



Modello organizzativo ex d.lgs. 231/01

ELIFRIULIA S.R.L.

Approvato dal CDA in data 11.09.2020

Rev. 04/2020

SOMMARIO

1. PREMESSA	3
2. ELIFRIULIA S.R.L.....	3
4. CONTENUTO DEL DECRETO LEGISLATIVO 231/01: elenco dei reati e dei soggetti coinvolti.....	10
5. STRUTTURA DELLA SOCIETÀ	13
6. RISPETTO E VALORIZZAZIONE DELLE RISORSE UMANE	13
7. PROCURE	14
8. ATTRIBUZIONE DI DELEGHE	14
9. SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO.....	15
10. RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE.....	16
11. SISTEMA DI CONTROLLO ESTERNO: ORGANISMO DI VIGILANZA.....	17
12. WHISTLEBLOWING - LE SEGNALAZIONI DI ILLECITI E IRREGOLARITÀ	22

1. PREMESSA

La ELIFRIULIA S.R.L. (d'ora in poi ELIFRIULIA) ritiene che il rispetto delle regole etiche e di trasparenza nella conclusione degli affari costituiscano una condizione basilare nonché necessaria, oltre che un vantaggio competitivo per perseguire e raggiungere i propri obiettivi.

A tal fine, ELIFRIULIA S.R.L. sostiene e promuove la creazione di un ambiente caratterizzato da un forte senso di integrità etica, nella ferma convinzione che ciò contribuisca in modo decisivo all'efficacia delle politiche e dei sistemi di controllo, influenzando su comportamenti che potrebbero sfuggire anche al più sofisticato meccanismo di vigilanza.

ELIFRIULIA S.R.L. ha, quindi, ritenuto opportuno e fondamentale adottare ed emanare un Codice Etico, che possa esplicitare le qualità cui deve essere improntata la condotta di tutti coloro che, ai vari livelli di responsabilità, concorrono con i propri atti allo svolgimento della sua attività, compresi i destinatari esterni comunque denominati.

Tra i valori fondanti la Società senza alcun dubbio ci sono l'integrità morale, l'onestà personale nonché la correttezza nei rapporti interni ed esterni. Inoltre, rilevano la trasparenza nei confronti degli stakeholders, ossia tutti i portatori di interessi influenti per la Società, il rispetto dei dipendenti (con contestuale valorizzazione delle capacità professionali), l'impegno sociale e la tutela della salute, della sicurezza sul luogo di lavoro e dell'ambiente.

La società rifiuta ogni condotta ovvero atteggiamento che, pur finalizzati al raggiungimento di un risultato coerente con l'interesse della ELIFRIULIA S.R.L., presenti aspetti non compatibili con un modello gestionale e organizzativo improntato sull'assoluto rispetto della legge, delle regole comportamentali e procedurali, che vigono al suo interno.

ELIFRIULIA S.R.L. si impegna, dal canto suo, a vigilare sull'osservanza del Codice Etico, predisponendo adeguati strumenti di informazione, prevenzione e controllo; se riterrà opportuno, la Società non si esimerà dall'intervenire con adeguate azioni correttive.

2. ELIFRIULIA S.R.L.

Nel 1967 Luigi Coloatto, conseguito il brevetto di pilota, acquistò il primo elicottero ponendo, così, l'iniziale tassello alla realizzazione di una propria azienda.

Tre anni più tardi, nel 1971 a Grado (GO) nacque e prese vita l'ELIFRIULIA, società per l'impiego e la gestione d'elicotteri civili nel lavoro aereo. Inizialmente operativa soprattutto in campo agricolo per lo spargimento di sostanze chimiche, disinfestazioni e bonifiche, l'ELIFRIULIA si struttura sin dall'inizio anche nel campo delle manutenzioni su elicotteri impiegando così, oltre a validi piloti, anche tecnici per eseguire le adeguate manutenzioni.

La veloce crescita dell'azienda, data dalle capacità del suo fondatore e dal suo credo di reinvestire gli utili nell'azienda, ha portato all'acquisto, alla fine degli anni settanta, della Helicopter S.p.A. di Milano di proprietà della Montedison. Questo acquisto portò alla società otto elicotteri, numerosi automezzi ed un fornito magazzino che permisero all'azienda di proporsi alle grandi aziende nazionali quali SNAM, AGIP, ad enti pubblici e consorzi per offrire servizi aerei qualificati ed in grado di rispondere a qualsiasi tipo d'esigenza.

