ROMANA DIESEL S.p.A.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

ex D. Lgs. 231/2001

Rev. 05/12/2023

INDICE

INDICE 1
DEFINIZIONI 5
PREMESSA 6
STRUTTURA DEL MODELLO 6
Parte Generale 8
1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001 9
1.1. Caratteristiche fondamentali ed ambito di applicazione 9
1.2. Fattispecie di reato individuate dal Decreto e dalle successive modificazioni 10
1.3. Criteri di imputazione della responsabilità all'ente 12
1.4. Indicazioni del Decreto in ordine alle caratteristiche del Modello 14
1.5. Sanzioni 15
2. PROCESSO DI REDAZIONE DEL MODELLO 17
2.1 La scelta della Società 17
2.2 Approccio metodologico adottato per il Control & Risk Self Assessment 17
2.3 Stesura del Modello 20
3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO 21
3.1 Finalità del Modello 21
3.2 Natura del Modello e rapporti con il Codice Etico 22
3.3 Destinatari del Modello 22
3.4 Adozione, modifiche e integrazioni del Modello 23
4. COMPONENTI DEL SISTEMA DI CONTROLLO PREVENTIVO 24
4.1 Sistema di principi etici 25
4.2 Sistema organizzativo 25
4.3 Sistema autorizzativo 25
4.4 Sistema di Controllo di gestione e dei flussi finanziari 25
4.5 Programma di informazione e formazione 26
4.6 Sistema disciplinare 26
4.7 Sistema di Procedure operative 26
4.8 Sistemi informativi ed applicativi informatici 27
5. ORGANISMO DI VIGILANZA 28
5.1 Identificazione requisiti dell'OdV 28
5.2 Identificazione dell'OdV 29
5.3 Modalità di nomina dell'OdV e durata in carica 29
5.4 Cause di ineleggibilità, motivi e poteri di revoca 30
5.5 Funzioni dell'OdV 31

5.6 Obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza 33
5.7 Informazioni Generali e Informazioni sulle Attività sensibili 33
5.8 Reporting dell'OdV 34
5.9 Conservazione delle informazioni 35
6. SEGNALAZIONI DI VIOLAZIONI (C.D. *WHISTLEBLOWING)* 36
7. DIFFUSIONE DEL MODELLO 38
7.1 Comunicazione iniziale 38
7.2 Formazione del personale 38
8. SISTEMA DISCIPLINARE 39
8.1 Violazioni del Modello 39
8.2 Misure nei confronti dei dipendenti 41
8.3 Violazioni del Modello da parte dei dirigenti e relative misure 43
8.4 Misure nei confronti dei membri dell'Organo Dirigente, del Collegio Sindacale e dei membri dell'OdV 44
8.5 Misure nei confronti dei Consulenti, Fornitori, Appaltatori e Collaboratori coinvolti nelle Attività Sensibili 45
Parti Speciali 46
PARTE SPECIALE "A" - REATI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE 47
A.1 Fattispecie di reato nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 del Decreto) 47
A.2 Attività Sensibili 50
A.3 Principi generali e regole di condotta 57
A.4 Protocolli specifici di comportamento e di controllo 60
PARTE SPECIALE "B" - REATI DI OMICIDIO COLPOSO E LESIONI PERSONALI COLPOSE GRAVI E GRAVISSIME COMMESSI CON VIOLAZIONE DELLE NORME A TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LUOGO DI LAVORO 68
B.1 Fattispecie di reato in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro (art. 25 septies del Decreto) 69
B.2 Attività Sensibili 72
B.3 Principi generali e regole di condotta 72
B.4 Protocolli specifici di comportamento e di controllo 74
B.5 Ulteriori controlli specifici 79
PARTE SPECIALE "C" - REATI AMBIENTALI 81
C.1 Fattispecie di reato ambientali (art. 25 undecies del Decreto) 82
C.2 Attività Sensibili 86
C.3 Principi generali e regole di condotta 86
C.4 Protocolli specifici di comportamento e di controllo 87
C.5 Ulteriori controlli specifici in materia ambientale 90
PARTE SPECIALE "D" - REATI SOCIETARI 91

D.1 Fattispecie di reato in ambito societario (art. 25 ter. del Decreto) 91
D.2 Attività Sensibili 93
D.3 Principi generali e regole di condotta 99
D.4 Protocolli specifici di comportamento e di controllo 99
PARTE SPECIALE "E" - DELITTI INFORMATICI E TRATTAMENTO ILLECITO DEI DATI 108
E.1 Fattispecie dei delitti informatici e trattamento illecito dei dati (art. 24 bis. del Decreto) 108
E.2 Attività Sensibili 109
E.3 Principi generali e regole di condotta 110
E.4 Protocolli specifici di comportamento e di controllo 111
PARTE SPECIALE "F" - DELITTI IN MATERIA DI FALSITÀ IN MONETE, IN CARTE DI PUBBLICO CREDITO, IN VALORI DI BOLLO E IN STRUMENTI O SEGNI DI RICONOSCIMENTO E DELITTI CONTRO L'INDUSTRIA E IL COMMERCIO 112
F.1 Fattispecie dei delitti in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento e delitti contro l'industria e il commercio (artt. 25 bis e 25 bis 1 del decreto) 112
F.2 Attività Sensibili 113
F.3 Principi generali e regole di condotta 113
F.4 Protocolli specifici di comportamento e di controllo 114
PARTE SPECIALE "G" - RICETTAZIONE, RICICLAGGIO E IMPIEGO DI DENARO, BENI O UTILITÀ DI PROVENIENZA ILLECITA, NONCHÉ AUTORICICLAGGIO 117
G.1 Fattispecie dei delitti di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (Art. 25 octies del decreto) 117
G.2 Attività Sensibili 117
G.3 Principi generali e regole di condotta 119
G.4 Protocolli specifici di comportamento e di controllo 121
PARTE SPECIALE "H" - DELITTI IN MATERIA DI STRUMENTI DI PAGAMENTO DIVERSI DAI CONTANTI e traferimento fraudolento di valori 129
H.1 Fattispecie dei delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e Trasferimento fraudolento di valori (Art. 25.octies 1) 129
H.2 Attività Sensibili 129
H.3 Principi generali e regole di condotta 130
H.4 Protocolli specifici di comportamento e di controllo 130
PARTE SPECIALE "I" - REATI TRIBUTARI 132
I.1 Fattispecie dei reati tributari (art. 25 quinquiesdecies del decreto) 132
I.2 Attività Sensibili 133
I.3 Principi generali e regole di condotta 135
I.4 Protocolli specifici di comportamento e di controllo 136
PARTE SPECIALE "L" – DELITTI DI CRIMINALITA' ORGANIZZATA 140

L.1 Le fattispecie dei delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter del Decreto) 140
L.2 Attività Sensibili 140
L.3 Principi generali e regole di condotta 141
L.4 Protocolli specifici di comportamento e di controllo 142
PARTE SPECIALE M – DELITTI CONTRO LA PERSONALITA' INDIVIDUALE 148
M.1 Le fattispecie dei delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies del Decreto); 148
M.2 Attività Sensibili 148
M.3 Principi generali e regole di condotta 149
M.4 Protocolli specifici di comportamento e di controllo 149
PARTE SPECIALE N - DELITTI IN MATERIA DI VIOLAZIONE DEL DIRITTO D'AUTORE 152
N.1 Fattispecie di reato in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies del Decreto) 152
N.2 Attività sensibili 152
N.3 Principi generali e regole di condotta 154
N.4 Protocolli specifici di comportamento e di controllo 155
PARTE SPECIALE O - REATO DI IMPIEGO DI CITTADINI DI PAESI TERZI IL CUI SOGGIORNO È IRREGOLARE .. 156
O.1 Fattispecie di reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies) 156
O.2 Attività sensibili 156
O.3 Principi generali e regole di condotta 157
O.4 Protocolli specifici di comportamento e di controllo 157
PARTE SPECIALE P - REATO DI INDUZIONE A NON RENDERE DICHIARAZIONI O A RENDERE DICHIARAZIONI MENDACI ALL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA 160
P.1 Le fattispecie di reato di induzione a non rendere o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (Art. 25-decies del Decreto) 160
P.2 Attività sensibili 160
P.3 Principi generali e regole di condotta 161
P.4 Protocolli specifici di comportamento e controllo 162

DEFINIZIONI

"Appaltatori"	Convenzionalmente si intendono tutti gli appaltatori di opere o di servizi ai sensi del codice civile, nonché i subappaltatori, i somministranti, i lavoratori autonomi (ivi inclusi agenti e procacciatori d'affari) che abbiano stipulato un contratto con la Società e di cui questa si avvale nelle Attività Sensibili.
"Attività Sensibile"	l'insieme di attività ed operazioni aziendali organizzate al fine di perseguire un determinato scopo o gestire un determinato ambito aziendale di ROMANA DIESEL, in aree potenzialmente a rischio di commissione di uno o più reati previsti dal Decreto, così come elencate nella Parte Speciale del Modello, indicate anche genericamente e complessivamente come area/e a rischio.
"CCNL"	Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro.
"Consulenti"	soggetti non dipendenti della Società che agiscono in nome e/o per conto di ROMANA DIESEL sulla base di un mandato o di un altro rapporto di collaborazione.
"Decreto"	il Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001.
"Delega"	l'atto interno di attribuzione di funzioni e compiti nell'ambito dell'organizzazione aziendale.
"Destinatari"	tutti i soggetti cui è rivolto il Modello e, in particolare: gli organi societari ed i loro componenti, i dipendenti, gli Appaltatori, i Fornitori, i Consulenti, i Collaboratori (ivi inclusi i lavoratori a progetto e i lavoratori somministrati), coinvolti nelle Attività Sensibili, nonché i membri dell'Organismo di Vigilanza, in quanto non appartenenti alle categorie summenzionate (si veda anche par. 3.3).
"Fornitori"	i fornitori di beni (merci e materiali per la produzione) e servizi (escluse le consulenze), di cui la Società si avvale nell'ambito delle Attività Sensibili.
"Modello"	il modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dal Decreto
"OdV"	l'Organismo di Vigilanza previsto dal Decreto.
"Operazione Sensibile"	insieme di attività di particolare rilevanza svolte da ROMANA DIESEL nelle Attività Sensibili.
"Organo Dirigente"	Consiglio di Amministrazione di ROMANA DIESEL
"Process Owner"	il soggetto che per posizione organizzativa ricoperta o per le attività svolte è maggiormente coinvolto nell'Attività Sensibile di riferimento o ne ha maggiore visibilità ai fini del Modello 231.
"Procura"	il negozio giuridico unilaterale con cui la Società attribuisce dei poteri di rappresentanza nei confronti dei terzi.
"Reati"	le fattispecie di reato considerate dal Decreto.
"ROMANA DIESEL S.p.A." o "ROMANA DIESEL" o "Società" o "RD"	ROMANA DIESEL, con sede a Roma, in Via Collatina 456 numero di iscrizione Registro delle Imprese 02629770583 Numero REA RM 324851

PREMESSA

ROMANA DIESEL S.p.A. è una Società con sede legale a Roma (di seguito la "Sede") in Via Collatina 456, opera da oltre ottanta anni al servizio delle imprese di autotrasporto e costruzione, attraverso un'articolata struttura per la vendita e il servizio ai Clienti dei veicoli commerciali e industriali, è la più grande concessionaria europea del Gruppo CNH Industrial e Stellantis. Con i marchi Iveco, Iveco Bus, Iveco Astra, Fiat Professional, New Holland Agriculture, Case Construction e Case Agriculture, ma anche come concessionaria Piaggio Commercial, Bomag, Lamberet, LeciTrailer e Viberti.

Con le officine delle sue quattro sedi (oltre a Roma, Latina e Viterbo e Frosinone), offre alla sua clientela contratti di "manutenzione e riparazione" e di "estensione della garanzia".

Attraverso l'organizzazione dedicata ai ricambi (PARTS) fornisce ogni ricambio necessario per ogni tipologia di mezzo di tutti i principali produttori presenti sul mercato. Infine, con la Divisione di vendita multiprodotto CAMIONMARKET, mette a disposizione della propria clientela, macchine ed attrezzature, usate, plurimarche in pronta consegna e per ogni necessità.

Il Consiglio di Amministrazione di ROMANA DIESEL (di seguito anche la "Società"), in data 30 aprile 2019, ha approvato il "Modello di organizzazione, gestione e controllo" ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231, recante la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300.

Contestualmente all'adozione del Modello, il Consiglio di Amministrazione ha nominato uno specifico organismo, denominato Organismo di Vigilanza, al quale ha conferito i compiti di vigilanza e controllo previsti dal Decreto medesimo. Alla stessa data il Consiglio di Amministrazione di ROMANA DIESEL ha approvato il Codice Etico.

In occasione delle modifiche organizzative intervenute, ed al contempo, alla luce dell'introduzione delle nuove fattispecie di reato presupposto ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e s.m.i., ROMANA DIESEL ha provveduto ad aggiornare il Modello Organizzativo ed approvarlo in data 05 dicembre 2023.

STRUTTURA DEL MODELLO

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di ROMANA DIESEL è costituito da una "Parte Generale" e da quattordici "Parti Speciali" dedicate ai Reati contro la Pubblica Amministrazione, ai Reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro e ai Reati ambientali, ai Reati Societari, ai Delitti Informatici e trattamento illecito dei dati, ai Reati in materia di falsità in monete e altri strumenti di riconoscimento, ai Delitti contro l'industria ed il commercio, ai Reati di riciclaggio, ai Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti, ai Reati tributari, ai Delitti di criminalità organizzata e contro la persona individuale, ai Delitti in materia di violazione del diritto d'autore, al Reati d impiego di cittadini di paesi terzi senza il permesso di soggiorno, e infine al Reato di induzione a omettere o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità giudiziaria, e dai documenti di volta in volta richiamati nel testo del Modello e da considerarsi parte integrante del Modello stesso.

Nella Parte Generale, dopo un richiamo ai principi del Decreto (Capitolo 1), viene rappresentata la metodologia utilizzata per sviluppare il Modello (Capitolo 2), successivamente vengono illustrate le finalità e la natura del Modello, descritte le modalità di intervento e modifica dello stesso (Capitolo 3), le componenti del sistema di controllo preventivo (Capitolo 4), le caratteristiche e il funzionamento dell'OdV (Capitolo 5), le modalità di diffusione del Modello (Capitolo 6) e il sistema disciplinare legato ad eventuali infrazioni dei principi sanciti dal Modello (Capitolo 7).

La Società ha ritenuto di avviare il percorso di adeguamento al D.Lgs. 231/01 svolgendo le attività di *Control & Risk Self Assessment* (di seguito anche *CRSA*), con riferimento ai Reati contro la Pubblica Amministrazione, ai Reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose gravi e gravissime commessi con violazione delle norme a tutela della salute e sicurezza sul luogo di lavoro e ai Reati ambientali, ai Reati societari e ai Delitti informatici e trattamento illecito dei dati, e in una fase successiva ai Reati in materia di falsità in monete e altri strumenti di riconoscimento, ai Delitti contro l'industria ed il commercio, ai Reati di riciclaggio, ai Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti, ai Reati tributari, ai Delitti di criminalità organizzata e contro la persona individuale, ai Delitti in materia di violazione del diritto d'autore, al Reati d impiego di cittadini di paesi terzi senza il permesso di soggiorno, e infine al Reato di induzione a omettere o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità giudiziaria, riservandosi di estendere gradualmente tale *CRSA* (e di conseguenza il Modello) anche ad ulteriori fattispecie di reato.

