2001 N. 231		6
1.1	La responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni	6
1.2	Tipologia di sanzioni da comminare all'ente	6
1.2.1	Sanzioni pecuniarie	6
1.2.2	Sanzioni interdittive	7
1.2.3	Confisca	7
1.2.4	Pubblicazione della sentenza di condanna	8
1.3	Tipologia dei reati rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001	8
1.4	Delitti tentati	15
1.5	Vicende modificative dell'Ente	15
1.6	Reati commessi all'estero	17
2. I MODELLI DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO E LE LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA		17
3. ATTIVITÀ DELLA SOCIETÀ		20
4. IL MODELLO		20
4.1	Funzione e scopo del modello	20
4.2	Caratteristiche del modello	20
4.3	Metodologia seguita per l'individuazione delle attività sensibili	21
4.4	Studio ed esame della documentazione	21
4.5	Individuazione attività sensibili	21
4.6	Identificazione e analisi degli attuali presidi al rischio	22
4.7	Gap analysis	22
4.8	Definizione delle procedure / principi procedurali specifici	22
4.9	Redazione e diffusione del Modello organizzativo e gestionale	22
4.10	Come è strutturato il Modello	22
5. FORMAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO		23
5.1	Diffusione	23
5.2	Formazione	24
6. IL SISTEMA SANZIONATORIO		25
6.1	Introduzione	25
6.2	Sistema sanzionatorio dei dipendenti	27
6.2.1	Dipendenti che non rivestono la qualifica di dirigenti	27
6.2.2	Dipendenti che rivestono la qualifica di dirigenti	28
6.2.3	Procedura di irrogazione delle sanzioni	28
6.2.4	Amministratori e Sindaci	29
6.2.5	Collaboratori	30
6.2.6	Membri dell'organismo di Vigilanza	30

7. L'ORGANISMO DI VIGILANZA	30
7.1 Identificazione dell'O.d.V.	30
7.2 Nomina e composizione dell'O.d.V.	30
7.3 Durata in carica, rinuncia, sostituzione e revoca dei membri dell'O.d.V.	32
7.4 Obblighi di riservatezza	33
7.5 Funzione e poteri dell'O.d.V.	33
7.6 Obblighi di informazione nei confronti dell'O.d.V.	35
7.7 Raccolta e conservazione delle informazioni	36
7.8 Flussi informativi da effettuarsi al verificarsi di particolari eventi	37
PARTE SPECIALE	
PARTE SPECIALE - A (art. 24 e 25 D.Lgs. 231/01)	
Reati contro la P.A.	41
A.1 Le fattispecie di reato	42
A.2 Regole e principi di comportamento	55
PARTE SPECIALE - B (art. 25-ter D.Lgs. 231/01)	
Reati societari	61
B.1 Le fattispecie di reato	62
B.2 Regole e principi di comportamento	69
PARTE SPECIALE - C (art. 25-septies D.Lgs. 231/01)	
Reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro	73
C.1 Le fattispecie di reato	74
C.2 Regole e principi di comportamento	75
PARTE SPECIALE - D (art. 25-octies D.Lgs. 231/01)	
Reati di ricettazione e riciclaggio	81
D.1 Le fattispecie di reato	82
D.2 Regole e principi di comportamento	85
PARTE SPECIALE - E (art. 24-bis D.Lgs. 231/01)	
Delitti informatici e trattamento illecito di dati	89
E.1 Le fattispecie di reato	90
E.2 Regole e principi di comportamento	97
PARTE SPECIALE - F (art. 25-bis 1 D.Lgs. 231/01)	
Delitti contro l'industria e il commercio	99
F.1 Le fattispecie di reato	100
F.2 Regole e principi di comportamento	103
PARTE SPECIALE - G (art. 25-novies D.Lgs. 231/01)	
Delitti in materia di violazione del diritto d'autore	105
G.1 Le fattispecie di reato	106
G.2 Regole e principi di comportamento	111
PARTE SPECIALE - H (art. 25-undecies D.Lgs. 231/01)	

Reati ambientali	113
H.1 Le fattispecie di reato	114
H.2 Regole e principi di comportamento	118
PARTE SPECIALE - I (art. 25-duodecies D.Lgs. 231/01)	
Impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare	120
I.1 Le fattispecie di reato	121
I.2 Regole e principi di comportamento	123
PARTE SPECIALE - L (art. 25-decies D.Lgs. 231/01) -	
L.1 Le fattispecie di reato	125
L.2 Regole e principi di comportamento	126
PARTE SPECIALE - M (art. 25-quinquiesdecies D.Lgs. 231/01)	
M.1 Le fattispecie di reato	132
M.2 Regole e principi di comportamento	136

DEFINIZIONI

Al fine di una migliore comprensione del presente documento, di seguito si espongono le definizioni dei termini ricorrenti di maggiore importanza:

Aree a Rischio	le aree aziendali nel cui ambito risulta profilarsi il rischio di commissione dei Reati.
CCNL	il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato dalla Società.
Codice Etico	il codice etico adottato dalla Società e approvato dal Consiglio di Amministrazione.
Collaboratori Esterni	tutti i collaboratori non dipendenti della Società: i consulenti, i Partner e i Fornitori.
Consulenti	i soggetti che agiscono in nome e/o per conto della Società in forza di un contratto di mandato o di altro rapporto contrattuale di collaborazione professionale.
Destinatari	gli Esponenti Aziendali e i Collaboratori Esterni.
Dipendenti	i soggetti aventi un rapporto di lavoro subordinato con la Società, ivi compresi i dirigenti.
D.Lgs. 231/2001 o il Decreto	il D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231 e successive modifiche e integrazioni.
Modello o Modelli	il modello o i modelli di organizzazione, gestione e controllo previsti dal Decreto.

Ente	società in genere (di capitali, di persone, cooperative, consorzi, ecc.).
Esponenti Aziendali	Amministratori, Partner e Dipendenti della Società.
Incaricati di un pubblico servizio	ai sensi dell'art. 358 c. p. "sono incaricati di un pubblico servizio coloro i quali, a qualunque titolo, prestano un pubblico servizio. Per pubblico servizio deve intendersi un'attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza dei poteri tipici di quest'ultima, e con esclusione dello svolgimento di semplici mansioni di ordine e della prestazione di opera meramente materiale".
Organi Sociali	il Consiglio di Amministrazione (ed i loro componenti) ed il Collegio Sindacale.
Organismo di Vigilanza o O.d.V.	l'organismo interno di controllo, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello nonché al relativo aggiornamento.
Posizione apicale	nell'ambito dell'Ente, sono coloro che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione, direzione o chi di fatto esercita la gestione e il controllo dell'Ente stesso.
Presidente	il Legale Rappresentante dell'Ente e Presidentedel Consiglio di Amministrazione
Pubblici Ufficiali	ai sensi dell'art. 357 c. p. "sono pubblici ufficiali coloro i quali esercitano una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa. Agli stessi effetti è pubblica la funzione amministrativa disciplinata da norme di diritto pubblico e da atti autoritativi e caratterizzata dalla formazione o manifestazione della volontà della pubblica amministrazione o dal suo svolgersi per mezzo di poteri autoritativi o certificativi".
Reati	le fattispecie di reato alle quali si applica la disciplina prevista dal D.Lgs. 231/2001 sulla responsabilità amministrativa degli enti.
Società	Azzini S.p.A. o anche in breve Azzini.

PARTE GENERALE

1 IL D.LGS. 8 GIUGNO 2001, N. 231

1.1 La responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni

Il Decreto Legislativo n. 231, entrato in vigore il 4 luglio 2001, dal titolo “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*”, ha introdotto per la prima volta nel nostro ordinamento un regime di responsabilità amministrativa – riferibile sostanzialmente alla responsabilità penale – a carico degli enti per determinati reati o illeciti amministrativi commessi, nell’interesse o a vantaggio degli stessi, da:

- persone fisiche che rivestano 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 che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli enti medesimi (c.d. soggetti “apicali”);
- persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati.

La responsabilità dell’ente è aggiuntiva e non sostitutiva rispetto a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto illecito, che, pertanto, resta regolata dal diritto penale comune.

L’ampliamento della responsabilità mira a coinvolgere, nella repressione di alcuni illeciti penali, gli enti che abbiano tratto vantaggio dalla commissione del reato o nel cui interesse il reato sia stato commesso.

Il Decreto ha inteso, pertanto, costruire un modello di responsabilità dell’ente conforme a principi garantistici, ma con funzione preventiva: di fatto, attraverso la previsione di una responsabilità da fatto illecito direttamente in capo alla società, si vuole sollecitare quest’ultima ad organizzare le proprie strutture ed attività in modo da assicurare adeguate condizioni di salvaguardia degli interessi penalmente protetti.

1.2 Tipologia di sanzioni da comminare all’ente

Le sanzioni in cui può incorrere l’ente che abbia violato le prescrizioni di cui al Decreto sono riportate nei successivi paragrafi.

1.2.1 Sanzioni pecuniarie

Le sanzioni pecuniarie hanno natura amministrativa e si applicano sempre, anche nel caso in cui la persona giuridica ripari alle conseguenze derivanti dal reato.

La commisurazione della sanzione dipende da un duplice criterio:

- a) determinazione di quote in un numero non inferiore a 100 e non superiore a 1000;
- b) attribuzione ad ogni singola quota di un valore compreso tra un minimo di € 258, 22 ad un massimo di € 1.549,37 (sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente).

In concreto, le sanzioni pecuniarie potranno oscillare tra un minimo di € 25.822 (riducibili, ai sensi dell'art. 12 del Decreto, sino alla metà) ed un massimo di € 1.549.370.

Inoltre, l'art. 25-sexies D. Lgs. 231/01 prevede che, in caso di prodotto o profitto di rilevante entità conseguito dall'ente, la sanzione possa essere aumentata fino a dieci volte tale prodotto o profitto.

Il giudice determina il numero delle quote tenendo conto:

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

1.2.2 Sanzioni interdittive

Si tratta di sanzioni che si aggiungono a quelle pecuniarie ed hanno la funzione di impedire la reiterazione del reato. In particolare, sono le seguenti:

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

Nell'ipotesi di pluralità di reati, si applica la sanzione prevista per quello più grave.

La durata dell'interdizione è generalmente temporanea (da un minimo di 3 mesi ad un massimo di 2 anni), ad esclusione di alcuni casi tassativi, nei quali la temporaneità dell'interdizione è sostituita dalla definitività della medesima.

1.2.3 Confisca

È una sanzione applicabile contestualmente all'emissione della sentenza

di condanna e consiste nella confisca, da parte dell'Autorità Giudiziaria, del prezzo o del profitto generati dal reato, ad esclusione della parte di esso che può essere restituita al danneggiato. Se la confisca del prodotto o del profitto del reato non è possibile, vengono confiscate somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato.