Gli elicotteri vennero così utilizzati nel trasporto di personale sulle piattaforme petrolifere sia in Italia sia all'estero, nella costruzione d'elettrodotti in zone impervie, nel montaggio di tralicci, nei rilevamenti antisismici, geomorfologici e nella realizzazione di servizi aerofotocinematografici. La qualità dei servizi offerti la fece entrare con orgoglio nell'elenco fornitori dell'AGIP per le ricerche geofisiche e per i sondaggi.

Negli anni ottanta nuovi orizzonti d'impiego del mezzo ad ala rotante si presentavano alle già numerose società di lavoro aereo ed a questo nuovo appuntamento l'Elifriulia elicotteri fu puntuale rinnovando continuamente la flotta, cercando di acquistare pale rotanti più evolute ed affidabili facendo sempre attenzione alle esigenze di mercato emergenti.

Nonostante il grosso sforzo economico ed organizzativo che si dovette sostenere, l'aggiornamento della flotta garantì il successo dell'azienda. ELIFRIULIA è sempre stata una delle prime società ad acquistare gli ultimi modelli di elicotteri. Riuscire a valutare correttamente le potenzialità dei nuovi elicotteri con le esigenze del mercato è stata la strategia per mantenere ed accrescere la propria posizione.

Agli inizi degli anni '80 vennero acquistati: un Dauphin della Aerospatiale ed un AB212 che l'ELIFRIULIA impiegò immediatamente nel trasporto di personale AGIP sulle piattaforme petrolifere; nel 1983 la società acquistò il primo SA315B Lama della Aerospatiale per effettuare, principalmente, trasporto di carichi appesi.

La scuola di volo: Dal 1982 ELIFRIULIA è impegnata nell'attività aeroscolastica di scuola di pilotaggio con elicotteri, più di trecento sono ad oggi i piloti formati.

Modello organizzativo ex d.lgs. 231/01

Allo scopo di introdurre in Italia un metodo di volo sicuro, efficiente, formativo e soprattutto propedeutico all'inserimento dei neo piloti nel mondo aeronautico, ELIFRIULIA adotta per l'addestramento elicotteri tipo Robinson R22. L'impiego di questi elicotteri, aventi costi d'acquisto e di gestione ridotti, consente di avvicinare all'ala rotante persone interessate all'utilizzo dell'elicottero anche per fini privati.

Attualmente l'organizzazione consente il conseguimento delle licenze di pilota privato e commerciale di elicottero nonché delle abilitazioni per istruttore su elicotteri, al volo strumentale, al volo notturno, alla radiotelegrafia in lingua inglese.

L'inserimento nella flotta della scuola di pilotaggio dell'elicottero tipo Robinson R44 ha permesso di offrire, inoltre, ai propri allievi un mezzo con prestazioni paragonabili ad un elicottero a turbina con costi però inferiori.

L'attività di scuola di pilotaggio ha permesso alla società di selezionare e formare i propri piloti che sono per la maggior parte ex allievi.

L'Elifriulia, prima in Italia, ha svolto un corso di sicurezza "Safety Course" su elicotteri Robinson ad almeno un istruttore di ciascuna scuola di volo italiana che utilizza elicotteri di questa serie. Tale corso è stato, inoltre, effettuato da tutti gli allievi della ns. Scuola ed ogni anno ne viene curato un aggiornamento.

Il conseguimento da parte dei nostri piloti dell'abilitazione al volo IFR e la realizzazione di corsi per istruttori doppio comando, ha consentito ad ELIFRIULIA di accrescere ulteriormente la professionalità del proprio organico e la propria valenza sul mercato.

La manutenzione: Anche la gestione delle manutenzioni, fatta attraverso la controllata ADRIA AIR SERVICE, ha permesso alla società di formare i propri tecnici. La qualità del personale tecnico e di volo è anche assicurata dalla collaborazione che ELIFRIULIA ha instaurato con l'Istituto Tecnico Aeronautico Malignani di Udine. Il successo di questa collaborazione ha spinto la Società ad iniziare rapporti collaborativi con il Politecnico di Milano; nella sede della società sono infatti spesso ospitati stagisti e laureandi di questo ateneo.