Sulla base di tale preliminare valutazione e delle risultanze delle attività di *CRSA* sono state quindi sviluppate le "Parti Speciali" dedicata ai Reati precedentemente indicati, aventi lo scopo di:

- fornire ai Destinatari una rappresentazione del sistema di organizzazione, gestione e controllo della Società, nonché un'esemplificazione circa le modalità di commissione dei reati nell'ambito di ciascuna Attività Sensibile;
- indicare ai Destinatari i principi di comportamento, le regole di condotta generali e le prescrizioni specifiche a cui devono attenersi nello svolgimento delle proprie attività.

Parte integrante del Modello è la "Mappatura delle Attività Sensibili" (con i protocolli ivi identificati) elaborata all'esito delle attività di *Control & Risk Self Assessment* e il Codice Etico allegato allo stesso.

PARTE GENERALE

1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001

1.1. CARATTERISTICHE FONDAMENTALI ED AMBITO DI APPLICAZIONE

Il D. Lgs. 231/2001 introduce e disciplina la responsabilità amministrativa da reato degli enti. Il Decreto, che dà attuazione alla normativa di origine comunitaria sulla lotta contro la corruzione, costituisce una novità per il nostro ordinamento, che non conosceva, fino al 2001, forme di responsabilità penale o amministrativa per i soggetti collettivi, i quali potevano al massimo essere chiamati a pagare, in via solidale, le multe, ammende e sanzioni amministrative inflitte ai propri rappresentati legali, amministratori o dipendenti.

L'ambito di operatività del Decreto è piuttosto vasto, e colpisce tutti gli enti forniti di personalità giuridica, le società, le associazioni anche prive di personalità giuridica, gli enti pubblici economici, gli enti privati concessionari di un pubblico servizio. Sono, invece, esclusi lo Stato, gli enti pubblici territoriali, gli enti pubblici non economici, gli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale (per esempio i partiti politici e i sindacati).

La nuova responsabilità attribuita agli enti si fonda sul seguente modello punitivo: il legislatore individua alcune tipologie di reati, i cui autori sono sempre persone fisiche, che possono essere commessi nell'interesse o a vantaggio dell'ente; individua poi un particolare legame tra autore del reato ed ente, tale per cui si possa desumere che l'autore del reato abbia agito nell'ambito delle attività svolte per l'ente; fa derivare dal legame tra persona fisica-ente e dal legame tra reato-interesse dell'ente una responsabilità diretta di quest'ultimo; sceglie un particolare sistema punitivo per l'ente, che prescinda da quello comunque applicabile alla persona fisica.

La responsabilità dell'ente sorge quindi se:

- è commesso un reato a cui il Decreto collega la responsabilità dell'ente;
- il reato è stato commesso da un soggetto che ha un particolare legame con l'ente;
- esiste un interesse o un vantaggio per l'ente nella commissione del reato.

La natura di questa nuova forma di responsabilità dell'ente è di genere misto. Essa può definirsi come una responsabilità che coniuga i tratti essenziali del sistema penale con quelli del sistema amministrativo. L'ente risponde di un illecito amministrativo ed è punito con una sanzione amministrativa, ma il meccanismo di irrogazione delle sanzioni è basato sul processo penale, l'Autorità competente a contestare l'illecito è il Pubblico Ministero e l'Autorità competente ad irrogare le sanzioni è il Giudice penale.

La responsabilità amministrativa dell'ente è autonoma rispetto a quella della persona fisica, che commette il reato e sussiste, quindi, anche se l'autore del reato non è stato identificato o se il reato si sia estinto per una causa diversa dall'amnistia.

La responsabilità dell'ente, in ogni caso, si aggiunge e non sostituisce quella della persona fisica autrice del reato.

1.2. FATTISPECIE DI REATO INDIVIDUATE DAL DECRETO E DALLE SUCCESSIVE MODIFICAZIONI

La responsabilità dell'ente sorge nei limiti previsti dalla legge. Il primo e fondamentale limite consiste nel numero chiuso dei reati per i quali l'ente può essere chiamato a rispondere. Ciò significa che l'ente non può essere sanzionato per qualsiasi reato commesso nell'ambito dello svolgimento delle sue attività, bensì soltanto per i reati selezionati dal legislatore ed espressamente indicati dalla legge. Il Decreto, nella sua versione originaria e nelle successive integrazioni, indica agli artt. 24 ss. i reati (c.d. reati presupposto) che possono far sorgere la responsabilità dell'ente.

Il limite alla applicabilità del Decreto ai soli reati presupposto è logico e comprensibile: non avrebbe senso punire l'ente per la commissione di reati che non hanno alcun legame con la sua attività e che derivano unicamente dalle scelte o dagli interessi della persona fisica che li commette. Si tratta di categorie di reati molto diverse tra loro. Alcuni sono tipici ed esclusivi dell'attività di impresa; altri, invece, normalmente esulano dall'attività di impresa vera e propria, e attengono alle attività tipiche delle organizzazioni criminali.

L'enumerazione dei reati è stata ampliata successivamente a quella originaria contenuta nel Decreto. Sono intervenute le seguenti estensioni: D.L. 25 settembre 2001, n. 350 che ha introdotto l'art. 25-bis "Falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo", in seguito modificato in "Reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento" dalla L. 23 luglio 2009, n. 99; D. Lgs. 11 aprile 2002, n. 61 che ha introdotto l'art. 25-ter "Reati Societari", in seguito modificato dalla Legge 28 dicembre 2005, n. 262; L. 14 gennaio 2003, n. 7 che ha introdotto l'art. 25-quater "Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico"; L. 9 gennaio 2006, n. 7, che ha introdotto l'art. 25-quater.1 "Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili"; L. 11 agosto 2003, n. 228 che ha introdotto l'art. 25-quinquies "Delitti contro la personalità individuale"; L. 18 aprile 2005, n. 62 che ha introdotto l'art. 25-sexies "Abusi di mercato"; L. 16 marzo 2006, n. 146 che prevede all'art. 10 la responsabilità degli enti per i reati transnazionali; L. 3 agosto 2007, n. 123 che ha introdotto l'art. 25-septies "Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro", in seguito modificato in "Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro" dal D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81; D. Lgs. 21 novembre 2007, n. 231 che ha introdotto l'art. 25-octies "Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita"; L. 18 marzo 2008, n. 48 che ha introdotto l'art. 24-bis "Delitti informatici e trattamento illecito di dati"; L. 15 luglio 2009, n. 94 che ha introdotto l'art. 24-ter "Delitti di criminalità organizzata"; L. 23 luglio 2009, n. 99, già citata, che ha inoltre introdotto l'art. 25-bis.1 "Delitti contro l'industria e il commercio" e l'art. 25-novies "Delitti in materia di violazione del diritto d'autore"; L. 3 agosto 2009, n. 116 che ha introdotto l'art. 25-decies "Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria"; D. Lgs. 7 luglio 2011, n. 121 che ha introdotto l'art. 25-undecies "Reati ambientali"; D. Lgs. 16 luglio 2012, n. 109 che ha introdotto l'art. 25-duodecies "Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare"; Legge n. 190 del 6 novembre 2012 che ha inserito all'art. 25, tra i reati contro la Pubblica Amministrazione, il nuovo reato di induzione indebita a dare o promettere utilità, nonché all'art. 25 ter, tra i reati societari, il nuovo reato di corruzione tra privati; L. n. 186/2014, che ha inserito all'art. 25octies, tra i reati in materia di riciclaggio, il nuovo reato di "autoriciclaggio"; L. n. 68/2015 che ha inserito i nuovi c.d. ecoreati nell'ambito dell'art. 25 undecies; L. n. 69/2015, che ha riformulato il reato di "false comunicazioni sociali" inserendolo all'art. 25-ter "Reati Societari", unitamente ai reati di "false comunicazioni sociali delle società quotate" ed ai "fatti di lieve entità", mentre il D. Lgs. del 15 marzo 2017, n. 38, ha apportato modifiche all'art. 2635 c.c. «Corruzione tra privati» ed introdotto nel codice civile l'art. 2635-bis c.c. «Istigazione alla corruzione» determinando una ulteriore revisione dell'art. 25-ter del Decreto «Reati societari». Legge n. 199 del 29 ottobre 2016, ha riscritto in parte l´art. 603-bis c.p. «Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro» ed

introdotto lo stesso nel novero dei reati di cui all'art. 25-quinquies del Decreto «Delitti contro la personalità individuale»; la Legge n. 236 dell'11 dicembre 2016, ha inserito nel Codice penale il nuovo art. 601-bis «Traffico di organi prelevati da persona vivente. A tale reato è stata estesa la disciplina dell´art. 416, comma 6, c.p. («Associazione per delinquere») richiamato dall'art. 24-ter del Decreto («Delitti di Criminalità organizzata»); L'art. 5 del D. Lgs. 20 novembre 2017, n.167, ha introdotto all'art. 25 terdecies il reato di "razzismo e xenofobia". La Legge 9 gennaio 2019, n. 3, ha modificato l'art. 9 e l'art. 25 del D.Lgs. 231/2001, introducendo al primo comma dell'art. 25, l'art. 346 bis del Codice Penale ("Traffico di influenza illecite"), e al comma 5 l'inasprimento delle pene interdittive di cui all'art. 9 comma 2, dello stesso Decreto; Legge 3 maggio 2019, n. 39 che ha introdotto l'art. 25-quatercedies «Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati»; Decreto Legge 26 ottobre 2019, n. 124, convertito dalla Legge 19 dicembre 2019, n. 157, che ha introdotto l'art. 25-quinquiesdecies «Reati tributari»; Decreto Legislativo 14 luglio 2020, n. 75, che ha modificato gli artt. 24, 25 e 25-quinquiesdecies e ha introdotto l'art. 25-sexiesdecies «Contrabbando». Il D.Lgs. 184 del 14 dicembre 2021, ha introdotto l'art. 25 octies 1 Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti. Inoltre, in data 23 marzo 2022, è entrata in vigore la legge n. 9/2022 che ha introdotto gli artt. 25 septiesdecies e 25 duodevicies, rispettivamente rubricati "Delitti contro il patrimonio culturale" e "Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici".

Da ultimo, il D.L. 105/2023, ha incluso nell'art. 24 i delitti di "turbata libertà degli incanti (art. 353 c.p.)" e di "turbata libertà del procedimento di scelta del contraente (art. 353-bis c.p.)", nonché inserito all'art. 25 octies 1 il delitto di "trasferimento fraudolento di valori (art. 512-bis c.p.)".

Tra le novità normative generali in materia 231; la Legge 30 novembre 2017, n. 179, (c.d. Legge in materia di Whistleblowing) ha modificato l'art. 6 comma 2 bis del D. Lgs. 231/2001, ed stato poi così sostituito dall'art. 24, comma 5, D.Lgs. 10.03.2023, n. 24 con decorrenza dal 30.03.2023 ed effetto a decorrere dal 15 luglio 2023;

Alla data di approvazione del presente Modello, i reati presupposto appartengono alle categorie di seguito indicate:

- reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25);
- delitti informatici e trattamento illecito dei dati (art. 24-bis);
- delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter);
- reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis);
- delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1);
- reati societari (art. 25-ter);
- delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater);
- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater.1);
- delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies);
- abusi di mercato (art. 25-sexies);
- omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies);
- ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-octies);
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies);
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria (art. 25-decies);
- reati transnazionali (art. 10, L. 146/2006);
- reati ambientali (art. 25-undecies);

- delitti in materia di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies).
- reati di razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies);
- Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (Art. 25 quaterdecies)
- Reati tributari (art. 25 quinquiesdecies)
- Contrabbando (art. 25 sexiesdecies)
- Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25 octies 1)
- Delitti contro il patrimonio culturale (art. septiesdecies)
- Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25 duodevicies)
-

L'elenco dei reati presupposto è suscettibile di essere ulteriormente ampliato in futuro.

1.3. CRITERI DI IMPUTAZIONE DELLA RESPONSABILITÀ ALL'ENTE

Se è commesso uno dei reati presupposto, l'ente può essere punito solo se si verificano certe condizioni, che vengono definite criteri di imputazione del reato all'ente. Tali criteri possono essere distinti in "soggettivi" e "oggettivi".

Il primo criterio "soggettivo" è che il reato sia stato commesso da parte di un soggetto legato all'ente da un rapporto qualificato. Deve, quindi, sussistere un collegamento rilevante tra individuo-autore del reato ed ente. La responsabilità amministrativa a carico dell'ente può sussistere solo se l'autore del reato appartiene a una di queste due categorie:

- **soggetti in «posizione apicale»,** quali, ad esempio, il legale rappresentante, l'amministratore, il direttore generale o il direttore di una unità organizzativa autonoma, nonché le persone che esercitano, anche di fatto, la gestione dell'ente. Si tratta, in sostanza, di coloro che hanno un potere autonomo di prendere decisioni in nome e per conto della società. Anche il Direttore Amministrativo, per esempio, dotato dal Consiglio di Amministrazione di procure specifiche per garantire l'attività della struttura, è a tutti gli effetti un soggetto apicale. Si ritiene che appartengano a questa categoria anche tutti i soggetti delegati dagli amministratori ad esercitare attività di gestione o direzione della società o di sue sedi distaccate. In tale ottica, la struttura del sistema di deleghe di poteri e di funzioni riveste particolare importanza nella logica complessiva di definizione del presente Modello di organizzazione, gestione e controllo.
- **soggetti «sottoposti»,** tutti coloro che sono sottoposti alla direzione e vigilanza dei soggetti apicali; tipicamente, i lavoratori dipendenti, ma anche soggetti non appartenenti al personale dell'ente, ai quali sia stato affidato un incarico da svolgere sotto la direzione e la sorveglianza dei soggetti apicali. Quello che conta ai fini dell'appartenenza a questa categoria non è l'esistenza di contratto di lavoro subordinato, bensì l'attività in concreto svolta. È evidente l'esigenza della legge di evitare che l'ente possa sfuggire a responsabilità, delegando a collaboratori esterni attività nell'ambito delle quali può essere commesso un reato. Tra i soggetti esterni interessati vi sono, per esempio, i collaboratori, i promotori, gli agenti e i consulenti, i quali, su mandato della società, compiono attività nel suo interesse. Assume, infine, rilievo ai fini del presente Modello di organizzazione, gestione e controllo, anche i mandati o i rapporti contrattuali con soggetti non appartenenti al personale della società, qualora questi soggetti agiscano in nome, per conto o nell'interesse della stessa.

Il secondo criterio "oggettivo" è che il reato deve essere commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente. Il reato deve, quindi, riguardare l'attività della società o la società deve avere avuto un

qualche beneficio, anche potenziale, dal reato. Le due condizioni sono alternative ed è sufficiente che sussista almeno una delle due.

- l'interesse" sussiste quando l'autore del reato ha agito con l'intento di favorire la società, indipendentemente dalla circostanza che poi tale obiettivo sia stato conseguito.
- il "vantaggio" sussiste quando la società ha tratto, o avrebbe potuto trarre, dal reato un risultato positivo, economico o di altra natura.