1.2.4 Pubblicazione della sentenza di condanna

La pubblicazione della sentenza di condanna è disposta quando nei confronti dell'ente viene applicata una sanzione interdittiva. La sentenza è pubblicata (a spese della persona giuridica condannata) una sola volta, per estratto o per intero, in uno o più giornali indicati dal giudice nella sentenza, nonché mediante affissione nel comune ove l'ente ha la sede principale.

1.3 Tipologia dei reati rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/01

Al momento della redazione del presente documento i reati previsti dal D.Lgs. 231/01 riguardano le seguenti tipologie:

- Reati contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 del Decreto):

- a. Malversazione a danno dello Stato (art. 316-bis c.p.)
- b. Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (art.316-ter c.p.) [modificato dalla L. n. 3/2019]
- c. Truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico o delle Comunità europee (art.640, comma 2, n.1, c.p.)
- d. Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.)
- e. Frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-ter c.p.)
- f. Concussione (art. 317 c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 69/2015]
- g. Corruzione per l' esercizio della funzione (art. 318 c.p.) [modificato dalla L. n. 190/2012, L. n. 69/2015 e L. n. 3/2019]
- h. Corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio (art. 319 c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 69/2015]
- i. Circostanze aggravanti (art. 319-bis c.p.)
- j. Corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 69/2015]
- k. Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater) [articolo aggiunto dalla L. n. 190/2012 e modificato dalla L. n. 69/2015]
- l. Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.)
- m. Pene per il corruttore (art. 321 c.p.)
- n. Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.)
- o. Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri delle Corti

internazionali o degli organi delle Comunità europee o di assemblee parlamentari internazionali o di organizzazioni internazionali e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (art. 322-bis c.p.) [modificato dalla L. n. 190/2012 e dalla L. n. 3/2019]

p. Traffico di influenze illecite (art. 346-bis c.p.) [modificato dalla L. 3/2019]

- Reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo (art. 25-bis del Decreto):

- a. Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.)
- b. Alterazione di monete (art. 454 c.p.)
- c. Spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.)
- d. Spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.)
- e. Falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.)
- f. Contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.)
- g. Fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.)
- h. Uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.)
- i. Contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.)
- j. Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.)

- Reati societari (art. 25-ter del Decreto):

- a. False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.) [articolo modificato dalla L. n. 69/2015]
- b. Fatti di lieve entità (art. 2621-bis c.c.)
- c. False comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c.) [articolo modificato dalla L. n. 69/2015]
- d. Impedito controllo (art. 2625, comma 2, c.c.)
- e. Indebita restituzione di conferimenti (art. 2626 c.c.)
- f. Illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.)
- g. Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.)
- h. Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.)
- i. Omessa comunicazione del conflitto d'interessi (art. 2629-bis c.c.)

[aggiunto dalla legge n. 262/2005]

- j. Formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.)
- k. Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.)
- l. Corruzione tra privati (art. 2635 c.c.) [aggiunto dalla legge n. 190/2012; modificato dal D.Lgs. n. 38/2017 e dalla L. n. 3/2019]
- m. Istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635-bis c.c.) [aggiunto dal D.Lgs. n. 38/2017 e modificato dalla L. n. 3/2019]
- n. Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.)
- o. Aggiotaggio (art. 2637 c.c.)
- p. Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638, comma 1 e 2, c.c.)

- Delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali e delitti posti in essere in violazione di quanto previsto dall'articolo 2 della convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo fatta a New York il 9.12.1999 (art. 25-quater del Decreto):

- a. Associazioni sovversive (art. 270 c.p.)
- b. Associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico (art. 270 bis c.p.)
- c. Assistenza agli associati (art. 270 ter c.p.)
- d. Arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270 quater c.p.)
- e. Addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270 quinquies c.p.)
- f. Finanziamento di condotte con finalità di terrorismo (L. n. 153/2016, art. 270 quinquies.1 c.p.)
- g. Sottrazione di beni o denaro sottoposti a sequestro (art. 270 quinquies.2 c.p.)
- h. Condotte con finalità di terrorismo (art. 270 sexies c.p.)
- i. Attentato per finalità terroristiche o di eversione (art. 280 c.p.)
- j. Atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi (art. 280 bis c.p.)
- k. Atti di terrorismo nucleare (art. 280 ter c.p.)
- l. Sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione (art. 289 bis c.p.)
- m. Sequestro a scopo di coazione (art. 289-ter c.p.) [introdotto dal D.Lgs. 21/2018]
- n. Istigazione a commettere alcuno dei delitti preveduti dai Capi primo e secondo (art. 302 c.p.)
- o. Cospirazione politica mediante accordo (art. 304 c.p.)
- p. Cospirazione politica mediante associazione (art. 305 c.p.)
- q. Banda armata: formazione e partecipazione (art. 306 c.p.)
- r. Assistenza ai partecipi di cospirazione o di banda armata (art. 307 c.p.)
- s. Impossessamento, dirottamento e distruzione di un aereo (L. n. 342/1976, art. 1)

- t. Danneggiamento delle installazioni a terra (L. n. 342/1976, art. 2)
- u. Sanzioni (L. n. 422/1989, art. 3)
- v. Pentimento operoso (D.Lgs. n. 625/1979, art. 5)
- w. Convenzione di New York del 9 dicembre 1999 (art. 2)

- Delitti contro la vita e l'incolumità individuale (art.25-quater.1 del Decreto):

- a. pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (**art. 583-bis c.p.**).

- Delitti contro la personalità individuale (art.25-quinquies del Decreto):

- a. Riduzione o mantenimento in schiavitù (**art. 600 c.p.**)
- b. Prostituzione minorile (**art. 600-bis c.p.**)
- c. Pornografia minorile (**art. 600-ter c.p.**)
- d. Detenzione di materiale pornografico (**art. 600-quater c.p.**)
- e. Pornografia virtuale (**art. 600-quater.1 c.p.**)
- f. Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile” (**art. 600-quinquies c.p.**)
- g. Tratta di persone (**art. 601 c.p.**)
- h. Acquisto e alienazione e di schiavi (**art. 602 c.p.**)
- i. Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (**art. 603-bis c.p.**)
- j. Adescamento di minorenni (**art. 609-undecies c.p.**)

- Abuso di mercato (art.25-sexies del Decreto e art. 187-quinquies TUF):

- a. Abuso di informazioni privilegiate (**art. 184 T.U.F.**)
- b. Manipolazione del mercato (**art. 185 T.U.F.**)
- c. Abuso di informazioni privilegiate (**art. 187-bis T.U.F.**)
- d. Manipolazione del mercato (**art. 187-ter T.U.F.**)

- Reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro contro la persona (art.25-septies del Decreto):

- a. Omicidio colposo (**art. 589 c.p.**)
- b. Lesioni personali colpose gravi o gravissime (**art. 590 comma 3 c.p.**)

- Reati transnazionali (art. 10 Legge 146/2006):

- a. Associazione per delinquere (**art. 416 c.p.**)
- b. Associazione di tipo mafioso (**art. 416-bis c.p.**)
- c. Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi esteri (**art. 291-quater D.P.R. 43/73**)
- d. Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti e psicotrope (**art. 74 D.P.R. 309/90**)
- e. Disposizioni contro l'immigrazione clandestina (**art. 12, commi 3, 3-bis, 3-ter, 5 D.Lgs. n. 286/98**)
- f. Intralcio alla giustizia: induzione a non rendere dichiarazioni (**art. 377-bis c.p.**)

g. Intralcio alla giustizia: favoreggiamento personale (**art. 378 c.p.**)

- Reati di ricettazione e riciclaggio (Decreto Legislativo 231/2007 introduttivo dell'art. 25 octies del Decreto):

- a. Ricettazione (**art. 648 c.p.**)
- b. Riciclaggio (**art. 648-bis c.p.**)
- c. Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (**art. 648-ter c.p.**)
- d. Autoriciclaggio (**art. 648-ter.1**)

- Reati informatici (art. 24-bis del Decreto):

- a. Documenti informatici (**art. 491-bis c.p.**);
- b. Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (**art. 615-ter c.p.**);
- c. detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (**art. 615-quater c.p.**);
- d. diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (**art. 615-quinquies c.p.**);
- e. intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (**art. 617-quater c.p.**);
- f. installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (**art. 617-quinquies c.p.**);
- g. danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (**art. 635-bis c.p.**);
- h. danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (**art. 635-ter c.p.**);
- i. danneggiamento di sistemi informatici o telematici (**art. 635-quater c.p.**);
- j. danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (**art. 635-quinquies c.p.**);
- k. frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (**art. 640-quinquies c.p.**).

- Delitti di criminalità organizzata (art. 24 ter del Decreto):

- a. delitti di associazione a delinquere finalizzata alla riduzione o al mantenimento in schiavitù, alla tratta di persone, all'acquisto e alienazione di schiavi ed ai reati concernenti le violazioni delle disposizioni sull'immigrazione clandestina di cui all'art. 12 D.Lgs. 286/1998 (**art. 416, sesto comma c.p.**);

- b. associazioni di tipo mafioso anche straniere (**art. 416-bis c.p.**);
- c. scambio elettorale politico-mafioso (**art. 416-ter c.p.**);
- d. sequestro di persona a scopo di estorsione (**art. 630 c.p.**);
- e. associazione a delinquere finalizzata allo spaccio di sostanze stupefacenti o psicotrope (**art. 74 D.P.R. 309/90**);
- f. associazione a delinquere (**art. 416, ad eccezione sesto comma, c.p.**);
- g. delitti concernenti la fabbricazione ed il traffico di armi da guerra, esplosivi ed armi clandestine (**art. 407 comma 2 lettera a) numero 5 c.p.p.**).

- Turbata libertà dell'industria e del commercio (25-bis.1 del Decreto):

- a. Turbata libertà dell'industria o del commercio (**art. 513 c.p.**);
- b. Illecita concorrenza con minaccia o violenza (**art. 513-bis c.p.**);
- c. Frodi contro le industrie nazionali (**art. 514 c.p.**);
- d. Frode nell'esercizio del commercio (**art. 515 c.p.**);
- e. Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (**art. 516 c.p.**);
- f. Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (**art. 517 c.p.**);
- g. Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (**art. 517-ter c.p.**);
- h. Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (**art. 517-quater c.p.**);

- Delitti in materia di violazioni del diritto d'autore (art. 25-novies del Decreto):

- a. La norma contempla alcuni reati previsti dalla Legge 633/1941 a protezione del diritto d'autore (e, in particolare, degli artt. 171, primo comma, lettera a-bis, e terzo comma, 171-bis, 171-ter, 171-septies e 171-octies, 174-quinquies).

- Intralcio alla giustizia (art. 25-decies del Decreto):

- a. Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art 377-bis c.p.).