La rappresentanza Robinson: Nel 1983 il sig. Coloatto ottenne la rappresentanza esclusiva per l'Italia dalla Robinson Helicopter Company, l'ormai famoso costruttore americano degli elicotteri Robinson R22 e R44. In Italia oltre 250 esemplari e per gli stessi la nostra azienda garantisce una totale assistenza tecnica. Con l'omologazione del Robinson R22 Beta II (modello provvisto di un motore potenziato) e con le innovazioni di R44 e l'imminente arrivo di R66 si prevedono validi sviluppi nell'ambito delle vendite.

Nel 1988 le esigenze operative ed il crescere del lavoro in montagna hanno reso necessaria la costruzione della base di Tolmezzo (UD). Dal 1990 personale ELIFRIULIA della Protezione Civile F.V.G. e del Soccorso

Alpino lavorano in stretto contatto per far fronte alle emergenze. Tra i lavori in montagna ELIFRIULIA può annoverare la realizzazione completa di linee elettriche: dalla posa dei tralicci alla tesatura dei cavi ad alta tensione.

Nel 1990 ha realizzato una base all'avanguardia in una posizione logisticamente strategica presso l'aeroporto internazionale del Friuli Venezia Giulia in Ronchi dei Legionari (GO) dove attualmente si trova. La nuova sede è dotata di numerosi hangar per il ricovero degli aeromobili, di officine dotate di tutte le attrezzature per le manutenzioni, di aule per la scuola di pilotaggio e di uffici per il personale tecnico, di volo ed amministrativo.

Le carte vincenti della compagnia sono sicuramente il costante adeguamento della flotta, la qualità e la versatilità.

3. IL DECRETO LEGISLATIVO 231/01

In data 8 giugno 2001 è stato emanato, in esecuzione della delega di cui all'art. 11 della legge 29 settembre 2000 n. 300, il Decreto legislativo n. 231, entrato in vigore il 4 luglio successivo. Il Decreto legislativo dell'8 giugno 2001 n. 231 (di seguito denominato semplicemente Decreto), con successive modifiche e integrazioni, viene introdotto nell'ordinamento italiano per estendere una peculiare responsabilità in capo agli enti collettivi; trattasi di responsabilità che deriva dalla commissione di un reato compiuto da determinate persone fisiche nell'interesse o a vantaggio dell'ente. Il Decreto rappresenta una svolta importante nel panorama legislativo nazionale: per la prima volta si sente la necessità di fronteggiare efficacemente la criminalità delle imprese. Infatti, ciò costituisce un fenomeno da tempo conosciuto, ma che solamente di recente ha assunto proporzioni rilevanti generando patologie anche su scala internazionale. In tal modo, le istituzioni mirano a colpire tutte le condotte illecite commesse all'interno dell'impresa che non sono effetto di un'iniziativa del singolo bensì rientrano nell'ambito di una diffusa politica aziendale.

In poche parole, si estende alle persone giuridiche la responsabilità per reati commessi in Italia ed all'estero da persone fisiche, che operano per conto o anche in nome della Società.

Come accennato, in apertura, il Decreto si occupa di delineare il campo d'applicazione, elencando i soggetti destinatari: società, enti forniti di personalità giuridica e associazioni anche prive di personalità giuridica. Tra i soggetti pubblici, solo quelli economici possono rispondere per i reati commessi nel proprio interesse ovvero a proprio vantaggio, in quanto caratterizzati dall'esercizio di un'attività d'impresa con utilizzo di strumenti di diritto privato.

Modello organizzativo ex d.lgs. 231/01

L'ente non può ritenersi responsabile per un fatto costituente reato se la sua responsabilità amministrativa in relazione a quel reato e le relative sanzioni non sono espressamente previste da una legge entrata in vigore prima della commissione del reato ovvero che secondo una legge posteriore non costituisce più reato o in relazione al quale non è più prevista la responsabilità dell'ente.