La legge non richiede che il beneficio ottenuto o sperato dall'ente sia necessariamente di natura economica: la responsabilità sussiste non soltanto allorché il comportamento illecito abbia determinato un vantaggio patrimoniale, ma anche nell'ipotesi in cui, pur in assenza di tale concreto risultato, il fatto reato trovi ragione nell'interesse della società.

Anche il miglioramento della posizione sul mercato dell'ente, l'occultamento di una situazione di crisi finanziaria, la conquista di un'area territoriale nuova, sono risultati che coinvolgono gli interessi della società, senza procurarle un immediato beneficio economico.

L'ente non risponde se il fatto di reato è stato commesso nell'interesse esclusivo dell'autore del reato, o nell'interesse esclusivo di terzi.

Il Decreto stabilisce anche le condizioni in base alle quali il reato non è rimproverabile all'ente: se - prima della commissione del reato - abbia adottato ed efficacemente attuato un «modello di organizzazione e di gestione» (il Modello), idoneo a prevenire la commissione di reati della specie di quello che è stato realizzato.

Volgendo in positivo il dettato normativo, si può affermare che l'ente risponde del reato solo in caso di mancata adozione del Modello ovvero mancato rispetto di standard doverosi attinenti alla sua organizzazione e allo svolgimento della sua attività: difetto riconducibile ad una politica di impresa sbagliata oppure a deficit strutturali dell'organizzazione aziendale. Non potendo l'ente esprimere una propria volontà di delinquere saranno i suoi rappresentanti, i suoi amministratori o la sua organizzazione ad esprimere e concretizzare la sua partecipazione colpevole nella commissione del reato.

Affinché il reato non gli sia imputato, l'ente deve dimostrare di aver fatto tutto quanto in proprio potere per organizzarsi, gestirsi e controllare che nell'esercizio dell'attività di impresa non possa essere commesso un reato previsto dal Decreto. Per questa ragione, il Decreto prevede l'esclusione della responsabilità solo se l'ente dimostra:

- che l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- che il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (Organismo di Vigilanza di cui al successivo paragrafo 5);
- che non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte del predetto organismo.

Le condizioni appena elencate devono concorrere congiuntamente affinché la responsabilità dell'ente possa essere esclusa. L'esenzione da colpa della società dipende quindi dall'adozione ed attuazione efficace di un Modello di prevenzione dei reati e dalla istituzione di un Organismo di Vigilanza sul Modello. All'Organismo di Vigilanza è assegnata la responsabilità di sorvegliare la conformità della attività agli standard e alle procedure definite nel Modello. In particolare, il Decreto assegna all'Organismo di Vigilanza i seguenti compiti:

- vigilanza sul funzionamento dei Modello;
- eventuale aggiornamento del Modello;

- acquisizione di informazioni relative alle violazioni dei precetti comportamentali, anche attraverso la creazione di flusso informativo interno;
- coordinamento con gli altri organismi aziendali dotati di competenze similari;
- attivazione di procedimenti disciplinari.

Il Modello opera quale causa di non punibilità dell'ente sia che il reato presupposto sia commesso da un soggetto apicale sia che sia stato commesso da un soggetto sottoposto. Tuttavia, il Decreto è molto più rigoroso sulla colpevolezza dell'ente e lascia meno possibilità di difesa se il reato è commesso da un soggetto apicale. In questa ipotesi, infatti, il Decreto dispone che l'ente debba anche dimostrare che le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello. Il Decreto richiede una prova di estraneità al reato più forte, poiché l'ente deve anche provare una sorta di "frode" interna al Modello da parte dei soggetti apicali.

Nell'ipotesi di reati commessi da soggetti sottoposti, l'ente può essere chiamato a rispondere invece solo qualora si accerti che la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza. Si tratta di una vera e propria colpa di organizzazione: la società ha acconsentito indirettamente alla commissione del reato, non presidiando le attività e i soggetti a rischio di commissione di un reato presupposto.

L'adozione e attuazione del Modello non costituisce un adempimento obbligatorio ai sensi di legge. Tuttavia, alla luce dei citati criteri di imputazione del reato all'ente, il Modello è l'unico strumento a disposizione per dimostrare la propria non colpevolezza e, in definitiva, per non subire le sanzioni stabilite dal Decreto. È dunque interesse della società dotarsi di un modello efficace e farlo rispettare.

1.4. INDICAZIONI DEL DECRETO IN ORDINE ALLE CARATTERISTICHE DEL MODELLO

Il Decreto non disciplina analiticamente la natura e le caratteristiche del Modello, ma si limita a dettare alcuni principi di ordine generale. La mera adozione del Modello non è condizione di per sé sufficiente per escludere la responsabilità della Società. Il Modello opera, infatti, quale causa di non punibilità solo se:

- idoneo, ossia vale a dire solo se ragionevolmente idoneo a prevenire il reato o i reati commessi;
- se effettivamente attuato, ovvero se il suo contenuto trova applicazione nelle procedure aziendali e nel sistema di controllo interno.

Quanto all'idoneità del Modello, il Decreto prevede che esso abbia il seguente contenuto minimo:

- siano individuate le attività della Società nel cui ambito possono essere commessi reati;
- siano previsti specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della società, in relazione ai reati da prevenire;
- siano individuate le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati;
- sia introdotto un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello;
- siano previsti obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione, nonché al tipo di attività svolta, siano previste misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

Con riferimento all'efficace attuazione del Modello, il Decreto prevede la necessità di una verifica periodica e di un aggiornamento del Modello, qualora emergano significative violazioni delle prescrizioni in esso contenute ovvero qualora intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività della società.

Il Modello è quindi un complesso di principi, strumenti e condotte che regolano l'organizzazione e la gestione dell'impresa, nonché gli strumenti di controllo. Esso varia e tiene conto della natura e delle dimensioni dell'impresa e del tipo di attività che essa svolge. Le regole e le condotte previste dal presente Modello devono consentire alla società di scoprire se ci sono delle situazioni rischiose, ovvero favorevoli alla commissione di un reato rilevante per il Decreto. Individuate tali situazioni a rischio, il Modello deve poterle eliminare attraverso l'imposizione di condotte e di controlli.

1.5. SANZIONI

L'ente ritenuto responsabile per la commissione di uno dei reati presupposto può essere condannato a quattro tipi di sanzioni, diverse per natura e per modalità di esecuzione:

1) la sanzione pecuniaria

Quando il giudice ritiene l'ente responsabile, è sempre applicata la sanzione pecuniaria. La sanzione pecuniaria è determinata dal giudice attraverso un sistema basato su «quote». La sanzione pecuniaria viene applicata per quote in un numero non inferiore a cento né superiore a mille. L'importo di una quota va da un minimo di 258,23 euro ad un massimo di 1.549,37 euro.

L'entità della sanzione pecuniaria dipende della gravità del reato, dal grado di responsabilità della società, dall'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del reato o per prevenire la commissione di altri illeciti. Il giudice, nel determinare il quantum della sanzione, tiene conto delle condizioni economiche e patrimoniali della società.

2) le sanzioni interdittive

Le sanzioni interdittive possono essere applicate in aggiunta alle sanzioni pecuniarie ma soltanto se espressamente previste per il reato per cui si procede e purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- l'ente ha tratto dal reato un profitto rilevante e il reato è stato commesso da un soggetto apicale, o da un soggetto subordinato, ma solo qualora la commissione del reato sia stata resa possibile da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive previste dal Decreto sono:

- l'interdizione, temporanea o definitiva, dall'esercizio dell'attività;
- la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- il divieto, temporaneo o definitivo, di pubblicizzare beni o servizi.

Le sanzioni interdittive hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente e sono normalmente temporanee, in un intervallo che va da tre mesi a due anni, ma possono eccezionalmente essere applicate con effetti definitivi. Esse possono essere applicate anche in via cautelare, prima della sentenza di condanna, su richiesta del Pubblico Ministero, qualora sussistano gravi indizi della responsabilità dell'ente e vi siano fondati e specifici elementi da far ritenere il concreto pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede.

3) la confisca

Consiste nell'acquisizione da parte dello Stato del prezzo o del profitto del reato o di un valore ad essi equivalente.

4) la pubblicazione della sentenza di condanna

Consiste nella pubblicazione della condanna una sola volta, per estratto o per intero a spese dell'ente, in uno o più giornali indicati dal Giudice nella sentenza nonché mediante affissione nel Comune ove l'ente ha la sede principale.

Tutte le sanzioni hanno natura amministrativa, ancorché applicate da un Giudice penale. Il quadro sanzionatorio stabilito dal Decreto è molto severo, sia perché le sanzioni pecuniarie possono essere molto elevate, sia perché le sanzioni interdittive possono limitare significativamente l'esercizio normale delle attività della società, precludendole una serie di affari.

Le sanzioni amministrative a carico dell'ente si prescrivono, salvo i casi di interruzione della prescrizione, nel termine di cinque anni dalla data di consumazione del reato.

La condanna definitiva dell'ente è iscritta nell'anagrafe nazionale delle sanzioni amministrative da reato dell'ente: archivio contenente tutte le decisioni relative a sanzioni divenute irrevocabili, applicate agli enti ai sensi del Decreto.

2. PROCESSO DI REDAZIONE DEL MODELLO

2.1 LA SCELTA DELLA SOCIETÀ

Nonostante il Decreto non imponga l'adozione di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, ROMANA DIESEL ha ritenuto opportuno provvedere in tal senso al fine di garantire un comportamento eticamente condiviso e perseguire il rispetto dei principi di legittimità, correttezza e trasparenza nello svolgimento dell'attività aziendale.

Inoltre, la scelta di adottare un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo corrisponde all'esigenza di ROMANA DIESEL di perseguire la propria missione nel rispetto rigoroso dell'obiettivo di creazione di valore per i propri azionisti.

ROMANA DIESEL ha quindi deciso di avviare un Progetto di adeguamento rispetto a quanto espresso dal Decreto, al fine di adottare un proprio Modello e un proprio Codice Etico. Questi documenti rappresentano non solo un valido strumento di sensibilizzazione di tutti coloro che operano per conto della Società, affinché tengano comportamenti corretti e lineari nell'espletamento delle proprie attività, ma anche un imprescindibile mezzo di prevenzione contro il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto.

Come precisato in precedenza, la Società, ha ritenuto di avviare il percorso di adeguamento al D.Lgs. 231/01 svolgendo le attività di *Control & Risk Self Assessment*, nonché predisponendo e adottando il presente Modello (e Codice Etico), con riferimento ai Reati contro la Pubblica Amministrazione e ai Reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose gravi e gravissime commessi con violazione delle norme a tutela della Salute e Sicurezza sul Lavoro, ai Reati Ambientali, ai Reati Societari ed ai Delitti Informatici e trattamento illecito dei dati, e ha provveduto ad aggiornare il Modello alla luce dell'introduzione di nuove fattispecie di reato presupposto nel novero dei Reati "231", riservandosi inoltre in fasi successive di estendere il *CRSA* e la relativa integrazione del Modello, anche ad ulteriori fattispecie di reato previste dal Decreto.

2.2 APPROCCIO METODOLOGICO ADOTTATO PER IL CONTROL & RISK SELF ASSESSMENT

Il Modello, ispirato alle Linee Guida ai fini del D. Lgs. 8 Giugno 2001, n. 231 proposte da Confindustria nella versione del giugno 2021, è stato elaborato tenendo conto della struttura e dell'attività concretamente svolta dalla Società, della natura e delle dimensioni della sua organizzazione. In particolare, l'articolazione del Progetto è di seguito descritto in sintesi.

La Società ha proceduto ad un'analisi preliminare del proprio contesto aziendale e successivamente ad una analisi delle aree di attività che presentano profili potenziali di rischio in relazione alla commissione dei reati relativi alle tipologie di reati individuati come prioritari tra quelli indicati dal Decreto.

In particolar modo sono stati analizzati, a mero titolo esemplificativo, ancorché non esaustivo:

- la storia della Società e il contesto societario;
- il settore di appartenenza;
- l'assetto organizzativo (formalizzato in organigrammi aziendali, ordini di servizio, etc.);
- il sistema di *corporate governance* esistente;
- il sistema delle procure e delle deleghe;
- i rapporti giuridici esistenti con soggetti terzi;
- la modalità di conduzione del business;

- la tipologia delle relazioni e delle attività (es. commerciale, finanziaria, di controllo, regolamentare, di rappresentanza, di contrattazione collettiva, etc.) intrattenute con pubbliche amministrazioni;
- i casi di eventuali e presunte irregolarità avvenute in passato;
- le prassi e le procedure formalizzate e diffuse all'interno della Società per lo svolgimento delle attività aziendali.

Sulla base delle analisi preliminari, sono state quindi identificate le funzioni aziendali coinvolte nelle aree di attività, che presentano profili potenziali di rischio in relazione alla commissione dei reati indicati, nonché i soggetti appartenenti a tali funzioni, che occupano ruoli chiave nell'organizzazione aziendale, c.d. *Key Officers*, al fine di poter condurre le interviste relative alla successiva fase di indagine.

Ai fini della preparazione del presente documento, la Società ha quindi proceduto, mediante interviste con i *Key Officers* e l'analisi documentale:

- all'individuazione delle Attività Sensibili, ovvero le aree in cui è possibile che siano commessi i reati presupposto individuati come prioritari ed indicati nel Decreto e delle possibili modalità attuative dei reati stessi;
- all'identificazione delle modalità operative di esecuzione delle Attività Sensibili, dei soggetti coinvolti e del sistema di ripartizione delle responsabilità;
- all'autovalutazione dei rischi (cd. "*Control & Risk Self Assessment*") di commissione di reato e del sistema di controllo interno idoneo a prevenire comportamenti potenzialmente illeciti;
- all'identificazione di adeguati presidi di controllo, necessari per la prevenzione dei reati individuati o per la mitigazione del rischio di commissione;
- l'identificazione delle eventuali carenze e/o ambiti di miglioramento dei presidi di controllo.

La fase conclusiva del Progetto è rappresentata dalla stesura del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, la cui struttura è stata descritta in apertura del presente documento.

Nel Modello sono stati quindi individuati, alla luce dei risultati delle attività di *Control & Risk Self Assessment*, i principi generali di comportamento e le regole di prevenzione, che devono essere attuate per prevenire, per quanto ragionevolmente possibile, la commissione dei reati presupposto rilevanti per la Società. A tal fine, la Società ha tenuto conto degli strumenti di controllo e di prevenzione già esistenti, diretti a regolamentare il governo societario, quali lo Statuto, il sistema di deleghe e procure, i contratti nonché le procedure e istruzioni operative redatte dalle singole funzioni aziendali.

In particolare, i risultati dell'analisi condotte e descritte in precedenza riconducibili al *Control & Risk Self Assessment* (o CRSA) ivi comprese le esemplificazioni delle possibili modalità di commissione dei reati nell'ambito delle Attività Sensibili, nonché i protocolli specifici individuati dalla Società sono stati formalizzati o richiamati nel documento di CRSA e, costituiscono presupposto e parte integrante del presente Modello.

La documentazione in formato elettronico e/o cartaceo inerente alla Società e gli *output* prodotti nelle diverse fasi del Progetto è stata archiviata e resa disponibile in uno specifico archivio consultabile dai componenti dell'OdV (in seguito "Archivio").