- Reati ambientali (art. 25- undecies del Decreto):

- a. Inquinamento ambientale (art. 452-bis c.p.)
- b. Disastro ambientale (art. 452-quater c.p.)
- c. Delitti colposi contro l'ambiente (art. 452-quinquies c.p.)
- d. Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452-sexies c.p.)
- e. Circostanze aggravanti (art. 452-octies c.p.)
- f. Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727-bis c.p.)

- g. Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733-bis c.p.)
- h. Importazione, esportazione, detenzione, utilizzo per scopo di lucro, acquisto, vendita, esposizione o detenzione per la vendita o per fini commerciali di specie protette (L. n.150/1992, art. 1, art. 2, art. 3-bis e art. 6)
- i. Scarichi di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose; scarichi sul suolo, nel sottosuolo e nelle acque sotterranee; scarico nelle acque del mare da parte di navi od aeromobili (D. Lgs n.152/2006, art. 137)
- j. Attività di gestione di rifiuti non autorizzata (D. Lgs n.152/2006, art. 256)
- k. Inquinamento del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali o delle acque sotterranee (D. Lgs n. 152/2006, art. 257)
- l. Traffico illecito di rifiuti (D. Lgs n.152/2006, art. 259)
- m. Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (D. Lgs n.152/2006, art. 258)
- n. Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 452-quaterdecies c.p.) [introdotto dal D.Lgs. n. 21/2018]
- o. False indicazioni sulla natura, sulla composizione e sulle caratteristiche chimico-fisiche dei rifiuti nella predisposizione di un certificato di analisi di rifiuti; inserimento nel SISTRI di un certificato di analisi dei rifiuti falso; omissione o fraudolenta alterazione della copia cartacea della scheda SISTRI - area movimentazione nel trasporto di rifiuti (D. Lgs n.152/2006, art. 260-bis)
- p. Sanzioni (D.Lgs. n. 152/2006, art. 279)
- q. Inquinamento doloso provocato da navi (D. Lgs. n.202/2007, art. 8)
- r. Inquinamento colposo provocato da navi (D. Lgs. n.202/2007, art. 9)
- s. Cessazione e riduzione dell'impiego delle sostanze lesive (L. n. 549/1993 art. 3)

- Impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies del Decreto).

- a. Lavoro subordinato a tempo determinato e indeterminato (**art. 22 c.12 e c. 12bis D.Lgs. 25 luglio 1998, n. 286 e successive modifiche introdotte, in particolare, dal D.Lgs. 16 luglio 2012, n. 109**)
- b. Trasporto di stranieri al fine di trarne profitto (**art. 12 D. lgs. 25 luglio 1998, n. 286 e successive modifiche introdotte, in particolare, dal D. lgs. 16 luglio 2012, n. 109**)

- Razzismo e Xenofobia (art. 25 terdecies del D.Lgs. 231/2001)

- a. **Art. 5, comma 2, L. 167/2017**

- 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. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 39/2019]

- a. Frodi in competizioni sportive (art. 1, L. n. 401/1989)
- b. Esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommessa (art. 4, L. n. 401/1989)

Reati Tributari (Art. 25-quinquiesdecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 157/2019]

- a. Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 2 D.Lgs. n. 74/2000)
- b. Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art. 3 D.Lgs. n. 74/2000)
- c. Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 8 D.Lgs. n. 74/2000)
- d. Occultamento o distruzione di documenti contabili (art. 10 D.Lgs. n. 74/2000)
- e. sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (art. 11 D.Lgs. n. 74/2000)

* * *

Alcune delle parti speciali sopra elencate pur costituendo parte integrante del presente modello organizzativo, non risultano applicabili e/o compatibili con l'attività posta in essere da Azzini o comunque non rilevanti in termini di rischio specifico. Pertanto, seppur analizzate nell'ambito della *risk assessment* svolta ai fini della predisposizione del Modello, non sono oggetto di specifica trattazione documentale nell'ambito del presente Modello. Si soggiunga che, rispetto a dette fattispecie, si ritiene che le misure e i protocolli preventivi trasversali previsti risultino adeguati al contenimento anche del rischio specifico.

Ciò detto, per quanto concerne i reati presupposto rispetto ai quali sussiste un rischio specifico di commissione rilevante e che sono oggetto di trattazione specifica nell'ambito del Modello, ai fini di un'approfondita disamina dei rispettivi processi a rischio elencati all'interno delle parti speciali, si rinvia sin d'ora alle Procedure e al Codice Etico adottati da Azzini.

1.4 Delitti tentati

Nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo (Secondo l'art. 56, comma 1, del c.p. risponde di delitto tentato "*Chi compie atti idonei, diretti in modo non equivoco a commettere un delitto...se l'azione non si compie o l'evento non si verifica*") dei delitti indicati nel Capo I del d.lgs. 231/2001 (artt. da 24 a 25-novies), le sanzioni pecuniarie e le sanzioni interdittive sono ridotte da un terzo alla metà, mentre è esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (art. 26 del d.lgs. 231/2001). L'esclusione di sanzioni si giustifica in tal caso, in forza dell'interruzione di ogni rapporto di immedesimazione tra ente e soggetti che assumono di agire in suo nome e per suo conto.

1.5 Vicende modificative dell'Ente

Il D.Lgs. 231/2001 disciplina il regime della responsabilità patrimoniale dell'Ente anche in relazione alle sue vicende modificative quali la trasformazione, la fusione, la scissione e la cessione d'azienda. Secondo l'art. 27, comma 1, del D.Lgs. 231/2001, dell'obbligazione per il pagamento della

sanzione pecuniaria risponde l'Ente con il suo patrimonio.

Gli artt. 28-33 del D.Lgs. 231/2001 regolano l'incidenza sulla responsabilità dell'Ente delle vicende modificative connesse a operazioni di trasformazione, fusione, scissione e cessione di azienda.

In caso di trasformazione, l'art. 28 del D.Lgs. 231/2001 prevede (in coerenza con la natura di tale istituto che implica un semplice mutamento del tipo di Società, senza determinare l'estinzione del soggetto giuridico originario) che resta ferma la responsabilità dell'Ente per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto.

In caso di fusione, l'Ente che risulta dalla fusione (anche per incorporazione) risponde dei reati di cui erano responsabili gli enti partecipanti alla fusione (art. 29 del D.Lgs. 231/2001). L'Ente risultante dalla fusione, infatti, assume tutti i diritti e obblighi delle Società partecipanti all'operazione (art. 2504-bis, primo comma, c.c.) e, facendo proprie le attività aziendali, accorpa altresì quelle nel cui ambito sono stati posti in essere i reati di cui le Società partecipanti alla fusione avrebbero dovuto rispondere.

L'art. 30 del D.Lgs. 231/2001 prevede che, nel caso di scissione parziale, la Società scissa rimane responsabile per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto.

Gli Enti beneficiari della scissione (sia totale che parziale) sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie dovute dall'ente scisso per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto, nel limite del valore effettivo del patrimonio netto trasferito al singolo ente.

Gli artt. 31 e 32 del D.Lgs. 231/2001 prevede disposizioni comuni alla fusione e alla scissione, concernenti la determinazione delle sanzioni nell'eventualità che tali operazioni straordinarie siano intervenute prima della conclusione del giudizio e la rilevanza ai fini della reiterazione.

Per le fattispecie della cessione e del conferimento di azienda è prevista una disciplina unitaria (art. 33 del D.Lgs. 231/2001), modellata sulla generale previsione dell'art. 2560 c.c.; il cessionario, nel caso di cessione dell'azienda nella cui attività è stato commesso il reato, è solidalmente obbligato al pagamento della sanzione pecuniaria comminata al cedente, con le seguenti limitazioni:

- è fatto salvo il beneficio della preventiva escussione del cedente;
- la responsabilità del cessionario è limitata al valore dell'azienda ceduta e alle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori ovvero dovute per illeciti amministrativi dei quali era, comunque, a conoscenza.

Al contrario, resta esclusa l'estensione al cessionario delle sanzioni interdittive inflitte al cedente.

1.6 Reati commessi all'estero

Secondo l'art. 4 del D.Lgs. 231/2001, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione a reati - contemplati dallo stesso D.Lgs. 231/2001 commessi all'estero. La Relazione illustrativa al D.Lgs. 231/2001 sottolinea la necessità di non lasciare sfornita di sanzione una situazione criminologica di frequente verifica, anche al fine di evitare facili elusioni dell'intero impianto normativo in oggetto.

I presupposti (previsti dalla norma ovvero desumibili dal complesso del D.Lgs. 231/2001) su cui si fonda la responsabilità dell'ente per reati commessi all'estero sono:

- il reato deve essere commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'ente, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del D.Lgs. 231/2001;
- l'ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- l'ente può rispondere solo nelle ipotesi previste dal D.lgs. 231/01 e della L. 146/06 e nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p..
- non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

2. I MODELLI DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO E LE LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA

L'art. 6 del D.Lgs. 231/01, nell'introdurre il regime di responsabilità amministrativa dell'ente, prevede una forma specifica di esonero da detta responsabilità, qualora l'ente dimostri che:

- a) l'organo dirigente dell'ente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione dell'illecito, "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 nonché di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un "organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo";
- c) le persone che hanno commesso l'illecito hanno agito eludendo fraudolentemente i suddetti modelli di organizzazione, gestione e controllo;
- d) non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla lettera b) che precede.

Il D.Lgs. 231/2001 prevede, inoltre, che i modelli di organizzazione e gestione

debbano rispondere alle seguenti esigenze:

1. individuare le attività nel cui ambito esista la possibilità che vengano commessi gli illeciti previsti;
2. prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione agli illeciti da prevenire;
3. individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali illeciti;
4. prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello;
5. introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Le caratteristiche essenziali indicate dal Decreto per la costruzione del modello di organizzazione e gestione si riferiscono, a ben vedere, ad un tipico sistema aziendale di gestione dei rischi.

Il D.Lgs. 231/2001 prevede, infine, che i modelli di organizzazione e gestione possano essere adottati, garantendo le esigenze sopra elencate, sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria (c.d. Linee Guida), comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire gli illeciti.

In particolare, nella predisposizione del presente Modello ci si è attenuti alle Linee Guida operative emanate da Confindustria, nonché ai *“Principi consolidati per la redazione dei modelli organizzativi e l'attività dell'organismo di vigilanza e prospettive di revisione del d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231”* del 2018 qui acclusi quale **ALLEGATO (A)**.

Gli elementi che le Linee Guida indicano come fondamentali nella costruzione del Modello sono riconducibili alle seguenti attività:

- individuazione delle attività sensibili, volta a verificare in quale area/settore aziendale sia possibile la realizzazione dei Reati;
- predisposizione di un sistema di controllo in grado di prevenire i rischi attraverso l'adozione di apposite procedure;
- la previsione di obblighi di informazione in capo all'organismo di vigilanza.