Il Decreto ha introdotto nel nostro sistema giuridico – invertendo il famoso brocardo latino - il principio “*societas delinquere potest*” prevedendo l'autonoma responsabilità penale dell'impresa nel caso in cui un soggetto posto in direzione apicale, o subordinata, commetta determinati reati nell'interesse e a vantaggio dell'Ente. Tale responsabilità si aggiunge a quella personale del soggetto che ha compiuto materialmente la condotta sanzionata.

La responsabilità amministrativa viene sempre presunta in capo alla Società, a meno che la stessa non possa dimostrare, attraverso l'adozione di un Modello Organizzativo (in seguito anche Modello 231 o semplicemente Modello), di poter identificare le fasi del flusso decisionale, che ha portato un soggetto a decidere di compiere una determinata azione, eludendo il Modello di controllo posto in essere alla Società.

La prevenzione del reato può essere quindi perseguita solo tramite l'adozione di un efficace Modello Organizzativo. I modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire la commissione di reati da parte di soggetti apicali o dei dipendenti dell'ente possono essere analizzati da due distinti angoli di visuale.

Sotto il primo profilo, i modelli fungono da criterio di esclusione della punibilità; sotto un altro profilo, l'adozione ed efficace attuazione delle conseguenze sanzionatorie, consegue alla responsabilità dell'ente. L'adozione del modello, tuttavia, non è obbligatoria, bensì facoltativa; la mancata adozione, invero, non è soggetta ad alcuna specifica sanzione ma espone, ovviamente, la società alla responsabilità nel caso in cui siano commessi fatti di reato da parte degli apicali o dei dipendenti dell'ente stesso. Perciò, affinché questo risulti cogente, è necessario analizzare le attività aziendali mappandole in base alle riscontrate criticità in termini di potenziale insorgenza di un reato.

Nel Decreto sono elencate le diverse fattispecie di reato:

- Art. 24: indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico;
- Art. 24 bis: delitti informatici e trattamento illecito di dati;
- Art. 24 ter: delitti di criminalità organizzata;
- Art. 25: concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione;
- Art. 25 bis: falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento;
- Art. 25 bis 1: delitti contro l'industria e il commercio;

Modello organizzativo ex d.lgs. 231/01

- Art. 25 ter: reati societari
- Art. 25 quater: delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico;
- Art. 25 quater 1: pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili;
- Art. 25 quinquies: delitti contro la personalità individuale;
- Art. 25 sexies: abusi di mercato;
- Art. 25 septies: omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro;
- Art. 25 octies: ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita;
- Art. 25 novies: delitti in materia di violazione del diritto d'autore;
- Art. 25 decies: induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria;
- Art. 25 undecies: reati ambientali;
- Art. 25 duodecies: impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare;
- Art. 25 terdecies: razzismo e xenofobia;
- Art. 25 quaterdecies: Frodi sportive;
- Art. 25 quinquiesdecies: reati Tributari;
- Art. 25 sexiesdecies: reati sul Contrabbando;
- Art. 26: delitti tentati.

L'efficacia del Modello in merito alla prevenzione delle fattispecie di reato individuate dal Decreto può essere assicurata solo e soltanto se la Società ha previsto contemporaneamente adeguati meccanismi di controllo, che possano permettere di individuare tempestivamente comportamenti derivanti dal Modello stesso e che pertanto rendono elevato il rischio di reato. Il controllo, inoltre, dovrà necessariamente presupporre un sistema sanzionatorio in caso di violazione delle procedure previste dal Modello.

Dunque l'Ente deve aver adottato (formalmente, con delibera del Consiglio d'Amministrazione) ed efficacemente attuato (adottando procedure e sistema disciplinare, individuando l'Organismo di Vigilanza, formando il personale e gli altri destinatari del Modello 231 ed elaborando e applicando il Codice etico comportamentale, eventualmente e preferibilmente adottando sistemi di gestione certificabili, e magari certificati, praticando audit e controlli a campione e a sorpresa sul rispetto delle procedure gestionali e operative) un Modello di organizzazione e gestione idoneo a prevenire reati della medesima specie di quello in concreto verificatosi.