2.2.1 Control & Risk Self Assessment specifico in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro e ambiente

Con specifico riferimento alle analisi e valutazioni condotte in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro ed in materia ambientale, l'attenzione è stata posta su quelli che possono essere definiti i sistemi di "gestione dei rischi in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro ed attuazione delle misure di prevenzione e protezione" e di "gestione del sistema ambientale".

Le analisi sono state condotte con l'obiettivo di:

1. individuare le attività sensibili ove si potrebbero verificare i reati in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e in materia ambientale;
2. segnalare ambiti di carenza e aspetti di miglioramento, rispetto agli interventi necessari al fine dell'adeguamento alla normativa in materia di sicurezza e salute sul lavoro (di cui in primis al D. Lgs. 81/2008) ed alla normativa ambientale (in particolare il D.lgs. 152/2006 e s.m.i., oltre ai reati ambientali richiamati dal Codice penale e dalle normative speciali ambientali), ed alla best practice in materia;
3. predisporre un documento di sintesi di *Gap Analysis – Action Plan*.

In relazione agli standard di riferimento normativo e tecnico, le attività si sono ispirate alle seguenti fonti:

- normativa vigente in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro;
- ISO 45001:2018 per i sistemi di gestione della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
- normativa vigente in materia ambientale;
- standard ISO 14001 per i sistemi di gestione degli aspetti ambientali.

Le verifiche sono state condotte attraverso un'analisi documentale e l'effettuazione di diversi sopralluoghi presso le sedi di ROMANA DIESEL È stato inoltre previsto il coinvolgimento diretto, attraverso attività di intervista, dei *Key Officer* in materia di salute e sicurezza e ambiente individuati nel corso degli interventi.

Nel corso delle analisi e delle valutazioni condotte sono stati presi in considerazione le seguenti attività, per ciascuna delle aree oggetto di indagine:

SICUREZZA

- Policy aziendale, individuazione delle disposizioni applicabili ed obbiettivi di miglioramento in materia di salute e sicurezza sul lavoro
- Individuazione del Datore di lavoro e deleghe; definizione dei ruoli, delle risorse e delle responsabilità;
- Attività di comunicazione e partecipazione, consultazione dei lavoratori, gestione competenze, formazione;
- Valutazione dei rischi ed individuazione delle misure di prevenzione, gestione delle misure di protezione (DPI), attività di sorveglianza sanitaria;
- Progettazione e gestione *assets*: installazione ed acquisizione documentazioni/certificazioni relative ad attrezzature ed impianti; manutenzione, ispezioni e verifiche periodiche impianti.;
- Gestione delle emergenze, delle attività di prevenzione incendi e di primo soccorso, CPI;
- Rapporti con i fornitori, attività di informazione e coordinamento (DUVRI), attività di controllo;
- Gestione della documentazione e dei sistemi di registrazione al fine di garantire la tracciabilità delle attività;
- Vigilanza/controllo e flussi informativi

AMBIENTE

- Gestione delle tematiche ambientali
- Gestione dei rifiuti: produzione e caratterizzazione del rifiuto e raccolta
- Gestione dei rifiuti: intermediazione, trasporto, smaltimento
- Gestione scarichi di acque reflue industriali
- Prevenzione inquinamento del suolo e gestione bonifica dei siti contaminati
- Gestione emissioni industriali in atmosfera
- Utilizzo di sostanze lesive dell'ozono
- Gestione della documentazione e dei sistemi di registrazione al fine di garantire la tracciabilità delle attività/Vigilanza/controllo e flussi informativi

Tale progetto ha comportato inoltre, un'attività di analisi dei rischi volta a mappare le aree/ambiti di ROMANA DIESEL a potenziale rischio di commissione dei reati introdotti dalla Legge n. 68 del 22 maggio 2015 all'interno dell'art. 25 undecies ed i sistemi di controllo aziendale esistenti.

Nel corso delle analisi e delle valutazioni condotte è stata presa in considerazione la seguente attività:

- Inquinamento e disastro ambientale

All'esito dell'attività di *Control & Self Risk Assessment* la Società ha elaborato, in primo luogo, la documentazione di analisi preliminare, nella quale è stata rappresentata in modo analitico le risultanze delle attività e avendo di mira le seguenti principali finalità:

- ridurre la possibilità che siano commessi i Reati oggetto del *risk assessment*;
- garantire un giusto equilibrio tra controlli effettuati, linearità del processo decisionale e carico di lavoro;
- rendere documentata e pertanto controllabile ogni attività rilevante ai fini del Decreto.

Per ciascuna criticità/Gap rilevato è stato quindi possibile identificare:

- un piano d'azione (ovvero gli interventi necessari per ridurre o eliminare il *Gap*);
- il livello di priorità del *Gap*/Piano d'azione;
- il responsabile per l'implementazione degli interventi identificati;
- il termine entro il quale il piano d'azione deve essere portato a compimento / lo stato di avanzamento degli interventi già in corso.

Tutti gli elementi del *Control & Risk Self Assessment* sono stati quindi sintetizzati in un apposito documento denominato "*ROMANA DIESEL Control & Risk Self Assessment e Gap Analysis ex D. Lgs. 231/2001*", che include i gap ed agli interventi di miglioramento evidenziati nonché i protocolli specifici individuati dalla Società e che costituisce presupposto e parte integrante del presente Modello.

Anche la documentazione predisposta nell'ambito del *Control & Risk Self Assessment* specifico in materia di salute e sicurezza sul lavoro e ambiente, al fine della formalizzazione delle analisi e delle valutazioni condotte, è disponibile presso l'Archivio.

2.3 STESURA DEL MODELLO

Le attività di *Control & Risk Self Assessment* precedentemente descritte, e le relative risultanze, sono state oggetto di condivisione con il management della Società.

A detta fase di analisi, diagnosi e progettazione, è seguita dunque la fase di redazione, che ha condotto alla stesura del presente Modello e alla definizione degli elementi che lo compongono.

3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

3.1 FINALITÀ DEL MODELLO

L'adozione del Modello è tesa alla creazione di un sistema di prescrizioni e strumenti organizzativi, aventi l'obiettivo di garantire che l'attività della Società sia svolta nel pieno rispetto del Decreto e di prevenire e sanzionare eventuali tentativi di porre in essere comportamenti a rischio di commissione di una delle fattispecie di reato previste dal Decreto.

Pertanto, il Modello si propone le seguenti finalità:

- migliorare il sistema di *Corporate Governance*;
- introdurre nella Società ulteriori principi e regole di comportamento volte a promuovere e valorizzare una cultura etica al proprio interno, in un'ottica di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari;
- predisporre un sistema strutturato ed organico di prevenzione e controllo finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati connessi all'attività aziendale;
- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto di ROMANA DIESEL nelle "aree di attività a rischio", la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni sia a carico dell'autore della violazione (sul piano civilistico, disciplinare e, in taluni casi, penale) sia a carico della Società (responsabilità amministrativa ai sensi del Decreto);
- informare tutti coloro che operano a qualsiasi titolo in nome, per conto o comunque nell'interesse di ROMANA DIESEL che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello comporterà l'applicazione di apposite sanzioni oppure la risoluzione del rapporto contrattuale;
- ribadire che ROMANA DIESEL non tollera comportamenti illeciti, di qualsiasi tipo ed indipendentemente da qualsiasi finalità, in quanto tali comportamenti (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrari ai principi etici cui la Società intende attenersi;
- censurare fattivamente i comportamenti posti in essere in violazione del Modello attraverso la comminazione di sanzioni disciplinari e/o contrattuali.

Il Modello predisposto da ROMANA DIESEL si fonda pertanto su un sistema strutturato ed organico di protocolli e di attività di controllo che:

- individua le aree e le Attività potenzialmente a rischio nello svolgimento delle attività aziendali, vale a dire quelle attività nel cui ambito si ritiene più alta la possibilità che possano essere commessi i Reati;
- definisce un sistema normativo interno, finalizzato alla prevenzione dei Reati, nel quale sono tra l'altro ricompresi:
    - principi etici che esprimono gli impegni e le responsabilità etiche nella conduzione degli affari e delle attività aziendali;
    - un sistema di deleghe, poteri e di procure per la firma di atti aziendali che assicurano una chiara e trasparente rappresentazione del processo di formazione e di attuazione delle decisioni;
    - procedure formalizzate, tese a disciplinare le modalità operative e di controllo nelle aree a rischio;
- trova il proprio presupposto in una struttura organizzativa coerente con l'attività svolta dalla Società e progettata con lo scopo di assicurare, da un lato, una corretta gestione strategico-

operativa delle attività di business, dall'altro, un controllo continuativo dei comportamenti. Tale controllo viene assicurato garantendo una chiara ed organica attribuzione dei compiti, applicando una giusta segregazione delle funzioni, assicurando che l'assetto della struttura organizzativa definita sia realmente attuato, attraverso:
    - un organigramma formalmente definito, aggiornato, chiaro, adeguato e coerente con l'attività svolta dalla Società, una chiara definizione delle funzioni e delle responsabilità attribuite a ciascuna unità organizzativa;
    - un sistema di deleghe di funzioni interne e di procure a rappresentare la Società verso l'esterno che assicuri una chiara e coerente segregazione delle funzioni;
- individua le Attività di gestione e controllo delle risorse finanziarie nelle attività a rischio;
- attribuisce all'OdV il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e di proporne l'aggiornamento.

3.2 NATURA DEL MODELLO E RAPPORTI CON IL CODICE ETICO

Le prescrizioni contenute nel presente Modello si integrano con quelle del Codice Etico (Allegato 1). Tali prescrizioni si fondano sui principi di quest'ultimo, pur presentando il Modello, per le finalità che esso intende perseguire in attuazione delle disposizioni riportate nel Decreto, una portata diversa rispetto al Codice stesso.

Sotto tale profilo, infatti:

- il Codice Etico rappresenta uno strumento adottato in via autonoma, ed è suscettibile di applicazione sul piano generale da parte della Società, allo scopo di esprimere dei principi di "deontologia aziendale" che la stessa riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza di tutti i Destinatari;
- il Modello risponde invece alle specifiche esigenze previste dal Decreto, ed è finalizzato a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati per fatti che, in quanto commessi apparentemente a vantaggio della Società, possono comportare una responsabilità amministrativa in base alle disposizioni del Decreto medesimo.

3.3 DESTINATARI DEL MODELLO

Le prescrizioni del Modello sono indirizzate agli Organi Societari ed i loro Componenti, ai Dipendenti, ai Fornitori, agli Appaltatori, ai Consulenti, ai Collaboratori coinvolti nelle Attività Sensibili, nonché ai membri dell'Organismo di Vigilanza, in quanto non appartenenti alle categorie summenzionate.

I soggetti ai quali il Modello è rivolto sono tenuti a rispettarne puntualmente tutte le disposizioni, anche in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati con la Società. La ROMANA DIESEL condanna qualsiasi comportamento difforme, oltre che dalla legge, dalle previsioni del Modello, anche qualora il comportamento sia realizzato nell'interesse della Società ovvero con l'intenzione di arrecare ad essa un vantaggio.

Per i Destinatari non appartenenti alla Società (Fornitori, Appaltatori, Consulenti, Collaboratori), l'Organismo di Vigilanza, sentita la Direzione di competenza, proporrà all'Organo Dirigente le tipologie di rapporti giuridici ai quali è opportuno applicare, in ragione della natura dell'attività svolta, le previsioni del Modello e/o del Codice Etico. A tal fine, l'Organismo di Vigilanza proporrà altresì, sentito il Comitato Esecutivo, le modalità di comunicazione del Modello e/o del Codice Etico ai soggetti esterni interessati e le procedure necessarie per il rispetto delle disposizioni in esso contenute. Per le misure sanzionatorie in caso di violazioni al Modello da parte di soggetti esterni alla Società, si rinvia a quanto previsto al successivo paragrafo 8.5.

3.4 ADOZIONE, MODIFICHE E INTEGRAZIONI DEL MODELLO

Il Decreto prevede che sia l'Organo Dirigente ad adottare il Modello, rimettendo ad ogni ente il compito di individuare al proprio interno l'organo cui affidare tale compito.

In coerenza con quanto indicato dalle Linee Guida di Confindustria, ROMANA DIESEL ha individuato nel proprio Consiglio di Amministrazione l'Organo Dirigente deputato all'adozione del Modello. Il compito di vigilare sull'efficace attuazione del Modello è invece affidato, secondo quanto previsto dal Decreto, all'Organismo di Vigilanza.

Conseguentemente, essendo il presente documento un "atto di emanazione dell'organo dirigente" (in conformità alle prescrizioni dell'art. 6 co. 1 lett. a) del Decreto) le successive modifiche ed integrazioni di carattere sostanziale dello stesso sono rimesse coerentemente alla competenza dello stesso Consiglio di Amministrazione.

Fra le modifiche di carattere sostanziale rientrano, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- inserimento nel presente documento di ulteriori Parti Speciali;
- soppressione di alcune parti del presente documento;
- modifica dei compiti dell'OdV;
- individuazione di un OdV diverso da quello attualmente previsto;
- aggiornamento/modifica/integrazione dei principi di controllo e delle regole comportamentali.

È peraltro riconosciuta al Consiglio di Amministrazione di ROMANA DIESEL la facoltà di apportare eventuali modifiche o integrazioni al presente documento di carattere esclusivamente formale, a condizione che il contenuto rimanga invariato nella sostanza. Di tali modifiche o integrazioni dovrà essere preventivamente informato il Comitato Esecutivo e l'OdV.

4. COMPONENTI DEL SISTEMA DI CONTROLLO PREVENTIVO

Il Modello predisposto da ROMANA DIESEL è integrato da un sistema di controllo interno strutturato ed organico composto da protocolli e regole, strumenti di definizione delle responsabilità, nonché da meccanismi e strumenti di monitoraggio dei processi aziendali, preesistente rispetto all'emanazione del Modello.

I principi di controllo che ispirano l'architettura del sistema di controllo interno di ROMANA DIESEL, con particolare riferimento alle Attività Sensibili delineate dal Modello e coerentemente con le previsioni di Confindustria, sono di seguito descritti:

- **chiara identificazione di ruoli, compiti e responsabilità** dei soggetti che partecipano alla realizzazione delle attività aziendali (interni o esterni all'organizzazione);
- **segregazione dei compiti** tra chi esegue operativamente un'attività, chi la controlla, chi la autorizza e chi la registra (ove applicabile);
- **verificabilità e documentabilità delle operazioni *ex-post***: le attività rilevanti condotte (soprattutto nell'ambito delle Attività Sensibili) devono trovare adeguata formalizzazione, con particolare riferimento alla documentazione predisposta durante la realizzazione delle stesse. La documentazione prodotta e/o disponibile su supporto cartaceo od elettronico deve essere archiviata in maniera ordinata e sistematica a cura delle funzioni/soggetti coinvolti;
- **identificazione di controlli preventivi e verifiche *ex-post*, manuali e automatici**: devono essere previsti dei presidi manuali e/o automatici idonei a prevenire la commissione dei Reati o a rilevare ex-post delle irregolarità che potrebbero contrastare con le finalità del presente Modello. Tali controlli sono più frequenti, articolati e sofisticati nell'ambito di quelle Attività Sensibili caratterizzate de un profilo di rischio di commissione dei Reati più elevato.