Le componenti principali del sistema di controllo preventivo ai fini esimenti dalla responsabilità ex D.Lgs. 231/01 individuate da Confindustria sono:

a) per i reati di natura dolosa:

- l'adozione di un codice etico;
- l'esistenza di un sistema organizzativo sufficientemente formalizzato e chiaro, soprattutto nella definizione dell'attribuzione delle responsabilità;

- l'esistenza di un corpus di procedure manuali ed informatiche tali da regolamentare lo svolgimento delle attività prevedendo gli opportuni punti di controllo;
- la previsione di specifici poteri autorizzativi e di firma assegnati in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali definite;
- la presenza di un sistema di controllo sulla gestione in grado di fornire tempestiva segnalazione dell'esistenza e dell'insorgere di situazioni di criticità generale e/o particolare;
- la comunicazione al personale che deve risultare capillare, efficace, autorevole (cioè emessa da un livello adeguato), chiara e dettagliata, periodicamente ripetuta;
- lo svolgimento di attività di formazione del personale coinvolto nelle aree maggiormente esposte al rischio di commissione dei reati cd. presupposto.

b) per i reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose commessi con violazione delle norme di tutela della salute e sicurezza sul lavoro:

oltre a quelle già sopra menzionate, le componenti del sistema di controllo sono:

- lo svolgimento di attività di formazione e addestramento adeguata alle mansioni di ciascun lavoratore/operatore;
- la comunicazione ed il coinvolgimento di tutti i soggetti interessati per consentire consapevolezza ed impegno adeguati a tutti livelli;
- l'armonizzazione della gestione operativa dei rischi per la salute e sicurezza sul lavoro con quella complessiva dei processi aziendali;
- la previsione di un sistema di monitoraggio della sicurezza le cui modalità e responsabilità devono essere stabilite contestualmente alla definizione delle modalità e responsabilità della gestione operativa.

Le componenti sopra descritte devono integrarsi in un unico complesso sistema che rispetti i seguenti principi di controllo:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione e transazione;
- applicazione del principio di separazione delle funzioni ("*nessuno può gestire in autonomia un intero processo*");
- documentazione (anche attraverso la redazione di verbali scritti) dei controlli effettuati.

3. ATTIVITÀ DELLA SOCIETÀ

La Società, **AZZINI S.p.A.** è un'azienda che opera da oltre 120 anni, sia a livello nazionale che internazionale, nel settore dell'industria metalmeccanica, svolgendo l'attività di lavorazione dell'acciaio inossidabile (e di altri metalli e loro leghe) rivolta alla costruzione e commercio di impianti, macchine, costruzioni meccaniche, apparecchi termici e contenitori per i settori agroalimentare, chimico-farmaceutico ed industriale.

La Società è particolarmente attenta al miglioramento della propria *Corporate Governance* e a far sì che la stessa sia costantemente improntata ai più elevati *standard* etici. In tale ottica, nell'ambito del costante miglioramento dell'organizzazione societaria si è intrapresa una fase di perfezionamento dei processi di impresa che comprende, tra l'altro, l'adozione di un Modello di organizzazione gestione e controllo, ai sensi del D.Lgs. 231/01, previo espletamento delle attività valutative del rischio.

Sempre nell'ottica di un costante aggiornamento dei propri strumenti di *Governance*, la Società ha provveduto a dotarsi anche di un Codice Etico - accluso al presente modello quale **ALLEGATO (B)**.

Per un maggior dettaglio circa l'attività della Società e la struttura della *Governance* e i presidi trasversali adottati, si rinvia alla Visura della Società e alla disamina della Struttura Organizzativa, qui accluse quale **ALLEGATO (C)**.

4. IL MODELLO

4.1 Funzione e scopo del Modello

La Società è sensibile alle aspettative dei propri azionisti e degli *stakeholders*, in quanto è consapevole del valore che agli stessi può derivare da un sistema di controllo interno idoneo a prevenire la commissione di Reati da parte dei propri Organi Sociali.

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello migliorano il sistema di *Corporate Governance* della Società, in quanto limitano il rischio di commissione dei reati e consentono di beneficiare dell'esimente prevista dal D.Lgs. 231/01; pertanto, scopo del presente Modello è la predisposizione di un sistema strutturato ed organico di prevenzione, dissuasione e controllo finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati mediante la individuazione di attività sensibili e dei principi di comportamento che devono essere rispettati dai Destinatari.

4.2 Caratteristiche del Modello

Caratteristiche del presente Modello sono l'efficacia, la specificità e l'attualità.

L'efficacia

L'efficacia del Modello dipende dalla sua idoneità in concreto ad elaborare meccanismi di decisione e di controllo tali da eliminare – o quantomeno ridurre significativamente – l'area di rischio da responsabilità. Tale idoneità è garantita dall'esistenza sia di meccanismi di controllo idonei ad identificare le anomalie del sistema sia di strumenti di intervento tempestivo per efficacemente contrastare le anomalie.

La specificità

La specificità del Modello ne determina l'efficacia:

1. specificità delle Attività Sensibili, ex art. 6, comma 2, lett. a), D.Lgs. 231/01, che impone una "mappatura" delle attività nel cui ambito possono essere commessi i reati;
2. specificità dei processi di formazione delle decisioni dell'ente e dei processi di attuazione nelle "attività sensibili", ex art. 6, comma 2, lett. b), D.Lgs. 231/01.

L'attualità

Il Modello è idoneo a ridurre i rischi da reato solo se costantemente adattato alla struttura e all'attività d'impresa; per questo motivo la disposizione di cui all'art. 6, D.Lgs. 231/01 attribuisce all'Organismo di Vigilanza il compito di curare l'aggiornamento del Modello.

L'art. 7 del Decreto, invece, stabilisce che è necessaria una verifica periodica del Modello per una sua efficace attuazione; del pari, si deve procedere ad una sua modifica allorquando siano scoperte violazioni, oppure intervengano modifiche nell'attività o nella struttura organizzativa della società.

4.3 Metodologia seguita per l'individuazione delle attività sensibili

La predisposizione del presente Modello è stata preceduta da una serie di attività preparatorie suddivise in differenti fasi e dirette tutte alla costruzione di un sistema di prevenzione e gestione dei rischi, in linea con le disposizioni di cui al D.Lgs. 231/01.

4.4 Studio ed esame della documentazione

Nel corso di tale fase, la Società si è concentrata preliminarmente sulla raccolta e, successivamente, sull'analisi di documentazione rilevante.

4.5 Individuazione attività sensibili

Tale attività è stata attuata attraverso l'analisi della struttura aziendale, allo scopo di individuare le modalità operative, la ripartizione delle competenze e la sussistenza o l'insussistenza di rischi di commissione di ciascuna ipotesi di reato indicata dalla legge.

Al fine di poter identificare le aree aziendali a rischio di commissione dei reati

rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/01, sono state condotte interviste dirette ai responsabili di ciascuna singola area aziendale ed i risultati delle interviste sono stati documentati e opportunamente conservati.

A conclusione di tale fase, dall'analisi delle risposte fornite in sede di intervista, è emersa la sussistenza di profili di rischio di commissione di ipotesi di reato individuate dalla legge.

4.6 Identificazione e analisi degli attuali presidi al rischio - risk assessment

Tale attività ha avuto lo scopo di individuare, tramite interviste dirette ai responsabili delle aree aziendali a rischio, le procedure operative e i concreti controlli esistenti e idonei a presidiare il rischio individuato. Anche il risultato di tale attività è stato opportunamente documentato e opportunamente conservato.

4.7 Gap analysis

In seguito all'identificazione ed all'analisi dei presidi a rischio già presenti, la Società si è concentrata proprio sul confronto tra la situazione di rischio e detti presidi con le esigenze e i requisiti imposti dal D.Lgs. 231/01, al fine di individuare le carenze del sistema esistente.

4.8 Definizione delle procedure/principi procedurali specifici

All'individuazione delle aree aziendali effettivamente a rischio, ha fatto seguito, per ciascuna di esse, la definizione di procedure/principi procedurali specifici contenenti la disciplina più idonea a governare il profilo di rischio individuato: in sostanza, un insieme di regole originato da una dettagliata analisi di ogni singola attività e del sistema di prevenzione del rischio.

4.9 Redazione e diffusione del Modello organizzativo e gestionale

Nell'ultima fase, l'attività della Società si è concentrata sulla redazione del Modello di organizzazione e gestione.

4.10 Come è strutturato il Modello

Il presente Modello è costituito dai seguenti documenti:

1. una "**Parte Generale**", contenente l'insieme delle regole e dei principi generali dettati dal Modello;
2. più "**Parti Speciali**", relative a tutti i reati presupposto previsti dal D.Lgs. 231/01 che presentano un rischio specifico rilevante ossia:
 - **PARTE SPECIALE - A (art. 24 e 25 D.Lgs. 231/01): Reati contro la P.A.**
 - **PARTE SPECIALE - B (art. 25-ter D.Lgs. 231/01): Reati societari**

- **PARTE SPECIALE - C (art. 25-septies D.Lgs. 231/01): Reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro**
- **PARTE SPECIALE - D (art. 25-octies D.Lgs. 231/01): Reati di ricettazione e riciclaggio**
- **PARTE SPECIALE - E (art. 24-bis D.Lgs. 231/01): Delitti informatici e trattamento illecito di dati**
- **PARTE SPECIALE - F (art. 25-bis 1 D.Lgs. 231/01): Delitti contro l'industria e il commercio**
- **PARTE SPECIALE - G (art. 25-novies D.Lgs. 231/01): Delitti in materia di violazione del diritto d'autore**
- **PARTE SPECIALE - H (art. 25-undecies D.Lgs. 231/01): Reati ambientali**
- **PARTE SPECIALE - I (art. 25-duodecies D.Lgs. 231/01): Impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare**
- **PARTE SPECIALE - L (art. 25-decies D.Lgs. 231/2001): Intralcio alla giustizia**
- **PARTE SPECIALE - M (art. 25-quinquiesdecies D.Lgs. 231/2001): Reati Tributari**

Le Parti Speciali sopra descritte, sono strutturate in modo da prevenire il rischio di commissione da parte dei Destinatari del presente modello dei reati presupposto di cui al D.Lgs. 231/2001. Il D.Lgs. 231/2001 in realtà contiene un catalogo di reati più vasto rispetto degli articoli indicati. Tuttavia, parte dei reati presupposto contemplati dal Decreto, come summenzionato, non risultano applicabili e/o compatibili con l'attività posta in essere dalla Azzini S.p.A. (o comunque sono irrilevanti in termini di rischio specifico) e, pertanto, non costituiscono oggetto di trattazione in parte speciale del presente modello organizzativo.