Il regime è differente a seconda che il reato sia stato commesso:

Modello organizzativo ex d.lgs. 231/01

a) da un soggetto in posizione apicale (art. 6 D.Lgs. 231/01), nel qual caso l'onere della prova dell'idoneità ed efficacia del modello organizzativo è attribuito all'ente;

b) da un soggetto in posizione subordinata (art. 7 D.Lgs. 231/01), nel qual caso l'onere della prova è attribuito all'accusa.

Indubbiamente la posizione difensiva dell'Ente è, astrattamente, più agevole se il reato è commesso dai sottoposti. Anche se in realtà è più frequente la circostanza in cui i reati sono commessi dai soggetti apicali, magari proprio affidando incongruamente incarichi a soggetti sottoposti privi di adeguata idoneità tecnico-professionale.

Nell'ipotesi in cui il reato sia stato commesso da soggetti aventi una posizione apicale che, di certo, non agivano nell'interesse esclusivo proprio o di terzi, l'ente deve senz'altro rispondere a meno che – con riferimento all'articolo 6 D. Lgs. 231/01 citato - non fornisca la prova di avere adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, un Modello di organizzazione e di gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Per quel che riguarda la compatibilità dell'elusione fraudolenta delle misure con la imputazione colposa dei reati-presupposto di cui agli art. 589 (omicidio colposo) e 590 c.p. (lesioni personali colpose gravi o gravissime), va innanzitutto evidenziato che questo aspetto in ogni caso mette in evidenza che il modello deve essere conformato e strutturato in maniera tale da renderne assai difficile l'elusione.

La misura, che costituisce la *conditio sine qua non* per la contestazione dell'imputazione colposa, non coincide con l'adozione del comportamento prescritto dalla legge (norma antinfortunistica), ma è costruita in modo da orientare concretamente il soggetto – salvo che esso non eluda il controllo – all'adozione di quel comportamento, attraverso il rispetto preliminare e preventivo di procedure gestionali e operative, di istruzioni operative e quant'altro serva a garantire una gestione sicura, salubre e a regola d'arte della sicurezza durante tutto lo svolgimento dell'attività intrapresa ovunque ed in qualunque contesto territoriale dall'azienda.

L'approccio metodologico seguito da ELIFRIULIA S.R.L. è quello di individuare, in base alle proprie esigenze per predisporre il Modello di Organizzazione, alcuni criteri comprendenti le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati e prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della società in relazione ai reati da prevenire; inoltre, occorre individuare le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati, prevedere obblighi d'informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate

nel modello nonché, da ultimo, prevedere l'adattamento e l'evoluzione del Modello al mutamento della realtà organizzativa ed operativa della Società.

4. CONTENUTO DEL DECRETO LEGISLATIVO 231/01: elenco dei reati e dei soggetti coinvolti

I soggetti destinatari delle disposizioni del Decreto sono tutti gli enti provvisti di personalità giuridica, nonché la società e le associazioni, anche non dotate di detta personalità; restano esclusi lo Stato e tutti gli enti pubblici, territoriali, economici e aventi funzioni costituzionali.

I principi contenuti nella disciplina citata ricalcano quelli che vigono nell'ambito del diritto penale e processuale penale italiano (principio di legalità, irretroattività, successione di leggi nel tempo, ecc), tant'è che si applicano, nei limiti della compatibilità, le norme previste dai codici relativi.

I richiamati principi e le disposizioni del presente Codice Etico sono vincolanti per tutti i seguenti destinatari:

- Soggetti che nell'ambito dell'organizzazione aziendale si trovano in posizione apicale;
- Soggetti che nell'ambito dell'organizzazione aziendale rivestono una posizione subordinata ai primi;
- Collaboratori esterni che svolgono direttamente o indirettamente prestazioni connesse all'attività aziendale;
- Eventuali *partner*, commerciali od operativi, di ELIFRIULIA S.R.L.

Come già richiamato, la responsabilità in oggetto si configura quando le persone che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione, anche, di fatto, dell'ente o di una sua unità organizzativa con autonomia finanziaria e funzionale, nonché quelle che siano sottoposte alla direzione e vigilanza di questi, compiono determinati reati nell'interesse o a vantaggio dell'ente stesso. Quando, invece, i soggetti attivi agiscono nell'interesse esclusivo proprio o di terzi non si rientra nella fattispecie in esame. Tuttavia, all'ente/società è riconosciuta una sorta di esimente condizionata alla prova (liberatoria) da parte dell'ente di aver adempiuto tutto ciò che era prescritto dalla legge per evitare la commissione dei reati considerati.