Le componenti del sistema di controllo preventivo, che deve essere attuato a livello aziendale per garantire l'efficacia del Modello, sono riconducibili ai seguenti elementi:

- sistema di principi etici finalizzati alla prevenzione dei reati previsti dal Decreto;
- sistema organizzativo sufficientemente formalizzato e chiaro;
- sistema di poteri autorizzativi e di firma coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali definite;
- sistema di controllo di gestione in grado di fornire tempestiva segnalazione dell'esistenza e dell'insorgere di situazioni di criticità;
- sistema di comunicazione e formazione del personale avente ad oggetto gli elementi del Modello;
- sistema disciplinare adeguato a sanzionare la violazione delle norme del Modello;
- sistema di procedure operative, manuali od informatiche, volte a regolamentare le attività nelle aree aziendali a rischio con gli opportuni punti di controllo;
- sistema informativo e di applicativi informatici per lo svolgimento di attività operative o di controllo nell'ambito delle Attività Sensibili, o a supporto delle stesse.

Fatto salvo le prescrizioni del presente paragrafo aventi caratteristiche comuni in relazione a tutte le fattispecie di reato ritenute rilevanti, si rinvia alla Parte Speciale per quanto concerne invece i protocolli aventi caratteristiche specifiche per ciascuna Attività Sensibile.

4.1 SISTEMA DI PRINCIPI ETICI

La Società ritiene indispensabile che i Destinatari rispettino principi etici e regole generali di comportamento nello svolgimento delle proprie attività e nella gestione dei rapporti con colleghi, business partner, outsourcer e parti terze, clienti, fornitori e con la Pubblica Amministrazione.

Tali norme sono formulate nel Codice Etico, nel presente Modello e nelle policy aziendali.

La Società garantisce l'attività di aggiornamento e diffusione dei documenti di cui sopra, individuando le funzioni a ciò preposte ed i canali più opportuni (pubblicazione sul portale internet o comunicazioni via posta elettronica).

4.2 SISTEMA ORGANIZZATIVO

Il sistema organizzativo della Società viene definito attraverso la predisposizione di organigrammi aziendali e l'emanazione di deleghe di funzioni e disposizioni organizzative (di servizio, *job description*, direttive organizzative interne), che forniscono una chiara definizione delle funzioni e delle responsabilità attribuite a ciascuna unità organizzativa locale.

4.3 SISTEMA AUTORIZZATIVO

Il sistema autorizzativo e decisionale si traduce in un sistema articolato e coerente di deleghe di funzioni e procure della Società, fondato sulle seguenti prescrizioni:

- le deleghe devono coniugare ciascun potere di gestione alla relativa responsabilità e ad una posizione adeguata nell'organigramma ed essere aggiornate in conseguenza dei mutamenti organizzativi;
- ciascuna delega deve definire e descrivere in modo specifico e non equivoco i poteri gestionali del delegato ed il soggetto cui il delegato riporta gerarchicamente/funzionalmente;
- i poteri gestionali assegnati con le deleghe e la loro attuazione devono essere coerenti con gli obiettivi aziendali;
- il delegato deve disporre di poteri di spesa adeguati alle funzioni conferitegli;
- le procure possono essere conferite esclusivamente a soggetti dotati di delega funzionale interna o di specifico incarico e devono prevedere l'estensione dei poteri di rappresentanza ed, eventualmente, i limiti di spesa numerici;
- tutti coloro che intrattengono per conto di ROMANA DIESEL rapporti con la Pubblica Amministrazione, devono essere dotati di delega/procura in tal senso.

4.4 SISTEMA DI CONTROLLO DI GESTIONE E DEI FLUSSI FINANZIARI

Il sistema di controllo di gestione adottato da ROMANA DIESEL garantisce la:

- pluralità di soggetti coinvolti, in termini di congrua segregazione delle funzioni per l'elaborazione e la trasmissione delle informazioni;
- capacità di fornire tempestiva segnalazione dell'esistenza e dell'insorgere di situazioni di criticità attraverso un adeguato e tempestivo sistema di flussi informativi e di *reporting*.

L'art. 6, comma 2, lett. c) del Decreto esplicitamente statuisce, inoltre, che il Modello debba "individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati". A tale scopo, la gestione delle risorse finanziarie è definita sulla base di principi improntati ad una sostanziale segregazione delle funzioni, tale da garantire che tutti gli esborsi siano richiesti,

effettuati e controllati da funzioni indipendenti o soggetti per quanto possibile distinti, ai quali, inoltre, non sono assegnate altre responsabilità, tali da determinare potenziali conflitti di interesse.

Infine, la gestione della liquidità è ispirata a criteri di conservazione del patrimonio, con connesso divieto di effettuare operazioni finanziarie a rischio, ed eventuale doppia firma per impiego di liquidità per importi superiori a soglie predeterminate.

4.5 PROGRAMMA DI INFORMAZIONE E FORMAZIONE

Con specifico riferimento alle attività realizzate nell'ambito delle Attività Sensibili, viene previsto e garantito un adeguato programma di informazione e formazione periodico e sistematico rivolto a dipendenti e Collaboratori coinvolti nelle stesse.

Il programma include la trattazione di tematiche di corporate *governance* e di divulgazione di meccanismi operativi e procedure organizzative aziendali rilevanti, con riferimento alle materie riconducibili alle Attività Sensibili. Tali attività integrano e completano il percorso di informazione e formazione sul tema specifico delle attività poste in essere dalla Società in tema di adeguamento al D. Lgs. 231/2001 previsto e disciplinato specificamente nei capitoli a ciò dedicati della Parte Generale del Modello.

4.6 SISTEMA DISCIPLINARE

L'esistenza di un sistema di sanzioni applicabili in caso di mancato rispetto delle regole di condotta aziendali e, nello specifico, delle prescrizioni e delle procedure interne previste dal Modello e nel Codice Etico, è una componente indispensabile per garantire l'effettività del Modello stesso. In merito a tale aspetto si rimanda a quanto ampiamente descritto di seguito nell'ambito del Capitolo 7 del presente documento.

4.7 SISTEMA DI PROCEDURE OPERATIVE

L'art. 6, comma 2, lett. b) del Decreto esplicitamente statuisce che il Modello debba "*prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire*".

Tali documenti consentono in particolare di disciplinare più nel dettaglio le attività oggetto delle Attività Sensibili e di guidare e garantire dunque l'implementazione e l'attuazione nella pratica dei principi di comportamento e di controllo stabiliti nel presente Modello.

A tale scopo, le procedure aziendali relative alle Attività Sensibili garantiscono in particolare l'applicazione dei seguenti principi:

- chiara formalizzazione di ruoli, compiti e modalità e tempistiche di realizzazione delle attività operative e di controllo disciplinate;
- rappresentazione e disciplina della separazione dei compiti tra il soggetto che assume la decisione (impulso decisionale), il soggetto che ne autorizza la realizzazione, il soggetto che esegue le attività ed il soggetto a cui è affidato il controllo;
- tracciabilità e formalizzazione di ciascuna attività rilevante del processo oggetto della procedura al fine della ripercorribilità a posteriori di quanto realizzato e dell'evidenza dei principi e delle attività di controllo applicate;
- adeguato livello di archiviazione della documentazione rilevante.

Tali *Policy* e Procedure applicabili nelle Attività Sensibili e rese disponibili dalla Società integrano e completano i principi e le regole di condotta, nonché i componenti del sistema di organizzazione, gestione e controllo descritti o richiamati nel presente Modello e sono, quindi, da considerarsi parte

integrante dei protocolli organizzativi definiti nel Modello stesso, utili al fine di prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto.

4.8 SISTEMI INFORMATIVI ED APPLICATIVI INFORMATICI

Per la salvaguardia del patrimonio documentale ed informativo aziendale devono essere previste adeguate misure di sicurezza a presidio del rischio di perdita e/o alterazione della documentazione riferita alle Attività Sensibili o di accessi indesiderati ai dati/documenti.

Al fine di presidiare l'integrità dei dati e l'efficacia dei sistemi informativi e/o gli applicativi informatici utilizzati per lo svolgimento di attività operative o di controllo nell'ambito delle Attività Sensibili, o a supporto delle stesse, è garantita la presenza e l'operatività di:

- sistemi di profilazione delle utenze in relazione all'accesso a moduli o ambienti;
- regole per il corretto utilizzo dei sistemi ed ausili informatici aziendali (supporti *hardware* e *software*);
- meccanismi automatizzati di controllo accessi ai sistemi;
- meccanismi automatizzati di blocco o inibizione all'accesso;
- meccanismi automatizzati per la gestione di *workflow* autorizzativi.

5. ORGANISMO DI VIGILANZA

5.1 IDENTIFICAZIONE REQUISITI DELL'ODV

Al fine di soddisfare le funzioni stabilite dal Decreto, l'Organismo deve possedere i seguenti requisiti:

- **autonomia ed indipendenza**: come anche precisato dalle Linee Guida di Confindustria, la posizione dell'Organismo nell'Ente "deve garantire l'autonomia dell'iniziativa di controllo da ogni forma di interferenza e/o condizionamento da parte di qualunque componente dell'Ente" (ivi compreso l'Organo Dirigente). L'Organismo deve pertanto essere inserito come unità di staff in una posizione gerarchica (la più elevata possibile) con la previsione di un riporto al massimo vertice operativo aziendale. Non solo, al fine di garantirne la necessaria autonomia di iniziativa ed indipendenza, "è indispensabile che all'OdV non siano attribuiti compiti operativi che, rendendolo partecipe di decisioni ed attività operative, ne minerebbero l'obiettività di giudizio nel momento delle verifiche sui comportamenti e sul Modello";
- **professionalità**: tale requisito si riferisce alle competenze tecniche specialistiche di cui deve essere dotato l'Organismo per poter svolgere l'attività che la norma gli attribuisce. In particolare, i componenti dell'Organismo devono avere conoscenze specifiche in relazione a qualsiasi tecnica utile per compiere l'attività ispettiva, consulenziale di analisi del sistema di controllo e di tipo giuridico (in particolare nel settore penalistico e societario), come chiaramente specificato nelle Linee Guida di Confindustria. È, infatti, essenziale la conoscenza delle tecniche di analisi e valutazione dei rischi, del *flow-charting* di procedure e Attività, delle metodologie per l'individuazione di frodi, del campionamento statistico e della struttura e delle modalità realizzative dei reati;
- **continuità di azione**: per garantire l'efficace attuazione del Modello organizzativo, è necessaria la presenza di una struttura dedicata esclusivamente e a tempo pieno all'attività di vigilanza.

Pertanto, l'ODV deve:

- essere indipendente ed in posizione di terzietà rispetto a coloro sui quali dovrà effettuare la vigilanza;
- essere collocato in una posizione gerarchica la più elevata possibile;
- essere dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- essere dotato di autonomia finanziaria;
- essere privo di compiti operativi;
- avere continuità d'azione;
- avere requisiti di professionalità;
- realizzare un sistematico canale di comunicazione con il Comitato Esecutivo nel suo insieme.

5.2 IDENTIFICAZIONE DELL'ODV

Le riflessioni formulate alla luce della tipologia di business e organizzativa della Società, e le caratteristiche della stessa hanno portato il Consiglio di Amministrazione di ROMANA DIESEL a ritenere che la composizione ottimale dell'Organismo di Vigilanza (di seguito anche solo OdV) sia quella collegiale, ovvero un Presidente e un Componente.

Per una piena aderenza ai dettami del Decreto, l'OdV, come sopra identificato, è un soggetto che riporta direttamente ai vertici della Società (Comitato Esecutivo) e non è legato alle strutture operative da alcun vincolo gerarchico, in modo da garantire la sua piena autonomia ed indipendenza nell'espletamento delle funzioni.

Le attività poste in essere dall'OdV non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale, fermo restando che l'Organo Dirigente è in ogni caso chiamato a svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza del suo intervento, in quanto responsabile ultimo del funzionamento e dell'efficacia del Modello.

A ulteriore garanzia di autonomia e in coerenza con quanto previsto dalle Linee Guida di Confindustria, nel contesto delle procedure di formazione del budget aziendale, l'Organo Dirigente dovrà approvare una dotazione di risorse finanziarie, proposta dall'OdV stesso, della quale l'OdV potrà disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti (es. consulenze specialistiche, trasferte, ecc.).

Ciascun componente dell'OdV possiede le capacità, conoscenze e competenze professionali nonché i requisiti di onorabilità indispensabili allo svolgimento dei compiti ad essi attribuiti essendo dotato di idonee capacità ispettive e consulenziali nonché di competenze giuridiche, in tema di controllo interno e di sistemi di gestione sicurezza e ambiente.

Inoltre, in conformità a quanto stabilito dalle Linee Guida di Confindustria, alla *best practice* e alla giurisprudenza sul punto, si ritiene che l'OdV nella composizione sopra indicata abbia i necessari requisiti di indipendenza, autonomia, professionalità e continuità d'azione.

La modifica della composizione dell'OdV o l'attribuzione del ruolo di OdV ad un soggetto diverso da quello qui identificato o la modifica delle funzioni assegnate all'OdV deve essere deliberata dall'Organo Dirigente.

5.3 MODALITÀ DI NOMINA DELL'ODV E DURATA IN CARICA

L'OdV è nominato dal Consiglio di Amministrazione con decisione presa a maggioranza dei suoi componenti.

Il perfezionamento della nomina del componente dell'OdV si determina con la dichiarazione di accettazione da parte di questo resa a verbale del Consiglio, oppure con la sottoscrizione per accettazione, da parte dello stesso, della copia dell'estratto di detta delibera. Il Consiglio di Amministrazione provvede, prima di ogni nuova nomina, a verificare la sussistenza dei requisiti espressamente richiesti dal Decreto per il componente dell'OdV, nonché degli altri requisiti citati nel presente capitolo.

Il Comitato Esecutivo valuta periodicamente l'adeguatezza dell'OdV in termini di struttura organizzativa e di poteri conferiti.

La durata dell'incarico sarà annuale o triennale ovvero quella diversa stabilita nella delibera di nomina. Il componente dell'OdV potrà dimettersi dalla carica e, d'altra parte, essere rieletto alla scadenza del mandato.

5.4 CAUSE DI INELEGGIBILITÀ, MOTIVI E POTERI DI REVOCA

La nomina quale componente dell'Organismo di Vigilanza è condizionata alla presenza dei requisiti soggettivi dell'onorabilità, integrità, rispettabilità e professionalità, nonché all'assenza delle seguenti cause di incompatibilità con la nomina stessa:

- esistenza di relazioni di parentela, coniugio o affinità entro il IV grado con componenti del Consiglio di Amministrazione, con soggetti apicali in genere, con sindaci della Società e con revisori incaricati dalla società di revisione;
- sussistenza di conflitti di interesse, anche potenziali, con la Società tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri dell'Organismo di Vigilanza;
- prestazione di fideiussione o di altra garanzia in favore di uno degli amministratori (o del coniuge di questi), ovvero avere con questi ultimi rapporti - estranei all'incarico conferito - di credito o debito;
- titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare una notevole influenza sulla società;
- esercizio di funzioni di amministrazione – nei tre esercizi precedenti alla nomina quale membro dell'OdV – di imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o altre procedure concorsuali;
- rapporto di pubblico impiego presso amministrazioni centrali o locali nei tre anni precedenti alla nomina quale membro dell'OdV ovvero all'instaurazione del rapporto di consulenza/collaborazione con lo stesso organismo;
- esistenza di sentenza di condanna anche non passata in giudicato, ovvero sentenza di applicazione della pena su richiesta (il c.d. patteggiamento), in Italia o all'estero, per i delitti richiamati dal decreto;
- esistenza di condanna, con sentenza anche non passata in giudicato, a una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- esistenza di condanna, con sentenza passata in giudicato, ovvero sentenza di applicazione della pena su richiesta (il c.d. patteggiamento) in Italia o all'estero, per reati diversi da quelli richiamati nel decreto, che incidono sulla moralità professionale.