Per maggiore dettagli circa l'attività compiuta ai fini della redazione e aggiornamento del Modello si rinvia all'**ALLEGATO (D)**.

5. FORMAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO

Ai fini dell'efficacia del presente Modello, è obiettivo della Società garantire una corretta conoscenza e divulgazione delle regole di condotta ivi contenute nei confronti dei Destinatari, sia già presenti in azienda sia da inserire in futuro. Il livello di formazione ed informazione è attuato con un differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nelle Attività Sensibili.

5.1 Diffusione

Una copia del Modello viene consegnata a tutti i Dipendenti e a tutti i componenti degli Organi Sociali. I Dipendenti, gli Organi Sociali e i nuovi

assunti saranno tenuti a rilasciare alla Società una dichiarazione sottoscritta ove si attesta la presa visione e l'impegno ad osservarne le prescrizioni - qui acclusa quale **ALLEGATO (E)**. Viene inoltre dato avviso ai destinatari ogniqualvolta al Modello vengono apportati aggiornamenti di rilievo.

5.2 Formazione

L'attività di formazione, volta a diffondere la conoscenza del Modello, è rivolta a tutti i Dipendenti e Organi Sociali e, ove necessario o opportuno, viene differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei Destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'avere o meno funzioni di rappresentanza della Società.

Tutti i programmi di formazione avranno un contenuto minimo comune consistente nell'illustrazione dei principi del D.Lgs. 231/01, degli elementi costitutivi il Modello, delle singole fattispecie di Reati "c.d. presupposto" e dei comportamenti considerati sensibili in relazione al compimento dei reati sopra citati.

In aggiunta a questa matrice comune, ogni programma di formazione sarà modulato al fine di fornire ai suoi fruitori gli strumenti necessari per il pieno rispetto del dettato del Decreto, in relazione all'ambito di operatività e alle mansioni dei soggetti destinatari del programma stesso.

La partecipazione ai programmi di formazione sopra descritti è obbligatoria ed il controllo circa l'effettiva frequenza è demandata all'O.d.V.

La mancata partecipazione non giustificata ai programmi di formazione comporterà l'irrogazione di una sanzione disciplinare che sarà comminata secondo le regole indicate nel capitolo 6 del presente Modello.

Tutti i Dipendenti che rivestono la qualifica di dirigente e i responsabili di ciascuna funzione aziendale hanno l'obbligo di segnalare qualsiasi irregolarità, violazione o inadempimento ai principi contenuti nel presente Modello all'Organismo di Vigilanza.

Qualora il Dipendente che riveste la qualifica di dirigente e il responsabile di ciascuna funzione aziendale non rispetti i suddetti obblighi, sarà sanzionato in conformità alla propria posizione gerarchica all'interno della Società secondo quanto previsto nel successivo capitolo 6.

I presidi in tema di formazione contemplati dal presente Modello trovano applicazione anche in materia di *whistleblowing*. Il corretto funzionamento del sistema delle segnalazioni presuppone, infatti, che i soggetti interessati ne siano adeguatamente informati e che siano messi nelle condizioni di usufruirne. In tal senso, è l'Organismo di Vigilanza ad occuparsi della formazione dei dipendenti e dei collaboratori della Società illustrandogli, ad esempio:

- i tratti principali della nuova disciplina;
- l'apparato sanzionatorio predisposto a tutela di chi effettui la

segnalazione e posto a presidio del corretto utilizzo dei canali informativi all'uopo integrati nel Modello;

- gli strumenti effettivamente predisposti in seno al sistema di segnalazione adottato e relative modalità di accesso.

6. IL SISTEMA SANZIONATORIO

6.1 Introduzione

Un punto essenziale nella costruzione di un modello di organizzazione e gestione, ex art. 6 D.Lgs. 231/01, è costituito dalla previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle disposizioni previste dal modello stesso, nonché per la violazione dei principi contenuti nel Codice Etico.

Data la gravità delle conseguenze per la Società, in caso di comportamenti illeciti di dipendenti, dirigenti, amministratori e sindaci, qualsiasi inosservanza del Modello e del Codice Etico configura violazione dei doveri di diligenza e di fedeltà e, nei casi più gravi, lede il rapporto di fiducia instaurato con la Società.

Le violazioni del Modello e del Codice saranno assoggettate alle sanzioni disciplinari di seguito previste, a prescindere dall'eventuale responsabilità di carattere penale e dall'esito del relativo giudizio.

Resta inteso che saranno rispettate le procedure, le disposizioni e le garanzie previste dalla Legge e dal Contratto di lavoro, in quanto applicabili, in materia di provvedimenti disciplinari.

In ossequio al principio di tassatività e con l'obiettivo di rendere immediatamente intelligibili i comportamenti vietati, si precisano qui di seguito le principali violazioni, secondo un crescente ordine di gravità:

1. violazione dei principi ispiratori e dei criteri comportamentali fissati nel Codice etico;
2. mancata collaborazione con l'Organismo di Vigilanza o con il suo staff operativo, mediante l'adozione di comportamenti omissivi o comunque idonei ad impedire o anche solo ostacolare le sue funzioni di controllo, accertamento e verifica;
3. violazione dei divieti e degli obblighi specificamente indicati nel Codice Etico o violazione o elusione delle disposizioni previste dal Modello;
4. mancata o inadeguata sorveglianza sul rispetto delle prescrizioni e delle procedure previste nel Codice Etico e/o nel Modello, da parte del superiore gerarchico sul personale dallo stesso dipendente e/o violazione dell'obbligo di segnalazione all'Organismo di Vigilanza di anomalie o mancate osservanze al Modello, nonché di eventuali criticità di cui sia venuto a conoscenza, inerenti lo svolgimento delle

attività nella aree a rischio da parte di soggetti ivi preposti;

5. commissione, anche in forma tentata, di fatti previsti dalla legge come reati che possano determinare la responsabilità della società ai sensi del Decreto.

Nella valutazione della gravità della violazione e, conseguentemente, nella determinazione della relativa misura sanzionatoria si terrà conto dei seguenti criteri:

1. la qualifica e la posizione rivestita dal responsabile del fatto;
2. l'intensità del dolo o la gravità della colpa;
3. le conseguenze dannose o pericolose prodotte dal comportamento illecito;
4. il comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo, nei limiti consentiti dalla legge, alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo;
5. l'eventuale reiterazione del fatto.

Nell'imputazione soggettiva della violazione, si considererà colpa "grave" l'infrazione dovuta a inosservanza di specifiche norme procedurali, definite da leggi, regolamenti, ordini o discipline, ivi incluse le disposizioni procedurali previste nel Modello.

Le violazioni consistenti nel comportamento vietato ai sensi del punto 5 che precede (commissione, anche in forma tentata, di fatti previsti dalla legge come reati che possano determinare la responsabilità della società ai sensi del Decreto), sono sempre considerate "gravi".

È fatta salva la prerogativa della Società di chiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione del Modello da parte di un dipendente, tenuto conto:

- del livello di responsabilità ed autonomia del dipendente, autore dell'illecito disciplinare;
- dell'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso, salvo che siano trascorsi due anni dall'applicazione della sanzione disciplinare;
- del grado di intenzionalità del suo comportamento;
- della gravità degli effetti del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio cui la Società ragionevolmente ritiene di essere stata esposta - ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. 231/01 - a seguito della condotta censurata.

L'Organismo di Vigilanza, inoltre, vigila sul corretto utilizzo dei canali di segnalazione predisposti dalla Società, in materia di whistleblowing. In tal senso, eventuali segnalazioni infondate poste in essere con dolo o colpa grave,

da parte del segnalante, andranno sanzionate, così come pure le condotte ritorsive o discriminatorie che l'ente perpetri a danno del segnalante stesso, in conseguenza della denuncia da egli esperita. Alla luce della novella legislativa, in breve, la Società deve implementare, nel quadro dell'attività 231, i summenzionati strumenti sanzionatori. Tale finalità è perseguita per mezzo dell'inflizione di specifiche sanzioni disciplinari per le condotte di cui *supra*, da parte della Società.

6.2 Sistema sanzionatorio dei Dipendenti

La violazione da parte dei Dipendenti soggetti al CCNL delle singole regole comportamentali di cui al presente Modello costituisce illecito disciplinare. Le sanzioni applicate per violazione del Modello sono comunque conformi a quanto previsto dal CCNL applicabile al soggetto sanzionato.

6.2.1 Dipendenti che non rivestono la qualifica di dirigenti

In caso di violazione, da parte dei dipendenti, delle procedure previste dal presente Modello o di adozione, nell'espletamento delle Attività identificate come Sensibili, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, la Società provvede ad applicare le seguenti sanzioni:

- richiamo verbale;
- ammonizione scritta;
- multa;
- sospensione;
- licenziamento.

1) il provvedimento del **rimprovero verbale** si applica in caso di:

lieve inosservanza dei principi e delle regole di comportamento previsti dal presente Modello ovvero di violazione delle procedure e norme interne previste e/o richiamate ovvero ancora di adozione, nell'ambito delle aree sensibili, di un comportamento non conforme o non adeguato alle prescrizioni del Modello, sempre comunque in conformità a quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge e dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile;

2) il provvedimento del **rimprovero scritto** si applica in caso:

di inosservanza dei principi e delle regole di comportamento previste dal presente Modello ovvero di violazione delle procedure e norme interne previste e/o richiamate ovvero ancora di adozione, nell'ambito delle aree sensibili, di un comportamento non conforme o non adeguato alle prescrizioni del Modello in misura tale da poter essere considerata ancorché non lieve, comunque, non grave, sempre comunque in conformità a quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge e dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile;

3) il provvedimento della **multa o sospensione dal servizio e dal trattamento economico fino ad un massimo di 10 giorni** si applica in caso:

di inosservanza dei principi e delle regole di comportamento previste dal presente Modello ovvero di violazione delle procedure e norme interne previste e/o richiamate ovvero ancora di adozione, nell'ambito delle aree sensibili, di un comportamento non conforme o non adeguato alle prescrizioni del Modello in misura tale da essere considerata di una certa gravità, anche se dipendente da recidiva, sempre comunque in conformità a quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge e dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile;

4) il provvedimento del **licenziamento** si applica in caso:

(i) di adozione, nell'espletamento delle attività ricomprese nelle aree sensibili, di un comportamento caratterizzato da notevole inadempimento delle prescrizioni e/o delle procedure e/o delle norme interne stabilite dal presente Modello, anche se sia solo suscettibile di configurare uno degli illeciti a cui è applicabile il Decreto, oppure (ii) di adozione, nell'espletamento delle attività ricomprese nelle aree sensibili, di un comportamento consapevole in contrasto con le prescrizioni e/o le procedure e/o le norme interne del presente Modello, che, ancorché sia solo suscettibile di configurare uno degli illeciti a cui è applicabile il Decreto, leda l'elemento fiduciario che caratterizza il rapporto di lavoro ovvero risulti talmente grave da non consentirne la prosecuzione, sempre comunque in conformità a quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge e dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile.