Per quanto riguarda i reati (tutti elencati nell'allegato 1), le cui fattispecie vengono indicate genericamente nello stesso Decreto, questi rilevano sia se consumati, sia nella forma del tentativo. Fra di essi ricordiamo:

- art. 316 bis cp: malversazione a danno dello Stato o dell'Unione Europea;
- art. 316 ter cp: indebita percezione di erogazioni in danno dello Stato o dell'Unione Europea;
- art. 317 cp: concussione;
- art. 318 cp: corruzione per l'esercizio della funzione;
- art. 319 cp: corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio;

Modello organizzativo ex d.lgs. 231/01

- art. 319 ter cp: corruzione in atti giudiziari;
- art. 319 quater c.p: Induzione indebita a dare o promettere utilità;
- art. 320 cp: corruzione di persona incaricata di pubblico servizio;
- art. 322 cp: istigazione alla corruzione;
- art. 322 bis cp: peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione ed istigazione alla corruzione di membri della Corte Penale Internazionale o degli organi delle Comunità Europee e di funzionari delle Comunità Europee e di Stati esteri;
- art. 640 cp: truffa
- art. 640 bis co. 2 n.1 cp: truffa in danno dello Stato, di altro ente pubblico e dell'Unione Europea;
- art. 640 bis cp: truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche;
- art. 640 ter cp co. 2: frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico;
- art. 615 ter cp: accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico;
- art. 617 quater intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche;
- art. 617 quinquens cp: Installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche;
- art. 635 bis cp: danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici;
- art. 635 ter cp: danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità;
- art. 635 quinquens cp: danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità;
- art. 615 quater cp: detenzione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici;
- art 615 quinquens cp: diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico;
- art. 640 quinquens c: frode informatica;
- art. 2621 cc: false comunicazioni sociali;
- art. 2622 cc: false comunicazioni sociali in danno della società, dei soci o dei creditori;
- art. 2624 cc: falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione;
- art. 2625 cc: impedito controllo;
- art. 2626 cc: indebita restituzione conferimenti;
- art. 2627 cc: illegale ripartizione degli utili e delle riserve;
- art. 2628 cc: illecite operazioni sulle azioni e quote sociali o della società controllante;
- art. 2629 cc: operazioni in pregiudizio dei creditori;

Modello organizzativo ex d.lgs. 231/01

- art. 2629 bis cc: omessa comunicazione del conflitto di interessi;
- art. 2632 cc: formazione fittizia del capitale;
- art. 2633 cc: indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori;
- art. 2635 cc: corruzione tra privati;
- art. 2636 cc: illecita influenza sull'assemblea;
- art. 2629 bis cc: omessa comunicazione del conflitto di interessi;
- art. 2638 cc: ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza;
- art. 2637 cc: aggio;
- art. 2638 cc: Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle Autorità Pubbliche di Vigilanza;
- art. 184 d.lgs. 58/98: abuso di informazioni privilegiate;
- art. 185 d.lgs. 58/98: manipolazione del mercato;
- art. 589 cp: omicidio colposo in violazione dell'art. 55 co.2 del Testo Unico della sicurezza sul lavoro (d.lgs. 81/08);
- art. 590 co.3 cp: lesioni personali colpose con violazione delle norme sulla tutela della salute e della sicurezza
- art. 256 D.Lgs. 152/2006: attività di gestione di rifiuti non organizzata;
- art. 257 D.Lgs. 152/2006: bonifica dei siti;
- art. 258 D.Lgs. 152/2006: violazione obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari;
- art. 259 D.Lgs. 152/2006: traffico illecito di rifiuti;
- art. 260 D.Lgs. 152/2006: attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti;
- art. 452 bis c.p.: inquinamento ambientale;
- art. 452 quater c.p.: disastro ambientale;
- art. 452 quinquies c.p.: delitti colposi contro l'ambiente;
- art. 452 sexies cp: traffico ed abbandono di materiale ad alta radioattività;