Il componente dell'OdV, con l'accettazione della nomina, rilascia alla Società un'apposita dichiarazione con la quale attesta, sotto la propria responsabilità, che non sussistono detti motivi di incompatibilità. Le regole sopra descritte si applicano anche in caso di nomina del componente dell'OdV in sostituzione del componente precedentemente nominato.

Se nel corso dell'incarico viene a mancare il componente dell'OdV (ad es. per dimissioni o revoca), il Consiglio di Amministrazione della Società provvederà alla nomina del/dei sostituto/i. La revoca dalla carica di componente dell'OdV e l'attribuzione di tale carica ad altro soggetto potranno avvenire soltanto per giusta causa, anche legata ad interventi di ristrutturazione organizzativa della Società, mediante un'apposita delibera del Consiglio di Amministrazione presa a maggioranza dei suoi componenti e con l'approvazione del Collegio Sindacale.

A tale proposito, per "giusta causa" di revoca dei poteri connessi con l'incarico di componente dell'Organismo di Vigilanza potrà intendersi, a titolo esemplificativo e non tassativo:

- la perdita dei requisiti soggettivi di onorabilità, integrità, rispettabilità e professionalità presenti in sede di nomina;
- il sopraggiungere di un motivo di incompatibilità;
- una grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi con l'incarico quale (a titolo meramente esemplificativo): l'omessa redazione della relazione informativa semestrale o

della relazione riepilogativa annuale sull'attività svolta al Consiglio di Amministrazione; l'omessa redazione del piano delle attività;
- l'"omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'Organismo di Vigilanza; secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d) del Decreto;
- l'attribuzione di funzioni e responsabilità operative all'interno dell'organizzazione aziendale incompatibili con i requisiti di "autonomia e indipendenza" e "continuità di azione" propri dell'Organismo di Vigilanza;
- la mendace dichiarazione circa l'insussistenza dei motivi di incompatibilità sopra descritti.

In casi di particolare gravità, il Consiglio di Amministrazione potrà comunque disporre –sentito il parere del Collegio Sindacale– la sospensione dei poteri dell'OdV e la nomina di un Organismo ad interim prima di provvedere alla revoca dell'OdV.

Nel caso in cui il componente dell'OdV si venga a trovare in una situazione di conflitto di interessi dovrà immediatamente segnalarlo al Consiglio di Amministrazione, il quale delibererà di conseguenza.

5.5 FUNZIONI DELL'ODV

L'OdV è completamente autonomo nell'esplicazione dei suoi compiti e le sue determinazioni sono insindacabili. In particolare, l'OdV deve:

- vigilare sull'osservanza del Modello da parte dei Destinatari;
- vigilare sull'efficacia e adeguatezza del Modello in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei Reati;
- proporre e sollecitare l'aggiornamento del Modello laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali, normative o di contesto esterno.

L'OdV deve inoltre operare:

- ex-ante (adoperandosi ad esempio per la formazione ed informazione del personale);
- continuativamente (attraverso l'attività di monitoraggio, di vigilanza, di revisione e di aggiornamento);
- ex-post (analizzando cause e circostanze che abbiano portato alla violazione delle prescrizioni del Modello o alla commissione del reato).

Per un efficace svolgimento delle predette funzioni, all'OdV sono affidati i seguenti compiti e poteri:

- verificare periodicamente la mappa delle aree a rischio al fine di garantire l'adeguamento ai mutamenti dell'attività e/o della struttura aziendale;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al Modello;
- verificare periodicamente l'effettiva applicazione delle procedure aziendali di controllo nelle aree di attività a rischio e sulla loro efficacia;
- verificare l'adozione degli interventi a soluzione delle criticità in termini di sistemi di controllo interno rilevate in sede di attività di *Control & Risk Self Assessment*;
- effettuare periodicamente verifiche su operazioni o atti specifici posti in essere nell'ambito delle Attività Sensibili;
- condurre indagini interne e svolgere attività ispettiva per accertare presunte violazioni delle prescrizioni del Modello;
- monitorare l'adeguatezza del sistema disciplinare previsto per i casi di violazione delle regole definite dal Modello;

- coordinarsi con le altre funzioni aziendali, nonché con gli altri organi di controllo (in primis il Comitato Esecutivo ed il Collegio Sindacale), anche attraverso apposite riunioni, per il migliore monitoraggio delle attività in relazione alle procedure stabilite dal Modello, o per l'individuazione di nuove aree a rischio, nonché, in generale, per la valutazione dei diversi aspetti attinenti all'attuazione del Modello;
- coordinarsi con i responsabili delle funzioni aziendali al fine di promuovere iniziative per la diffusione della conoscenza (anche in riferimento nello specifico all'organizzazione di corsi di formazione) e della comprensione dei principi del Modello e per assicurare la predisposizione della documentazione organizzativa interna necessaria al funzionamento dello stesso, contenente istruzioni, chiarimenti o aggiornamenti;
- effettuare verifiche periodiche sul contenuto e sulla qualità dei programmi di formazione;
- proporre all'Organo Dirigente i criteri di valutazione per l'identificazione delle Informazioni sulle Attività Sensibili (cfr. par. 5.8).

A tal fine l'OdV avrà facoltà di:

- emanare disposizioni ed ordini di servizio intesi a regolare l'attività dell'OdV stesso;
- accedere ad ogni e qualsiasi documento aziendale rilevante per lo svolgimento delle funzioni attribuite all'OdV ai sensi del Decreto;
- impartire direttive alle diverse strutture aziendali, anche di vertice, al fine di ottenere da queste ultime le informazioni ritenute necessarie per l'assolvimento dei propri compiti, in modo che sia assicurata la tempestiva rilevazione di eventuali violazioni del Modello;
- effettuare verifiche periodiche sulla base di un proprio piano di attività o anche interventi spot non programmati in detto piano, ma, comunque, ritenuti necessari all'espletamento dei propri compiti.

Nello svolgimento dei compiti che gli competono, l'OdV avrà comunque la facoltà di ricorrere al supporto di Collaboratori esterni, identificabili in soggetti appartenenti a qualsiasi funzione aziendale della Società che di volta in volta si rendesse utile coinvolgere per il perseguimento dei fini specificati e/o consulenti terzi.

I Collaboratori dell'OdV, su indicazione dell'OdV stesso, possono, anche individualmente, procedere alle attività di vigilanza ritenute opportune per il funzionamento e l'osservanza del Modello.

I soggetti appartenenti ad una funzione aziendale, nell'espletamento dell'incarico ad essi conferito in qualità di Collaboratori dell'OdV, sono esonerati dallo svolgimento delle loro funzioni operative aziendali e rispondono, gerarchicamente e funzionalmente, esclusivamente all'OdV.

Nell'ambito delle proprie attività, l'OdV dovrà espressamente prevedere dei momenti formalizzati, a cadenza trimestrale, di incontro e confronto, in particolare con:

- il Comitato Esecutivo;
- il Collegio Sindacale;
- gli attori rilevanti in materia di sistema di controllo interno.

Obiettivo di detti incontri sarà principalmente il confronto ed il coordinamento con i soggetti coinvolti in c.d. prima linea nell'implementazione del sistema di controllo, ciascuno secondo l'area di propria pertinenza, al fine di consentire all'OdV di cogliere opportunità di miglioramento dei presidi in essere ai fini dell'efficacia del Modello. In tale ottica sarà cura dell'OdV verificare con gli stessi l'efficacia dei flussi informativi nei suoi confronti, così come definiti al paragrafo 5.6 "Obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza".

L'OdV provvederà a disciplinare le modalità operative e la periodicità di organizzazione di detti incontri, individuando i soggetti di volta in volta coinvolti, nonché l'ordine del giorno degli stessi.

L'OdV, inoltre, provvederà a dotarsi di un "Piano delle Attività" che intende svolgere per adempiere ai compiti assegnatigli, da comunicare all'Organo Dirigente.

5.6 OBBLIGHI DI INFORMAZIONE VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA

Al fine di agevolare l'attività di vigilanza sull'effettività e sull'efficacia del Modello, l'OdV è destinatario di:

- *Segnalazioni* relative a violazioni, presunte o effettive, del Modello, nonché segnalazioni circostanziate di condotte illecite, presunte o effettive, rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 (di seguito **Segnalazioni**);
- *Flussi informativi* e necessari allo svolgimento dei compiti di vigilanza affidati all'OdV stesso (di seguito classificate in **Informazioni Generali e Informazioni sulle Attività Sensibili**).

Tali segnalazioni e flussi devono essere ricevuti dall'Organismo di Vigilanza mediante invio alla casella e-mail appositamente attivata: odv@romanadiesel.com.

Deve essere permesso all'OdV di accedere ad ogni tipo di informazione utile, al fine dello svolgimento della sua attività. Ne deriva di converso l'obbligo per l'OdV di mantenere segrete tutte le informazioni acquisite.

5.7 INFORMAZIONI GENERALI E INFORMAZIONI SULLE ATTIVITÀ SENSIBILI

Inoltre, al fine di agevolare le attività di vigilanza che gli competono, l'OdV deve ottenere tempestivamente le informazioni generali ritenute utili a tale scopo, tra cui, a titolo esemplificativo, ancorché non esaustivo:

- le criticità, anomalie o atipicità riscontrate dalle funzioni aziendali nell'attuazione del Modello;
- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i Reati;
- le comunicazioni interne ed esterne riguardanti qualsiasi fattispecie che possa essere messa in collegamento con ipotesi di reato di cui al Decreto (es. provvedimenti disciplinari avviati/attuati nei confronti di dipendenti);
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i Reati;
- le commissioni di inchiesta o le relazioni interne dalle quali emergano responsabilità per le ipotesi di reato di cui al Decreto;
- le notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti con riferimento a violazioni del Modello e alle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso i dipendenti) ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- le notizie relative a cambiamenti dell'assetto organizzativo;
- gli aggiornamenti del sistema delle deleghe e delle procure (ivi incluso il sistema poteri e deleghe in materia di sicurezza e salute sul lavoro);
- copia dei verbali delle adunanze del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale.

Tali Informazioni Generali devono essere fornite all'OdV a cura dei responsabili delle funzioni aziendali secondo la propria area di competenza.

Inoltre, al fine di consentire il monitoraggio da parte dell'OdV delle attività di particolare rilevanza svolte nell'ambito delle Attività Sensibili di cui alla Parte Speciale, i responsabili di funzione vengono qualificati come *Process Owner* e sono tenuti a trasmettere all'OdV le "Informazioni sulle Attività

Sensibili" realizzate. Tali soggetti sono stati qualificati come *Process Owner* nell'ambito delle attività di *Control & Risk Self Assessment* condotte e formalizzate in apposita documentazione.

L'identificazione delle "Informazioni sulle Attività Sensibili" avviene attraverso la delineazione di criteri di valutazione e parametri definiti dall'OdV, in ragione dell'attività di *Control & Risk Self Assessment* condotta, e valutandone l'efficacia ai fini dello svolgimento dei propri compiti, nonché la costante coerenza con l'evoluzione di volumi e significatività delle attività. L'OdV procederà ad informare opportunamente il Comitato Esecutivo circa la definizione di detti criteri e parametri.

Sia le **informazioni generali** che le **informazioni sulle attività sensibili** dovranno essere inviate all'OdV alla casella e-mail appositamente attivata: odv@romanadiesel.com.

In particolare, i contenuti informativi riguardanti le Attività Sensibili, nonché, in generale, la disciplina dei flussi informativi nei confronti dell'OdV (ivi comprese le Segnalazioni sopra descritte) in termini di frequenza, modalità di trasmissione e responsabilità per la trasmissione di suddetti flussi saranno regolamentati in dettaglio in un'apposita procedura o in una disposizione organizzativa definita ed emanata dall'OdV stesso.

Sono istituiti ulteriori obblighi informativi per Reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose gravi e gravissime commessi con violazione delle norme a tutela della salute e sicurezza sul luogo di lavoro e per i Reati Ambientali, volti a fare in modo che il sistema organizzativo di ROMANA DIESEL, istituito ai sensi delle normative applicabili in materia di sicurezza dei luoghi di lavoro e di prevenzione degli infortuni, sia costantemente monitorato e posto nelle migliori condizioni possibili di funzionamento.

Al riguardo si rimanda al contenuto del paragrafo B.6 "OdV ex D.lgs. 231/01" della Parte Speciale **"Sezione B - Reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose gravi e gravissime commessi con violazione delle norme a tutela della salute e sicurezza sul luogo di lavoro**". Ed al contenuto del paragrafo C.6 "OdV ex D.Lgs. 231/01 della Parte Speciale **"Sezione C – Reati Ambientali".**

5.8 REPORTING DELL'ODV

L'OdV riferisce in merito all'attuazione del Modello e alle eventuali criticità, direttamente al Comitato Esecutivo.

L'OdV, nei confronti del Comitato Esecutivo, ha la responsabilità di:

- comunicare, all'inizio di ciascun esercizio, il Piano delle Attività, che intende svolgere per adempiere ai compiti assegnatigli;
- comunicare periodicamente lo stato di avanzamento del Piano delle Attività, ed eventuali cambiamenti apportati allo stesso, motivandoli;
- segnalare tempestivamente qualsiasi violazione del Modello oppure condotte illegittime e/o illecite, di cui sia venuto a conoscenza per Segnalazione da parte dei Destinatari che l'OdV ritenga fondate o che abbia accertato;
- redigere ogni anno una relazione informativa sulle attività svolte e sui risultati delle stesse, sugli elementi di criticità e sulle violazioni del Modello, nonché sulle proposte relative ai necessari aggiornamenti del Modello da porre in essere.

Il Comitato Esecutivo e il Collegio Sindacale hanno la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV, il quale, a sua volta, ha la facoltà di richiedere, attraverso le funzioni o i soggetti competenti, la convocazione dei predetti organi per motivi urgenti e di particolare gravità.

L'OdV potrà, inoltre, comunicare i risultati dei propri accertamenti ai responsabili delle funzioni qualora dalle verifiche svolte scaturiscano carenze, comportamenti o azioni non in linea con il Modello. In tal caso, sarà necessario che l'OdV ottenga dai responsabili delle Attività medesime un

piano delle azioni da intraprendere, con relativa tempistica, al fine di impedire il ripetersi di tali circostanze.

L'OdV ha l'obbligo di informare immediatamente il Collegio Sindacale, nonché il Comitato Esecutivo, qualora la violazione riguardi i vertici dell'Azienda.