6.2.2 Dipendenti che rivestono la qualifica di dirigenti

In caso di violazione, da parte dei dirigenti, delle procedure previste dal presente Modello o di adozione, nell'espletamento delle Attività identificate come Sensibili, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, la Società provvede ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto normativamente previsto. La sanzione minima consisterà in una contestazione verbale o scritta al dirigente.

6.2.3 Procedura di irrogazione delle sanzioni

Il procedimento sanzionatorio è ispirato ai principi di proporzionalità e trasparenza e si svolge nel rispetto delle garanzie del contraddittorio.

Il procedimento sanzionatorio può essere avviato su segnalazione dell'Organismo di Vigilanza, che procederà di concerto con la funzione competente all'accertamento delle eventuali responsabilità e potrà essere chiamato a esprimere pareri sulla congruità delle giustificazioni adottate dal

soggetto responsabile, nonché a formulare proposte sulla sanzione più opportuna. In ogni caso, la decisione finale circa l'irrogazione della sanzione resta di competenza degli organi e delle funzioni societarie a ciò deputati.

Le sanzioni di cui ai punti 6.2.1 e 6.2.2 saranno irrogate nel rispetto dell'art. 7 della Legge 20 maggio 1970 n. 300, conformemente a quanto previsto dal Contratto di Lavoro Collettivo applicabile.

Il datore di lavoro non potrà adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

Salvo che per il richiamo verbale, la contestazione dovrà essere effettuata per iscritto ed i provvedimenti disciplinari non potranno essere comminati prima che siano trascorsi 5 giorni, nel corso dei quali il lavoratore potrà presentare le sue giustificazioni.

Se il provvedimento non verrà comminato entro i 6 giorni successivi a tali giustificazioni, queste si riterranno accolte.

Il lavoratore potrà presentare le proprie giustificazioni anche verbalmente, con l'eventuale assistenza di un rappresentante dell'Associazione sindacale cui aderisce, ovvero, di un componente la Rappresentanza sindacale unitaria.

La comminazione del provvedimento dovrà essere motivata e comunicata per iscritto.

I provvedimenti disciplinari di cui sopra potranno essere impugnati dal lavoratore in sede sindacale, secondo le norme contrattuali relative alle vertenze.

Il licenziamento per mancanze di cui ai punti A) e B) dell'art. 10 potrà essere impugnato secondo le procedure previste dall'art. 7 della legge n. 604 del 15 luglio 1966 confermate dall'art. 18 della legge n. 300 del 20 maggio 1970.

Non si terrà conto a nessun effetto dei provvedimenti disciplinari decorsi due anni dalla loro comminazione.

Le misure indicate nel Modello, il cui mancato rispetto si intende sanzionare, verranno portate a conoscenza dei destinatari attraverso adeguati canali di informazione.

6.2.4 Amministratori e Sindaci

Alla notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello o del Codice Etico da parte di membri del Consiglio di Amministrazione o del Collegio Sindacale, l'Organismo di Vigilanza dovrà tempestivamente informare dell'accaduto l'intero Collegio Sindacale e l'intero Consiglio di Amministrazione. I soggetti destinatari dell'informativa dell'Organismo di Vigilanza potranno assumere, secondo quanto previsto dallo Statuto, gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'assemblea dei soci, al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge, ivi inclusa la revoca dell'eventuale delega nell'esercizio della quale la violazione è stata commessa e, nei casi più gravi, la revoca dell'incarico, fatta salva l'eventuale azione di danno.

Nel caso in cui l'Amministratore sia legato alla società da un rapporto di lavoro subordinato, nei suoi confronti potranno altresì essere adottate tutte le sanzioni previste, sopra descritte.

6.2.5 Collaboratori e Fornitori

La violazione da parte dei Collaboratori, delle disposizioni di cui al D.Lgs. 231/01, sarà sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali che verranno inserite nei relativi contratti.

L'inadempimento di tali clausole, rappresentando una violazione grave ed essenziale, darà alla Società la facoltà di sospendere l'esecuzione del contratto, nonché di recedere unilateralmente dallo stesso o di considerarlo comunque risolto, fermo restando il dovere del terzo di risarcirle i danni.

Parimenti, la Società, ai fini di garantire il rispetto esterno del Modello, utilizza nell'ambito della formalizzazione degli accordi con i propri fornitori, nella specie quelli di servizi (p.e. sub-appaltatori e terzisti), adotta specifiche clausole contrattuali volte a garantire il rispetto del Modello anche da parte degli stessi. Per una esemplificazione delle clausole adottate dalla Società nei rapporti con i fornitori si rinvia all'**ALLEGATO (F)**.

6.2.6 Membri dell'Organismo di Vigilanza

In caso di violazione del presente Modello e/o del Codice Etico da parte dell'O.d.V., uno qualsiasi tra i sindaci o tra gli amministratori, informerà immediatamente il collegio sindacale e il consiglio di amministrazione: tali organi, previa contestazione della violazione e concessione degli adeguati strumenti di difesa, prenderanno gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la revoca dell'incarico all'O.d.V. che ha violato il Modello e la conseguente nomina di un nuovo O.d.V.

7. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

7.1 Identificazione dell'O.d.V.

È istituito presso la Società un Organismo di Vigilanza allo scopo di verificare costantemente il funzionamento, l'efficacia e l'osservanza del Modello adottato dalla Società.

Nell'esercizio delle sue funzioni l'O.d.V. deve improntarsi a principi di autonomia ed indipendenza.

A garanzia del principio di terzietà, l'O.d.V. è collocato in posizione di *staff* al vertice della Società, riportando direttamente al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale.

7.2 Nomina e composizione dell'O.d.V.

L'O.d.V., istituito con delibera del Consiglio di Amministrazione, ha il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, di

suggerirne eventuali aggiornamenti, modifiche o integrazioni ed è dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

Si tratta, in questo caso, di un O.d.V. unipersonale, identificato nella persona di un professionista esterno alla società autonomo ed indipendente rispetto alla stessa.

I/Il componenti/e dell'O.d.V. sono scelti tra soggetti particolarmente qualificati ed esperti nelle materie legali e nelle procedure di controllo e devono essere in possesso dei requisiti di onorabilità di cui all'art. 148 D.Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 e relativi decreti attuativi, con la precisazione che - in ogni caso - non possono essere nominati membri dell'Organismo di Vigilanza coloro che:

- si trovino in una delle condizioni previste dall'art. 2382 c.c.;
- abbiano riportato condanna, anche non definitiva, ovvero sentenza di applicazione della pena su richiesta delle parti (anche se con pena condizionalmente sospesa) e salvi gli effetti della riabilitazione, per uno dei reati richiamati dagli artt. 24 ss. del Decreto (o dalle leggi speciali che prevedono forme di responsabilità amministrativa degli enti ai sensi del Decreto stesso), anche se commessi nell'interesse proprio o di soggetti estranei alla Società;
- siano stati condannati alla reclusione non inferiore ad un anno, con sentenza anche non definitiva, ovvero sentenza di applicazione della pena su richiesta delle parti (anche se con pena condizionalmente sospesa) e salvi gli effetti della riabilitazione, per uno dei reati previsti (i) dal R.D. 16 marzo 1942, n. 267; (ii) dalle norme che disciplinano l'attività dal bancaria, finanziaria e assicurativa; (iii) dalle norme in materia di mercati e strumenti finanziari, in materia tributaria e di strumenti di pagamento.

I/Il componenti/e dell'O.d.V. non devono avere vincoli di parentela con il vertice della Società.

Il soggetto designato a far parte dell'Organismo di Vigilanza deve dichiarare, sotto la propria responsabilità, di non trovarsi in alcuna delle situazioni di ineleggibilità sopra indicate.

Al fine di garantire l'autonomia e l'indipendenza dell'O.d.V., possono essere chiamati a farne parte soggetti sia esterni che interni alla Società, purché privi di compiti operativi.

Nello svolgimento dei compiti di vigilanza e controllo l'O.d.V., oltre ad avvalersi del supporto delle altre strutture della Società e della collaborazione degli organi societari che, di volta in volta, si rendessero a tal fine necessari, potrà essere supportato da uno *staff* dedicato (utilizzato, anche a tempo parziale, per tali compiti specifici e prescelto nell'ambito delle risorse presenti all'interno della Società).

L'Organismo di Vigilanza deve essere provvisto di mezzi finanziari e logistici

adeguati a consentirne la normale operatività. A tal fine il Consiglio di Amministrazione – con cadenza annuale – provvede a dotare l'O.d.V. di un fondo adeguato, che dovrà essere impiegato esclusivamente per le spese che questo dovrà sostenere nell'esercizio delle sue funzioni. Detto fondo può essere integrato su motivata richiesta dell'O.d.V. per far fronte ad impreviste ed improcrastinabili esigenze particolari.

7.3 Durata in carica, rinuncia, sostituzione e revoca dei membri dell'O.d.V.

L'Organismo di Vigilanza resta in carica per la durata fissata all'atto della nomina, comunque non superiore a tre esercizi e, alla scadenza, il Consiglio di Amministrazione provvede alla nuova nomina, da tenersi entro 180 giorni dalla chiusura dell'esercizio in cui cessa la carica dei/del componenti/e. Il mandato può essere rinnovato.

La rinuncia all'incarico di un componente dell'O.d.V. deve essere motivata e va comunicata, ai colleghi, al Presidente del Consiglio di Amministrazione e al Presidente del Collegio Sindacale.

Ove un componente dell'O.d.V. incorra in una delle situazioni che, ai sensi di quanto sopra specificato non ne avrebbero consentito la nomina e non provveda a rassegnare le proprie dimissioni ai sensi del punto che precede, il Consiglio di Amministrazione assegna all'interessato un termine non superiore a 30 giorni entro il quale rimuovere – sempre che ciò sia possibile – la situazione ostativa. In difetto di ciò, il mandato s'intenderà automaticamente revocato.

Nei casi di cui al punto che precede, il Consiglio di Amministrazione provvede senza indugio a nominare il sostituto, che scadrà insieme con i componenti in carica all'atto della sua nomina.

Il mandato potrà essere altresì revocato, su delibera del Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale, ove si verifichi una delle seguenti ipotesi:

- una grave infermità che renda il soggetto inidoneo a svolgere le proprie funzioni di vigilanza o lo costringa ad assentarsi per un periodo superiore a tre mesi;
- un grave inadempimento dei propri doveri così come definiti nel Modello, inclusa la violazione dell'obbligo di riservatezza di cui al successivo punto 7.4;
- una sentenza di condanna della Società ai sensi del Decreto, passata in giudicato, ovvero un procedimento penale concluso tramite c.d. "patteggiamento", ove risulti dagli atti l' "omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'Organismo di Vigilanza, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d) del Decreto;
- la sottoposizione a misure cautelari o preventive di natura personale.