Le sanzioni, che possono essere comminate alle società, sono di tipo sia pecuniario che interdittive, ma anche la confisca del prezzo o del profitto del reato e la pubblicazione della sentenza di condanna; si prescrivono nel termine di 5 anni dalla data di consumazione del reato. In presenza di requisiti ben precisi è anche possibile l'applicazione alla società "imputata" di misure cautelari (corrispondenti nel contenuto alle sanzioni interdittive). L'inosservanza tanto delle prime quanto delle seconde configura per la società un reato autonomo, distinto da quello che ha dato causa all'irrogazione della sanzione o della misura cautelare non rispettata.

Modello organizzativo ex d.lgs. 231/01

Tutto ciò, indipendentemente dal fatto che l'Autorità Giudiziaria sia impossibilitata a perseguire penalmente i soggetti attivi del reato per mancanza di una condizione di procedibilità o di punibilità nonché dall'esito del procedimento penale. La società è sempre legittimata ad assumere i provvedimenti disciplinari che ritiene opportuni in relazione all'evento verificatosi.

5. STRUTTURA DELLA SOCIETÀ

Le attribuzioni degli organi societari sono disciplinate dallo Statuto e dalle leggi vigenti.

La gestione dell'impresa è riservata al Consiglio d'Amministrazione, il quale è investito di ogni più ampio potere per il compimento delle operazioni necessarie per l'attuazione dell'oggetto sociale, essendo ad esso deferito tutto ciò che per legge o dallo statuto aziendale non sia inderogabilmente riservato all'assemblea dei soci. Il Consiglio di Amministrazione può delegare uno o più poteri ad un amministratore delegato.

Il Consiglio d'Amministrazione si compone di 4 persone.

Carica	Nominativo	Durata della carica
Presidente Consiglio Amministrazione, AD e rappresentante dell'impresa	Annamaria Coloatto	Fino approvazione del bilancio al 31.12.2020
Amministratore delegato e rappresentante dell'impresa	Norina Tomani	Fino approvazione del bilancio al 31.12.2020
Amministratore delegato e rappresentante dell'impresa	Federica Dal Cin	Fino approvazione del bilancio al 31.12.2020
Consigliere	Gallardo Donoso Fernando	Fino approvazione del bilancio al 31.12.2020

REVISORE LEGALE dott. Uliana Carlo nominato il 24.07.2020, data iscrizione 03.08.2020 per 3 esercizi.

6. RISPETTO E VALORIZZAZIONE DELLE RISORSE UMANE

Le risorse umane sono un elemento indispensabile per l'esistenza, lo sviluppo ed il successo di questa Società.

ELIFRIULIA S.R.L. intende perseguire una politica atta alla valorizzazione, alla tutela ed allo sviluppo delle capacità che possano esprimere al massimo livello il proprio potenziale e la propria professionalità.

ELIFRIULIA S.R.L. offre a tutti i dipendenti pari opportunità di lavoro senza alcuna discriminazione, ma valutando le rispettive caratteristiche professionali e le capacità di rendimento.

Sempre rispettosa delle leggi e dei regolamenti aziendali in vigore, la Società si impegna ad assumere, retribuire, selezionare, formare e valutare i dipendenti in base a criteri di merito nonché competenza, non considerando in alcun modo la fede religiosa professata, l'orientamento politico, il colore della pelle o il sesso.

La società, inoltre, si impegna a creare un posto di lavoro in cui i rapporti tra colleghi siano improntati alla correttezza, collaborazione e rispetto reciproco; si impegna a creare un ambiente di lavoro adeguato dal punto di vista della sicurezza della salute e tutela dell'ambiente.

La società intende combattere qualsiasi forma di intimidazione, ostilità, isolamento, indebita interferenza o condizionamento ovvero molestia sessuale.

Come meglio si vedrà nel Codice etico in allegato, tutti i dipendenti di ELIFRIULIA S.R.L. devono contribuire personalmente a promuovere e mantenere un clima aziendale basato sul reciproco rispetto; particolare attenzione deve essere prestata alle condizioni di rispetto della sensibilità degli altri.