5.9 CONSERVAZIONE DELLE INFORMAZIONI

Tutte le Informazioni, Segnalazioni, rapporti e altri documenti raccolti e/o predisposti in applicazione del presente Modello sono conservati dall'OdV o a cura di un soggetto nominato e delegato dallo stesso, in un apposito archivio (informatico e/o cartaceo), gestito dall'OdV, per un periodo di almeno cinque anni.

L'accesso all'archivio è consentito esclusivamente all'OdV e al referente interno eventualmente incaricato.

Si precisa, inoltre, che anche la documentazione, prodotta nell'ambito delle attività di predisposizione e aggiornamento del Modello (*Control & Risk Self Assessment*, ecc.) e raccolta in uno specifico Archivio, è custodita a cura dell'OdV e dal referente interno eventualmente incaricato.

6. SEGNALAZIONI DI VIOLAZIONI (C.D. *WHISTLEBLOWING)*

Ai sensi del D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24, e in linea con lo standard ISO 37002:2021 (Whistleblowing Management System) la Società garantisce a tutti i Destinatari l'accessibilità a uno o più canali che consentano di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate (di seguito le "Segnalazioni") di irregolarità o illeciti e, tra queste, di:

• condotte illecite, presunte o effettive, rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti;

• violazioni, presunte o effettive, del Modello o del Codice Etico adottati dalla Società.

• illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;

• illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione di atti dell'Unione Europea o nazionali nelle materie indicate nell'allegato al Decreto (ad esempio, appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti ecc.);

• atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea;

• violazioni delle disposizioni in materia di tutela della concorrenza.

La platea dei soggetti muniti del potere di effettuare segnalazioni è particolarmente ampia e comprende i dipendenti, i lavoratori autonomi, i collaboratori esterni, coloro che svolgono tirocini retribuiti o meno, i volontari, coloro il cui rapporto di lavoro è terminato o non è ancora incominciato e tutti i soggetti che lavorano sotto la supervisione e direzione di appaltatori, sub-appaltatori; inoltre, le misure di protezione a favore del segnalante si estendono anche ai c.d. facilitatori (ossia coloro che prestano assistenza al lavoratore nel processo di segnalazione), ai colleghi e persino ai parenti dei whistleblowers;

Tutti i Destinatari del Modello possono presentare le Segnalazioni, qualora in buona fede ritengano sussistenti condotte illecite o violazioni del Modello o del Codice Etico di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte. La Segnalazione si intende effettuata in buona fede quando la stessa è effettuata sulla base di una ragionevole convinzione fondata su elementi di fatto e circostanziati.

Per gestire le segnalazioni la società ha previsto regole specifiche e un processo di whistleblowing in un'apposita procedura ("Procedura 890- Segnalazioni di illeciti).

Le Segnalazioni che potranno essere prese in considerazione sono solo quelle circostanziate e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, di cui il segnalante sia venuto a conoscenza in ragione delle funzioni svolte. Si precisa che tali Segnalazioni potranno riguardare qualsiasi ambito aziendale rilevante ai fini dell'applicazione del D.Lgs. 231/2001 e del Modello vigente, ivi incluse le violazioni del Modello e le condotte illecite rilevanti ai fini della sicurezza e salute sul lavoro e della tutela ambientale.

Tali Segnalazioni possono avvenire tramite vari canali alternativi, idonei a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante, in conformità al Reg.2016/679 (GDPR) e dovranno avere come destinatario il Comitato Whistleblowing.

Le segnalazioni devono essere inviate attraverso l'apposita Piattaforma "My Governance", accessibile da qualsiasi pc, tablet o smartphone tramite il seguente link: https://areariservata.mygovernance.it/#!/WB/romana-diesel.

I segnalanti possono ricorrere ai **canali interni** alternativi alla piattaforma di seguito indicati:

- **POSTA ORDINARIA**, CON LA DICITURA "RISERVATO" ALL'INDIRIZZO **Romana Diesel S.p.A. – Comitato *Whistleblowing* – Via Collatina, 456 - 00155 Roma (RM);**

- **SEGNALAZIONI IN FORMA ORALE,** per via telefonica o, su richiesta del segnalante stesso, mediante un incontro diretto entro un termine ragionevole dall'avanzamento della rispettiva richiesta. Il numero da contattare è il seguente: **+39 345 6608624.**

Si precisa che anche le segnalazioni pervenute attraverso canali interni alternativi alla Piattaforma "My Governance" verranno in seguito inserite nella Piattaforma stessa.

Le Segnalazioni possono essere anche anonime e devono descrivere in maniera circostanziata fatti e persone oggetto della segnalazione stessa. Saranno prese in considerazione le Segnalazioni anonime che dimostrino serietà e credibilità della questione sollevata, nonché la probabilità che il fatto sia confermato da fonti attendibili.

In ogni caso, è assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante e dell'informazione in ogni contesto successivo alla Segnalazione stessa, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate in mala fede. La segnalazione si intende effettuata in buona fede quando la stessa è effettuata sulla base di una ragionevole convinzione fondata su elementi di fatto e circostanziati.

La Società garantisce comunque i segnalanti in buona fede contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione, fatto salvo il diritto degli aventi causa di tutelarsi qualora siano accertate in capo al segnalante responsabilità di natura penale o civile legate alla falsità della dichiarazione e fatti salvi gli obblighi di legge. Sono sanzionati secondo quanto previsto dal par. 7 coloro che violano le misure di tutela del segnalante.

Il Comitato Whistleblowing valuterà le Segnalazioni ricevute con discrezionalità e responsabilità, provvedendo ad indagare anche ascoltando l'autore della Segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione, motivando la ragione dell'eventuale autonoma decisione di non procedere e dandone comunque comunicazione all'Organo Dirigente nell'ambito del processo di reporting (si rimanda sul tema al successivo Paragrafo 5.8).

Non verranno comunque prese in considerazione Segnalazioni prive di qualsiasi elemento sostanziale a loro supporto (ad esempio, perché riportanti meri sospetti, voci, o di natura personale), eccessivamente vaghe o poco circostanziate ovvero di evidente contenuto diffamatorio o calunnioso. Sono sanzionati secondo quanto previsto dal par. 8 coloro che effettuano, con dolo o colpa grave, segnalazioni che si rivelano infondate

7. DIFFUSIONE DEL MODELLO

Ai fini dell'efficacia del Modello, è di primaria importanza la piena conoscenza delle regole di condotta che vi sono contenute da parte sia delle risorse già presenti nell'azienda, sia di quelle che ne entreranno a far parte in futuro, così come di ogni altro Destinatario, con differente grado di approfondimento a seconda del diverso grado di coinvolgimento nelle Attività Sensibili. Con riferimento ai Destinatari non appartenenti alla Società (Fornitori, Appaltatori, Consulenti, Collaboratori), l'Organo Dirigente identificherà le tipologie di rapporti giuridici ai quali è opportuno applicare, in ragione della natura dell'attività svolta, le previsioni del Modello. Si veda in proposito il paragrafo 3.3 del Modello.

7.1 COMUNICAZIONE INIZIALE

Per garantire un'effettiva conoscenza ed applicazione, l'adozione del Modello viene comunicata formalmente dal Comitato Esecutivo alle diverse categorie di Destinatari. In particolare, successivamente all'approvazione del Modello e del Codice Etico, i dipendenti della Società ed in seguito tutti i nuovi assunti, sono tenuti a sottoscrivere, una dichiarazione di presa visione del Modello e del Codice Etico stessi e di impegno ad osservarne le prescrizioni.

Per quanto attiene invece i Collaboratori della Società, i Fornitori nonché i Consulenti esterni e gli Appaltatori, la lettera di incarico od il contratto che comporti la costituzione di una forma di collaborazione con essi deve esplicitamente contenere clausole (ad es. clausole risolutive espresse) che facciano esplicito riferimento al rispetto delle prescrizioni del Modello e/o del Codice Etico.

Il Modello e il Codice Etico sono inoltre resi disponibili secondo le modalità e gli strumenti che il Comitato Esecutivo riterrà opportuno adottare, quale, a titolo esemplificativo, la diffusione su sito internet e sul gestionale aziendale della Società, ovvero la messa a disposizione di copia cartacea del Modello e del Codice Etico in ciascuna sede.

7.2 FORMAZIONE DEL PERSONALE

La formazione del personale ai fini dell'attuazione del Modello è di competenza del Comitato Esecutivo che individua l'OdV quale organo competente e che, di concerto con le Funzioni interessate, ne cura l'organizzazione, anche con il supporto di risorse interne e/o esterne alla Società. Tali risorse procedono in coordinamento con l'OdV, che ne valuta l'efficacia in termini di pianificazione, contenuti, aggiornamento, tempistiche, modalità e identificazione dei partecipanti, all'organizzazione delle sessioni di formazione.

La partecipazione alle suddette attività formative da parte dei soggetti individuati è obbligatoria: conseguentemente, la mancata partecipazione sarà sanzionata ai sensi del Sistema Disciplinare contenuto nel Modello. La formazione deve fornire informazioni almeno in riferimento: al quadro normativo (D.Lgs. 231/2001 e Linee Guida di Confindustria); al Modello ed al Codice Etico adottato dalla Società; a casi aziendali di applicazione della normativa; ai presidi e protocolli introdotti a seguito dell'adozione del Modello stesso.

La formazione dovrà essere differenziata in relazione alle diverse aree aziendali di appartenenza dei destinatari della formazione stessa. Della formazione effettuata dovrà essere tenuta puntuale registrazione.

Infine, la pianificazione della formazione deve prevedere delle sessioni periodiche che garantiscano un costante programma di aggiornamento.

8. SISTEMA DISCIPLINARE

Il Decreto prevede che sia predisposto un "sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello" sia per i soggetti in posizione apicale sia per i soggetti sottoposti ad altrui direzione e vigilanza.

L'esistenza di un sistema di sanzioni applicabili in caso di mancato rispetto delle regole di condotta, delle prescrizioni e delle procedure interne previste dal Modello è, infatti, indispensabile per garantire l'effettività del Modello stesso.

L'applicazione delle sanzioni in questione deve restare del tutto indipendente dallo svolgimento e dall'esito di eventuali procedimenti penali o amministrativi avviati dall'Autorità Giudiziaria o Amministrativa, nel caso in cui il comportamento da censurare valga anche ad integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del Decreto ovvero una fattispecie penale o amministrativa rilevante ai sensi della normativa in materia di tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro. Infatti, le regole imposte dal Modello sono assunte dalla Società in piena autonomia, indipendentemente dal fatto che eventuali condotte possano costituire illecito penale o amministrativo e che l'Autorità Giudiziaria o Amministrativa intenda perseguire tale illecito.

La verifica dell'adeguatezza del sistema disciplinare, il costante monitoraggio degli eventuali procedimenti di irrogazione delle sanzioni nei confronti dei dipendenti, nonché degli interventi nei confronti dei soggetti esterni sono affidati all'OdV, il quale procede anche alla segnalazione delle infrazioni di cui venisse a conoscenza nello svolgimento delle funzioni che gli sono proprie.

Fatto salvo quanto previsto dal paragrafo 5.4 ("Cause di ineleggibilità, motivi e poteri di revoca"), il sistema disciplinare definito potrà essere applicato anche ai componenti dell'OdV, relativamente alle funzioni ad essi attribuite dal presente Modello (si veda sul punto il successivo paragrafo 8.4).

8.1 VIOLAZIONI DEL MODELLO

Costituiscono violazioni del Modello:

1. comportamenti che integrino le fattispecie di reato contemplate nel Decreto;
2. comportamenti che, sebbene non configurino una delle fattispecie di reato contemplate nel Decreto, siano diretti in modo univoco alla loro commissione;
3. comportamenti non conformi ai principi del Codice Etico
4. comportamenti non conformi alle procedure aziendali;
5. comportamenti in violazione degli strumenti di controllo preventivo di cui al capitolo 4 della presente Parte Generale;
6. comportamenti non conformi alle disposizioni previste nel Modello o richiamate dal Modello e, in particolare, in relazione al rischio di commissione di un reato presupposto applicabile a ROMANA DIESEL. I comportamenti in violazione dei principi generali di condotta e comportamento e dei principi specifici elencati nei successivi paragrafi A.3 e A.4. della Parte Speciale A e B.3 e B.4 della Parte Speciale B e C.3 e C. 4 della Parte Speciale C, e nei paragrafi D.3 e D.4 della Parte Speciale D, E.3 ed E.4 della Parte Speciale E, F.3 e F.4 della Parte Speciale F,G.3 e G.4 della Parte Speciale G, H.3 e H.4 della Parte Speciale H,I.3 e I.4 della Parte Speciale I,L.3 e L.4 della Parte Speciale L,M.3 e M.4 della Parte Speciale M,N.3 e N.4 della Parte Speciale N, O.3 e O.4 della Parte Speciale O, P.3 e P.4 della Parte Speciale P.
7. atti di ritorsione o discriminatori nei confronti di chi abbia effettuato la segnalazione di una condotta illecita, rilevante ai fini del D.Lgs. 231/2001, o di una violazione del Modello, per ragioni direttamente o indirettamente collegate alla segnalazione stessa; in tale ipotesi, verrà applicata la sanzione della multa o della sospensione disciplinare, a seconda della gravità

della condotta, ovvero la sanzione del licenziamento per giusta causa, qualora l'atto di ritorsione consista nel licenziamento del soggetto segnalante; qualora la condotta sia posta in essere da un amministratore, verrà applicata una delle sanzioni previste nel par. 8.4, a seconda della gravità;

8. violazioni degli obblighi di riservatezza sull'identità di colui che ha effettuato una Segnalazione ai sensi del par.5.6; in tale ipotesi, verrà applicata di norma la sanzione della sospensione disciplinare, salvo che la violazione degli obblighi di riservatezza abbia causato pregiudizi gravi al segnalante, nel qual caso si applicherà la sanzione del licenziamento; qualora la condotta sia posta in essere da un amministratore o da un componente dell'OdV, verrà applicata una delle sanzioni previste nel par. 8.4, a seconda della gravità;
9. Segnalazioni inviate ai sensi del par.5.7, che si rivelano infondate, se effettuate con dolo o colpa grave; in tale ipotesi, verranno applicate le sanzioni disciplinari previste nei successivi paragrafi, determinate a seconda della gravità della condotta.
10. comportamento non collaborativo nei confronti dell'OdV, consistente a titolo esemplificativo e non esaustivo, nel rifiuto di fornire le informazioni o la documentazione richiesta, nel mancato rispetto delle direttive generali e specifiche rivolte dall'OdV al fine di ottenere le informazioni ritenute necessarie per l'assolvimento dei propri compiti, nella mancata partecipazione senza giustificato motivo alle visite ispettive programmate dall'OdV, nella mancata partecipazione agli incontri di formazione.

La gravità delle violazioni del Modello sarà valutata sulla base delle seguenti circostanze:

- la presenza e l'intensità dell'elemento intenzionale;
- la presenza e l'intensità della condotta negligente, imprudente, imperita;
- l'entità del pericolo e/o delle conseguenze della violazione per le persone destinatarie della normativa in materia di tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro, nonché per la Società;
- la prevedibilità delle conseguenze;
- i tempi e i modi della violazione;
- le circostanze nelle quali la violazione ha avuto luogo;
- la recidiva, consistente nella ripetuta irrogazione di sanzioni disciplinari per violazioni del Modello, nonché nella reiterazione di comportamenti disciplinarmente rilevanti, valutati sia nella loro episodicità che complessivamente (ancorché non sanzionati).