Nei casi di cui al punto che precede, il Consiglio di Amministrazione sentito il Collegio Sindacale, anziché revocare il mandato, potrà deliberare la sospensione temporanea del soggetto interessato e la nomina di un membro supplente. Al termine del periodo di sospensione, ove sia accertata la permanenza e/o la fondatezza delle ragioni che legittimerebbero la revoca, il Consiglio di Amministrazione provvede a nominare un sostituto, che scadrà insieme ai componenti in carica all'atto della sua nomina.

7.4 Obblighi di riservatezza

I componenti dell'Organismo di Vigilanza sono tenuti alla riservatezza in ordine alle notizie ed informazioni acquisite nell'esercizio delle loro funzioni.

I componenti dell'O.d.V. assicurano la riservatezza delle informazioni di cui vengano in possesso - con particolare riferimento alle segnalazioni che agli stessi dovessero pervenire in ordine a presunte violazioni del Modello - e si astengono dal ricercare ed utilizzare informazioni riservate per scopi non conformi alle funzioni proprie dell'Organismo di Vigilanza.

In ogni caso, ogni informazione in possesso dei membri dell'O.d.V. viene trattata in conformità con la legislazione vigente in materia e, in particolare, in conformità con il D.Lgs. 196/2003, ("Codice in materia di protezione dei dati personali e successive modificazioni ed integrazioni").

Da ultimo si consideri che il dovere di riservatezza dell'O.d.V. si estende altresì alle segnalazioni di reati di cui al Decreto 231 riconducibili al concetto di *Whistleblowing*. Al fine di tutelare l'autore delle segnalazioni, infatti, l'O.d.V. oltre a mantenere la riservatezza sull'identità del segnalante, dovrà altresì provvedere affinché la Società faccia lo stesso. Tale finalità nell'atto pratico, si sostanzia nella predisposizione di canali comunicativi idonei a garantire la riservatezza del segnalante, meglio descritti al paragrafo 7.8 che segue.

Ad abundantiam, giova considerare che le cautele sopra descritte tanto più importanti se si considera che, al fine di garantirne la "qualità", le segnalazioni dovranno essere fondate «su elementi di fatto precisi e concordanti».

7.5 Funzione e poteri dell'O.d.V.

L'Organismo di Vigilanza è chiamato a svolgere le seguenti attività:

- diffondere nel contesto aziendale la conoscenza e la comprensione del Modello anche avvalendosi della collaborazione di consulenti esterni;
- vigilare sull'osservanza del Modello in ambito aziendale;
- raccogliere, elaborare e conservare ogni informazione rilevante ai fini della verifica dell'osservanza del Modello, attuando un efficace

flusso informativo che consenta di riferire agli organi sociali competenti;

- vigilare sulla efficienza ed efficacia nel tempo del Modello, con particolare riferimento ai comportamenti riscontrati nel contesto aziendale rispetto alle procedure formalmente previste dal Modello stesso, verificando periodicamente le aree/operazioni a rischio individuate nel Modello;
- verificare e controllare periodicamente le aree/operazioni a rischio, proponendo l'aggiornamento del Modello nell'ipotesi in cui si renda necessario e/o opportuno effettuare correzioni e adeguamenti dello stesso, in relazione alle mutate condizioni aziendali e/o legislative o a significative violazioni del Modello; verificare e valutare l'idoneità del sistema disciplinare ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. 231/01;
- segnalare tempestivamente ai soggetti indicati nel punto 7.1 che precede qualsiasi violazione del Modello ritenuta significativa, di cui sia venuto a conoscenza nell'ambito della propria attività ispettiva o per segnalazione di terzi. Le segnalazioni anonime e non in forma scritta saranno valutate discrezionalmente dall'Organismo a seconda della gravità della violazione denunciata;
- trasmettere, con periodicità semestrale, al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale una relazione contenente i seguenti elementi:
 - l'attività complessivamente svolta nel corso del semestre;
 - le attività cui non si è potuto procedere per giustificate ragioni di tempo e/o risorse;
 - le criticità emerse nel corso dell'attività svolta;
 - i necessari e/o opportuni interventi correttivi e migliorativi del Modello ed il loro stato di realizzazione;
- individuare, valutare e proporre nell'ambito dei contratti conclusi con i Collaboratori che presentino profili di rischio potenzialmente rilevanti ai fini del Decreto, l'opportunità di inserire apposite clausole risolutive e/o penali volte a sanzionare le violazioni del Codice Etico e/o delle procedure previste dal Modello da parte dei predetti soggetti;
- offrire supporto ai soggetti istituzionalmente deputati all'applicazione delle sanzioni previste per i casi di violazione del Modello, collaborando alla fase di accertamento delle eventuali responsabilità e proponendo le sanzioni più adeguate al caso di specie;
- suggerire al Consiglio di Amministrazione modifiche da approntare al Modello.

Ai fini dello svolgimento degli adempimenti elencati al paragrafo precedente, all'O.d.V. sono attribuiti i poteri qui di seguito indicati:

- nei casi in cui l'O.d.V. debba svolgere attività che necessitino di specializzazioni non presenti all'interno della Società e, comunque,

ogniqualevolta lo ritenga opportuno ai fini di un corretto adempimento delle proprie funzioni, potrà avvalersi di professionalità esterno per l'esecuzione di specifiche operazioni o valutazioni tecniche e/o legali;

- l'O.d.V. potrà accedere, in ogni tempo e senza preavviso né autorizzazione, ad ogni documento aziendale rilevante per lo svolgimento delle proprie funzioni;
- l'O.d.V. potrà richiedere a qualunque dipendente, dirigente e/o collaboratore della Società di fornire tempestivamente le informazioni, i dati e/o le notizie necessarie per individuare aspetti connessi alle varie attività aziendali rilevanti ai sensi del Modello e per la verifica dell'effettiva attuazione dello stesso da parte delle strutture organizzative aziendali;
- sollecitare le strutture preposte per l'applicazione dei provvedimenti disciplinari in caso di violazioni accertate del Modello e dei suoi elementi costitutivi.

7.6 Obblighi di informazione nei confronti dell'O.d.V.

L'Organismo di Vigilanza deve essere obbligatoriamente ed immediatamente informato, mediante apposite segnalazioni, da parte dei Destinatari del Modello in merito ad eventi che potrebbero ingenerare la responsabilità della Società ai sensi del D.Lgs. 231/01.

Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- i Dipendenti hanno il dovere di trasmettere all'O.d.V. eventuali segnalazioni relative alla commissione dei Reati;
- i Dipendenti con la qualifica di dirigente ed i responsabili di ciascuna funzione aziendale hanno l'obbligo di segnalare all'O.d.V. eventuali violazioni del Modello e/o del Codice Etico poste in essere da Dipendenti e Collaboratori di cui essi siano venuti a conoscenza;
- i segnalanti in buona fede devono essere garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione ed in ogni caso sarà assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede;
- le segnalazioni devono essere fatte dai Dipendenti al superiore gerarchico che provvederà a indirizzarle verso l'O.d.V. In caso di mancata canalizzazione verso l'O.d.V. da parte del superiore gerarchico o comunque nei casi in cui il Dipendente si trovi in una situazione di disagio psicologico nell'effettuare la segnalazione al superiore gerarchico, la segnalazione potrà essere fatta direttamente all'O.d.V.

Modalità delle segnalazioni.

La segnalazione deve essere inviata per iscritto, presso la sede della Società, all'attenzione dell'Organismo di Vigilanza, oppure tramite posta elettronica all'indirizzo mail odv@azzini.it

L'O.d.V. valuta le segnalazioni ricevute; gli eventuali provvedimenti conseguenti sono applicati in conformità a quanto previsto al capitolo 6 (Sistema sanzionatorio).

Si consideri altresì che, come meglio descritto al paragrafo 7.8 che segue, tale casella postale informatica è altresì adibita alle segnalazioni riconducibili alla categoria del c.d. *whistleblowing*.

Segnalazioni obbligatorie

Oltre alle segnalazioni relative a violazioni di carattere generale sopra descritte, devono obbligatoriamente ed immediatamente essere trasmesse all'O.d.V., all'indirizzo di posta elettronica sopra indicato, a cura del responsabile area amministrativa, informazioni concernenti:

- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini per i Reati, anche nei confronti di ignoti qualora tali indagini coinvolgano la Società o suoi Dipendenti o gli Organi Sociali;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai Dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i Reati;
- i rapporti preparati dai responsabili di altre funzioni aziendali della Società nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del D.Lgs. 231/01;
- le notizie relative ai procedimenti sanzionatori svolti ed alle eventuali misure irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso i Dipendenti) ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni, qualora essi siano legati a commissione di Reati o violazione delle regole di comportamento o procedurali del Modello;
- le anomalie e le criticità riscontrate dalle funzioni aziendali e dagli organi di controllo societari, concernenti le attività di controllo effettuate per dare attuazione al Modello;
- le notizie relative a cambiamenti nella struttura organizzativa della Società;
- gli aggiornamenti relativi al sistema delle deleghe e dei poteri aziendali;
- gli atti e/o le operazioni espressamente previste all'interno delle singole parti speciali del presente Modello.

In ogni caso, qualora un Dipendente o un membro degli Organi Sociali non adempia agli obblighi informativi sopra menzionati, allo stesso sarà irrogata una sanzione disciplinare che varierà a seconda della gravità dell'inottemperanza agli obblighi sopra menzionati.

7.7 Raccolta e conservazione delle informazioni

Ogni informazione, segnalazione, *report* previsti nel presente Modello è conservato dall'O.d.V. in un apposito *database* (informatico o cartaceo) per un periodo di almeno 10 anni.

L'accesso al *database* è consentito esclusivamente al personale delegato dall'O.d.V.

7.8 Flussi informativi da effettuarsi al verificarsi di particolari eventi

Al fine di svolgere correttamente i compiti che gli sono propri, d'altronde, l'Organismo di Vigilanza deve essere informato, mediante apposite segnalazioni da parte dei dipendenti, dei responsabili delle funzioni aziendali, degli organi societari, dei soggetti esterni (intendendosi per tali i lavoratori autonomi o parasubordinati, i professionisti, i consulenti, gli agenti, i fornitori, i partner commerciali, ecc..) in merito ad eventi che potrebbero ingenerare responsabilità della Società ai sensi del Decreto. In particolare, devono essere segnalate senza ritardo:

- le notizie relative alla commissione, o alla ragionevole convinzione di commissione, degli illeciti ai quali è applicabile il D.lgs. n. 231/2001, compreso l'avvio di procedimento giudiziario a carico di dirigenti/dipendenti per reati previsti nel D.lgs. n. 231/2001;
- le violazioni delle regole di comportamento o procedurali contenute nel presente Modello.

Le segnalazioni devono essere fatte direttamente all'Organismo di Vigilanza, che è già destinatario dei flussi informativi inerenti alle risultanze periodiche dell'attività di controllo, nonché di tutte «le anomalie o atipicità riscontrate nell'ambito delle informazioni disponibili» da parte delle funzioni aziendali.

L'Organismo di Vigilanza valuta le segnalazioni ricevute e adotta gli eventuali provvedimenti conseguenti a sua ragionevole discrezione e responsabilità, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e motivando per iscritto eventuali rifiuti di procedere ad un'indagine interna.

L'Organismo di Vigilanza prenderà in considerazione le segnalazioni, ancorché anonime, che presentino elementi fattuali fondate su elementi di fatto precisi e concordanti.

La Società garantisce i segnalanti da qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione e, in particolare, assicura che l'eventuale licenziamento ritorsivo o discriminatorio posto in essere ai danni del segnalante sia reso nullo, così come il mutamento di mansioni e qualsiasi altra misura connotata da caratteri ritorsivi o discriminatori. La Società, inoltre, assicura in ogni caso la massima riservatezza circa la loro l'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede. In tale ultimo caso, la legge sul *whistleblowing* dispone che il soggetto segnalante che abbia effettuato, con dolo o colpa grave, segnalazioni che si rivelino infondate vada

sanzionato. In questo senso, sarà lo stesso Organismo di Vigilanza a vigilare sul corretto utilizzo dei canali informativi da parte dei segnalanti.

In ogni caso, oltre alle segnalazioni relative alle violazioni sopra descritte, devono obbligatoriamente ed immediatamente essere trasmesse all'Organismo di Vigilanza, a cura delle funzioni interessate, le informazioni concernenti:

- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, fatti comunque salvi gli obblighi di segreto imposti dalla legge, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per gli illeciti ai quali è applicabile il D.lgs. n. 231/2001, qualora tali indagini coinvolgano la Società o suoi dipendenti od Organi Societari o comunque la responsabilità della Società stessa;
- i rapporti predisposti dalle funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo, dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di grave criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto;
- i procedimenti disciplinari promossi o, nel caso in cui dette violazioni siano commesse da soggetti non dipendenti, le iniziative sanzionatorie assunte.

Ciascuna struttura aziendale a cui sia attribuito un determinato ruolo in una fase di un processo sensibile deve segnalare tempestivamente all'Organismo di Vigilanza eventuali propri comportamenti significativamente difforni da quelli descritti nel processo e le motivazioni che hanno reso necessario od opportuno tale scostamento.

La funzione legale, in caso di eventi di cui sia portata a conoscenza che potrebbero ingenerare gravi responsabilità della Società ai sensi del D.lgs. 231/2001, presenta alla prima convocazione dell'Organismo di Vigilanza specifica relazione che descrive nel dettaglio l'evento stesso, il rischio, il personale coinvolto, i provvedimenti disciplinari in corso e le soluzioni per limitare il ripetersi dell'evento.

Come previsto dalla normativa di cui all'art. 2 della Legge 30 novembre 2017, n. 179 e dall'art. 6 del Decreto, la Società ha provveduto ad istituire i seguenti due canali comunicativi esclusivamente volti alle segnalazioni da parte di eventuali Whistleblowers che verranno raccolte ed esaminate personalmente dall'O.d.V. al fine di garantire la tutela e la riservatezza dei segnalanti:

- **Canale principale:** Raccomandata o posta semplice all'attenzione dell'O.d.V. da inviarsi al seguente indirizzo:

*Whistleblowing, Organismo di Vigilanza, Via Caduti sul Lavoro 2/4,
Casalmorano (26020 - CR) - Italia*

- **Canale alternativo:** e-mail alla seguente casella di posta elettronica
whistleblowing@azzini.it

Tali canali comunicativi, funzionali ad agevolare l'emersione di eventuali illegalità nell'ambito dell'attività sociale, hanno altresì comportato un ampliamento dei compiti dell'O.d.V. anche con precipuo riguardo ai flussi informativi in materia di *whistleblowing*, quali:

- supportare l'ente nella predisposizione delle procedure operative necessarie a garantire ai dipendenti l'espletamento della segnalazione; e
- verificare l'adeguatezza dei canali informativi, in riferimento alla loro capacità di garantire la corretta segnalazione degli illeciti e la riservatezza dei segnalanti. All'Organismo di Vigilanza spetterà, altresì, il compito di vigilare sul corretto utilizzo dei canali informativi da parte dei segnalanti che, a ben vedere, in caso di segnalazioni infondate, poste in essere con dolo o colpa grave, andranno sanzionati.

LAi fini di agevolare le segnalazioni riconducibili alla categoria del *whistleblowing*, la Società ha inoltre predisposto e diffuso presso il personale dipendente un apposito modello qui accluso quale **ALLEGATO (G)**. L'utilizzo di tale modello, come detto, è facoltativo, essendo stato predisposto unicamente al fine di agevolare e semplificare le segnalazioni.

PARTE SPECIALE

8. PRINCIPI GENERALI E STRUTTURA DELLA PARTE SPECIALE

Per un riferimento sui termini utilizzati nella presente Parte Speciale, si rinvia alle “Definizioni” della Parte Generale.

La Parte Speciale del Modello contiene la propria funzione e gli obiettivi, le indicazioni sulle singole tipologie di reato ritenute rilevanti al cui ipotetico rischio di commissione la Società è potenzialmente esposta, i relativi obiettivi di controllo e principi di comportamento, i relativi flussi informativi nonché la relativa matrice area di rischio in allegato. A questo scopo, il primo passo compiuto da Azzini S.p.A. è stata l'individuazione dei "rischi" ai quali la Società deve prestare attenzione, ovvero l'identificazione di quei reati (fra quelli indicati dal D.Lgs. 231/2001 e successive integrazioni) che potrebbero essere realizzati nell'ambito delle attività svolte dalla Società.

Parallelamente a questa analisi, è stata effettuata una mappatura delle singole aree aziendali interessate dalle potenziali casistiche di reato. Si è, in altre parole, realizzato un collegamento fra le particolari fattispecie previste dal decreto ed i settori e le persone dell'azienda che per la loro attività, le funzioni svolte ed i poteri loro concessi potrebbero porre in essere proprio quella particolare condotta illecita.

Una volta individuati i "rischi" e le aree ad essi soggette, è stata eseguita una mappatura delle possibili modalità pratiche di attuazione degli illeciti penali nelle aree interessate. Quest'ultima elencazione non è da ritenersi esaustiva di tutte le situazioni realizzabili, ma sarà di volta in volta aggiornata, secondo quella che è la *ratio* dello stesso D.Lgs. 231/2001, sulla base dell'esperienza.

8.1 La funzione della parte speciale

La presente Parte Speciale si riferisce ai comportamenti posti in essere dai Destinatari tra cui Dipendenti, gli Organi Sociali di Azzini S.p.A. nonché i suoi Collaboratori esterni e i Partners.

Obiettivo della presente Parte Speciale è che tutti i Destinatari adottino regole di condotta e comportamenti conformi a quanto prescritto, al fine di prevenire il verificarsi dei Reati considerati nel Decreto.

Nello specifico, la presente Parte Speciale ha lo scopo di:

- a) indicare i principi di comportamento che i Destinatari della Società sono chiamati ad osservare ai fini della corretta applicazione del Modello;
- b) indicare gli obiettivi di controllo e fornire all'O.d.V., e ai responsabili delle altre funzioni aziendali che cooperano con lo stesso, gli strumenti esecutivi per esercitare le attività di controllo, monitoraggio e verifica.

8.2 Mappa del rischio di commissione dei reati per tipologia

Come precedentemente anticipato, Azzini S.p.A. ha provveduto a mappare le proprie attività tipiche, i processi che ne regolano le modalità operative, la struttura societaria, le disposizioni organizzative e le connesse responsabilità assegnate. Il risultato di questo lavoro, svolto in diversi ambiti aziendali, ha consentito di individuare le aree/processi a rischio e le attività nel cui ambito potrebbero essere commessi i reati ex D.Lgs. 231/2001 (c.d. "attività sensibili"). Il risultato di tale esame si sostanzia nella tabella allegata al presente modello, dalla quale risulta possibile comprendere quale sia il grado di rischio di compimento di alcuni specifici reati in relazione a ciascuna area aziendale.

Ai fini della mappatura delle aree di attività a rischio si rinvia all'**ALLEGATO (D)**, ove sono esposti gli esiti della risk assessment e della gap analysis nonché la mappatura delle aree di rischio, risultante da tali procedimento. Quanto ai protocolli specifici imposti per singola area di rischio si rinvia alle procedure e protocolli preventivi specifici adottati dalla società, nonché, nei casi di rischi trasversali rispetto a tutte le aree di attività, alla rispettiva documentazione specifica e qui di seguito citata. Ed infatti, sebbene non riportate, dette procedure e protocolli, insieme alle regole e principi di comportamento qui di seguito riportati, formano parte integrante e sostanziale del presente Modello.

8.3 Struttura Parte Speciale

Nei capitoli seguenti, si procederà all'analisi dei singoli reati "presupposto" richiamato dalle norme contenute nel D.Lgs. 231/2001.

L'elencazione dei reati sarà oggetto di aggiornamento in funzione dell'evoluzione delle norme di riferimento nonché dei mutamenti che dovessero intervenire nell'organizzazione e nel business aziendale.

Le Parti speciali di cui si compone il presente modello sono le seguenti:

- **PARTE SPECIALE - A (art. 24 e 25 D.Lgs. 231/01): Reati contro la P.A.;**
- **PARTE SPECIALE - B (art. 25-ter D.Lgs. 231/01): Reati societari;**
- **PARTE SPECIALE - C (art. 25-septies D.Lgs. 231/01): Reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro;**
- **PARTE SPECIALE - D (art. 25-octies D.Lgs. 231/01): Reati di ricettazione e riciclaggio;**
- **PARTE SPECIALE - E (art. 24-bis D.Lgs. 231/01): Delitti informatici e trattamento illecito di dati;**
- **PARTE SPECIALE - F (art. 25-bis 1 D.Lgs. 231/01): Delitti contro l'industria e il commercio;**
- **PARTE SPECIALE - G (art. 25-novies D.Lgs. 231/01): Delitti in materia di violazione del diritto d'autore;**
- **PARTE SPECIALE - H (art. 25-undecies D.Lgs. 231/01): Reati ambientali;**
- **PARTE SPECIALE - I (art. 25-duodecies D.Lgs. 231/01): Impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare.**
- **PARTE SPECIALE - L (art. 25-decies D.Lgs. 231/01): induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (intralcio alla giustizia).**

OMISSIS