Inoltre, con riferimento alle segnalazioni di condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 ed alle Segnalazioni di cui al precedente par.6, si precisa che, ai sensi dell'art. 6, comma 2 ter e quater del D.Lgs. 231/2001:

- l'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni può essere denunciata all'Ispettorato Nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.
- il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

8.2 MISURE NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI

La violazione delle singole regole comportamentali di cui al presente Modello e del Codice Etico da parte dei dipendenti non dirigenti costituisce illecito disciplinare in conformità ai "CCNL per i dipendenti del commercio, del terziario, della distribuzione, dei trasporti e dei servizi".

Qualsiasi tipo di violazione delle regole comportamentali contenute nel Modello e nel Codice Etico autorizza comunque l'OdV a richiedere alla funzione aziendale competente di ROMANA DIESEL (i Responsabili di Funzione) l'avvio del procedimento di contestazione disciplinare e l'eventuale irrogazione di una delle sanzioni di seguito elencate, determinata sulla base della gravità della violazione commessa alla luce dei criteri indicati nel paragrafo 8.1 e del comportamento tenuto prima (e.g. eventuali precedenti violazioni commesse) e dopo il fatto (e.g. comunicazione all'OdV dell'avvenuta irregolarità) dall'autore della violazione.

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi di detti lavoratori - nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili, nonché dei citati CCNL - sono quelli previsti dal seguente apparato sanzionatorio:

a. rimprovero verbale;
b. rimprovero scritto;
c. multa fino ad un massimo di tre ore di retribuzione;
d. sospensione dal lavoro e dal trattamento economico per un periodo non superiore a 3 giorni;
e. licenziamento per mancanze

In ogni caso, delle sanzioni irrogate e/o delle violazioni accertate la funzione aziendale competente di ROMANA DIESEL terrà sempre informato l'OdV.

In particolare, con riferimento alle violazioni del Modello realizzate dal lavoratore si prevede che:

1. incorre nei provvedimenti di **rimprovero verbale o rimprovero scritto** secondo la gravità della violazione, il dipendente che violi le procedure interne previste o richiamate dal presente Modello o adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento in violazione delle prescrizioni del Modello o del Codice Etico, purché tale condotta non determini l'applicazione di misure previste dal Decreto;
2. incorre nel provvedimento della **multa** il lavoratore che violi più volte le procedure interne previste dal presente Modello o adotti più volte, nell'espletamento di attività delle aree a rischio, un comportamento in violazione alle prescrizioni del Modello o del Codice Etico, purché tale condotta non determini l'applicazione di misure previste dal Decreto;
3. incorre nel provvedimento di **sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino a un massimo di 3 giorni** il dipendente che nel violare le procedure interne previste dal presente Modello o adottando nell'espletamento di attività nelle aree a rischio un comportamento in violazione delle prescrizioni dello stesso o del Codice Etico, arrechi danno alla Società o la esponga a una situazione oggettiva di pericolo alla integrità dei beni della stessa, purché tali condotte non siano comunque dirette in modo univoco alla commissione del Reato o non determinino l'applicazione di misure previste dal Decreto;
4. incorre nel provvedimento di **licenziamento per mancanze** il dipendente che adotti un comportamento recidivo in qualunque delle mancanze che prevedano la sospensione dal lavoro e dalla retribuzione sino a un massimo di 3 giorni, così come specificato nel punto (3) che precede, oltre due volte nell'arco di due anni, nonché il dipendente che adotti un comportamento non conforme alle prescrizioni del presente Modello o del Codice Etico e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal Decreto, nonché il dipendente che adotti un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni del

presente Modello o del Codice Etico, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto.

Con riferimento al rischio di commissione dei reati in violazione della normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro previsti dall'art. 25-*septies* del Decreto, in ossequio anche a quanto stabilito dalla Circolare del Ministero del Lavoro del 11 Luglio 2011 n. 15816, avente ad oggetto "Modello di organizzazione e gestione ex art. 30 D. Lgs. 81/2008", si indicano di seguito le possibili violazioni, graduate in ordine crescente di gravità:

1. incorre nel provvedimento del **rimprovero verbale o rimprovero scritto** scritta il dipendente che non rispetta il Modello, nel caso in cui la violazione comporti il determinarsi di una situazione di eventuale pericolo per l'integrità fisica di una o più persone, compreso l'autore della violazione, e sempre che non sia integrata una delle ipotesi previste nei successivi punti 2, 3, 4;
2. incorre nel provvedimento della **multa** non superiore a tre ore di retribuzione oraria il dipendente che il lavoratore che violi più volte le procedure interne previste dal presente Modello o adotti più volte, nell'espletamento di attività delle aree a rischio, un comportamento in violazione alle prescrizioni del Modello o del Codice Etico - purché tale condotta non determini l'applicazione di misure previste dal Decreto - e nel caso in cui la violazione comporti il determinarsi una lesione all'integrità fisica di uno o più soggetti, compreso l'autore della violazione, e sempre che non sia integrata una delle ipotesi previste nei successivi punti 3 e 4;
3. incorre nel **provvedimento della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a un massimo di 3 giorni** il dipendente che: (i) non rispetti il Modello, nel caso in cui la violazione cagioni una lesione, qualificabile come "grave" ex art. 583, comma 1 cod. pen, all'integrità fisica di uno o più soggetti, compreso l'autore dell'infrazione, e sempre che non sia integrata una delle ipotesi previste nel successivo punto 4; (ii) adotti un comportamento recidivo in qualunque delle mancanze che prevedano il provvedimento della multa, così come specificato nel punto (2) che precede, oltre due volte nell'arco di due anni;
4. Incorre nel provvedimento del **licenziamento per mancanze** il dipendente che adotti un comportamento recidivo in qualunque delle mancanze che prevedano la sospensione dal lavoro e dalla retribuzione sino a un massimo di 3 giorni, così come specificato nel punto (3) che precede, oltre due volte nell'arco di due anni, nonché il dipendente che non rispetta il Modello, nel caso in cui la violazione cagioni una lesione, qualificabile come "gravissima" ex art. 583, comma 2 cod. pen[1]. all'integrità fisica ovvero la morte di uno o più soggetti, compreso l'autore dell'infrazione.

Nel caso in cui l'infrazione contestata sia di particolare gravità, il dipendente potrà essere sospeso cautelativamente dalla prestazione lavorativa con effetto immediato, fino al momento della comminazione della sanzione, nel rispetto delle prescrizioni dello Statuto dei Lavoratori e del CCNL sopra richiamato.

Nessun provvedimento disciplinare potrà essere adottato senza la preventiva contestazione degli addebiti al lavoratore e senza averlo sentito a sua difesa. La contestazione degli addebiti con la

[1] **Art. 583 c.p.** Circostanze aggravanti
La lesione personale è grave e si applica la reclusione da tre a sette anni
1. se dal fatto deriva una malattia che metta in pericolo la vita della persona offesa, ovvero una malattia o un'incapacità di attendere alle ordinarie occupazioni per un tempo superiore ai quaranta giorni;
2. se il fatto produce l'indebolimento permanente di un senso o di un organo;

La lesione personale è gravissima, e si applica la reclusione da sei a dodici anni, se dal fatto deriva:
1. una malattia certamente o probabilmente insanabile;
2. la perdita di un senso;
3. la perdita di un arto, o una mutilazione che renda l'arto inservibile, ovvero la perdita dell'uso di un organo o della capacità di procreare, ovvero una permanente e grave difficoltà della favella;

specificazione del fatto costitutivo della infrazione sarà fatta mediante comunicazione scritta, nella quale sarà indicato il termine entro cui il lavoratore potrà presentare le proprie giustificazioni, che non sarà, in nessun caso, inferiore a cinque giorni lavorativi.

Il lavoratore potrà farsi assistere da un componente la Rappresentanza sindacale unitaria.

8.3 VIOLAZIONI DEL MODELLO DA PARTE DEI DIRIGENTI E RELATIVE MISURE

Per quanto attiene alle violazioni delle singole regole di cui al presente Modello o del Codice Etico poste in essere da lavoratori della Società aventi qualifica di 'dirigente', anche queste costituiscono illecito disciplinare.

Qualsiasi tipo di violazione delle regole comportamentali contenute nel Modello autorizza comunque l'OdV a richiedere al Comitato Esecutivo, l'irrogazione di una delle sanzioni di seguito elencate, determinata sulla base della gravità della violazione commessa alla luce dei criteri indicati nel paragrafo 8.1 e del comportamento tenuto prima (ad esempio le eventuali precedenti violazioni commesse) e dopo il fatto (ad esempio la comunicazione all'OdV dell'avvenuta irregolarità) dall'autore della violazione.

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi dei 'dirigenti' - nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 commi 2 e 3 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori), del contratto collettivo "Dirigenti – Terziario" e delle eventuali normative speciali applicabili - sono quelli previsti dal seguente apparato sanzionatorio:

a. censura scritta;
b. sospensione disciplinare;
c. licenziamento per giustificato motivo;
d. licenziamento per giusta causa.

In ogni caso, delle sanzioni irrogate e/o delle violazioni accertate, la funzione aziendale competente terrà sempre informato l'OdV.

In particolare, con riferimento alle violazioni del Modello poste in essere dai dirigenti della Società, si prevede che:

- in caso di violazione non grave di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello o nel Codice Etico, il dirigente incorre nella **censura scritta** consistente nel richiamo all'osservanza del Modello o del Codice Etico, la quale costituisce condizione necessaria per il mantenimento del rapporto fiduciario con la Società;
- in caso di violazione non grave, ma reiterata, di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello o nel Codice Etico, il dirigente incorre nel provvedimento della **sospensione disciplinare dal lavoro e dalla retribuzione fino a un massimo di 3 giorni**;
- in caso di grave violazione di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello o nel Codice Etico tale da configurare un notevole inadempimento, ovvero in caso di recidiva in qualunque delle mancanze che prevedano il provvedimento della sospensione oltre due volte nell'arco di due anni, il dirigente incorre nel provvedimento del **licenziamento per giustificato motivo**;
- laddove la violazione di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello o nel Codice Etico – così come specificato nei sopra dettagliati punti - sia di gravità tale da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia, non consentendo la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro, il dirigente incorre nel provvedimento del **licenziamento per giusta causa**.

Inoltre, per i lavoratori della Società aventi qualifica di 'dirigente' costituisce grave violazione delle prescrizioni del Modello:

- l'inosservanza dell'obbligo di direzione o vigilanza sui lavoratori subordinati circa la corretta ed effettiva applicazione del Modello e del Codice Etico;
- l'inosservanza dell'obbligo di direzione e vigilanza sugli altri lavoratori che, sebbene non legati alla Società da un vincolo di subordinazione (trattasi, ad esempio, di lavoratori autonomi, Consulenti, Collaboratori ecc.), sono comunque soggetti alla direzione e vigilanza del 'dirigente' ai sensi dell'art. 5 comma 1 lett. b) del D.Lgs. 231/01, ferma restando la qualificazione del contratto con tali lavoratori.

8.4 MISURE NEI CONFRONTI DEI MEMBRI DELL'ORGANO DIRIGENTE, DEL COLLEGIO SINDACALE E DEI MEMBRI DELL'ODV

In caso di violazione del Modello o del Codice Etico da parte di uno o più membri dell'Organo Dirigente della Società, l'OdV informerà il Comitato Esecutivo e il Collegio Sindacale che prenderanno gli opportuni provvedimenti coerentemente con la gravità della violazione commessa, alla luce dei criteri indicati nel paragrafo 8.1 e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo Statuto (dichiarazioni nei verbali delle adunanze, richiesta di convocazione o convocazione dell'Assemblea con all'ordine del giorno adeguati provvedimenti nei confronti dei soggetti responsabili della violazione ecc.).

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi di uno o più membri dell'Organo Dirigente della Società, previa valutazione del Comitato Esecutivo e, ove previsto dalla legge e/o dallo Statuto, con delibera dell'Consiglio di Amministrazione o dall'Assemblea dei Soci, sono quelli previsti dal seguente apparato sanzionatorio:

a. richiamo scritto;
b. sospensione temporanea dalla carica;
c. revoca dalla carica.

In particolare, con riferimento alle violazioni del Modello poste in essere da uno o più membri dell'Organo Dirigente della Società, si prevede che:

- in caso di violazione non grave di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello o nel Codice Etico, il membro dell'Organo Dirigente incorra nel **richiamo scritto** consistente nel richiamo all'osservanza del Modello o del Codice Etico, la quale costituisce condizione necessaria per il mantenimento del rapporto fiduciario con la Società;
- in caso di grave violazione di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello o nel Codice Etico, il membro dell'Organo Dirigente incorre nel **provvedimento della sospensione temporanea dalla carica**;
- in caso di grave violazione di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello o nel Codice Etico tale da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia, il membro dell'Organo Dirigente incorre nella **revoca dalla carica**.

Inoltre, per i membri dell'Organo Dirigente della Società, costituirà violazione del Modello sanzionabile anche la violazione dell'obbligo di direzione o vigilanza sui sottoposti circa la corretta e l'effettiva applicazione delle prescrizioni del Modello o del Codice Etico.

In caso di violazione del Modello o del Codice Etico da parte dell'intero Organo Dirigente della Società, l'OdV informerà il Collegio Sindacale affinché questo convochi senza indugio l'Assemblea dei Soci per gli opportuni provvedimenti.

In caso di violazione del Modello o del Codice Etico da parte di uno o più membri del Collegio Sindacale ovvero dell'intero Collegio Sindacale della Società, l'OdV informerà l'Organo Dirigente il quale prenderà gli opportuni provvedimenti coerentemente con la gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo Statuto (dichiarazioni nei verbali delle adunanze, richiesta di convocazione o convocazione dell'Assemblea con all'ordine del giorno adeguati provvedimenti nei confronti dei soggetti responsabili della violazione ecc.).

Qualora l'Organo Dirigente fosse informato in merito a violazioni del Modello o del Codice Etico da parte di uno o più membri dell'OdV, il detto Organo Dirigente provvederà in collaborazione con il Collegio Sindacale ad assumere le iniziative ritenute più idonee coerentemente con la gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo Statuto. In particolare, qualora la violazione sia commessa da un componente dell'OdV che sia anche un dipendente della Società si applicheranno le sanzioni di cui ai Paragrafi 8.2 e 8.3.

In ogni caso, delle sanzioni irrogate e/o delle violazioni accertate, il Comitato Esecutivo ed il Collegio Sindacale terranno sempre informato l'OdV.

8.5 MISURE NEI CONFRONTI DEI CONSULENTI, FORNITORI, APPALTATORI E COLLABORATORI COINVOLTI NELLE ATTIVITÀ SENSIBILI

Ogni violazione posta in essere dai Consulenti, dai Fornitori, Agenti/procacciatori d'affari, Appaltatori, Collaboratori coinvolti nelle Attività Sensibili potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o negli accordi con gli stessi, ed in base alla gravità della violazione riscontrata:

- la diffida per iscritto al rispetto delle prescrizioni del Modello e del Codice Etico;
- l'applicazione di una penale:
- la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento, qualora da tale comportamento derivino danni a ROMANA DIESEL, come nel caso di applicazione da parte del Giudice delle misure previste dal Decreto.