7. PROCURE

In relazione alle necessità di ELIFRIULIA S.R.L., i poteri e le deleghe vengono espressamente deliberate dal Consiglio di Amministrazione.

Ai fini e per gli effetti del Decreto Legislativo n. 231/2001 si evidenzia che la procura è una condizione necessaria e fondamentale, ma da sola non sufficiente per considerare il procuratore quale soggetto apicale.

Il conferimento delle deleghe e delle procure avviene in relazione alle specifiche esigenze operative.

8. ATTRIBUZIONE DI DELEGHE

Coloro i quali intratterranno per conto della Società rapporti con la Pubblica Amministrazione e le Autorità di Vigilanza dovranno essere dotati di apposita delega formale all'esperienza di tale attività e, ove necessario, di apposita procura come già dettagliatamente riportato nel precedente paragrafo.

Le deleghe dovranno associare ciascun potere di gestione alla relativa responsabilità e ad una adeguata posizione nel sistema di organizzazione societaria, oltre che ad essere costantemente aggiornate in relazione ai mutamenti organizzativi, che possono accadere all'interno dell'Ente. Qualora un dipendente debba firmare un atto fuori dal suo settore di competenza, deve possedere apposita delega rilasciata dall'Amministratore Delegato.

Ciascuna delega, per essere valida, dovrà definire in modo specifico e univoco i poteri attribuiti al delegato e il soggetto – organo o individuo – a cui il delegato si riporta.

I poteri gestionali attribuiti con le deleghe dovranno essere coerenti con gli obiettivi perseguiti da ELIFRIULIA S.R.L.

Il soggetto delegato dovrà disporre di poteri di spesa adeguati e coerenti con le funzioni, che gli sono state attribuite.

Tutti i dipendenti hanno l'obbligo di conoscere le prassi e le norme procedurali interne; ciò significa, naturalmente, che la Società esige il loro massimo rispetto nell'esercizio delle mansioni a loro assegnate.

Tutte le procedure devono conformarsi ai principi di ricostruibilità del processo autorizzativo e attuazione del principio della separazione dei compiti. Importante risulta essere l'integrità delle registrazioni contabili sia nella fase di processo che in quella pedissequa di archiviazione.

Nella scelta dei collaboratori non dipendenti, quali possono essere i fornitori o i consulenti, vige il principio di trasparenza; la selezione deve risultare motivata ed autorizzata, basata su requisiti generali e verificabili: tra essi devono comprendersi la competenza, la professionalità, l'esperienza e l'onorabilità (l'elenco è da intendersi a titolo esemplificativo e non esauriente, potendo la Proprietà inserire altri elementi di valutazione).

I compensi ai dipendenti e ai terzi devono essere congrui rispetto alle prestazioni rese.

L'impiego e l'utilizzo di risorse finanziarie è previsto entro certi limiti quantitativamente e qualitativamente determinati e giustificati.

Le uscite finanziarie devono essere documentate, autorizzate, visionabili e portate a conoscenza dei soggetti emittenti e riceventi previa specifica motivazione.

9. SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO

Il sistema di controllo interno garantisce l'attuazione dei principi contenuti nel presente Codice.

Per poter attuare questi controlli verrà predisposto un sistema di deleghe, laddove non già presente, interno che permette la verifica dei processi a ogni singolo livello di lavorazione. Un elevato grado di responsabilizzazione è richiesto alle persone predisposte al controllo della gestione e dell'amministrazione e finanza in genere.

La Società, inoltre, pone particolare attenzione all'implementazione di un'adeguata politica assicurativa finalizzata al mantenimento dell'integrità del patrimonio aziendale.

Il comportamento dei dipendenti nel perseguimento degli obiettivi e nella conclusione di ogni operazione deve essere ispirato ai principi di onestà, trasparenza, lealtà, integrità e correttezza. Occorre sempre rispettare le politiche aziendali, nonché le leggi e i regolamenti vigenti.

La convinzione di agire a vantaggio di ELIFRIULIA S.R.L. non deve in alcun modo giustificare l'uso di pratiche scorrette ovvero la tenuta di comportamenti contrastanti i principi elencati sinora nel presente Codice.

Si devono evitare tutte quelle situazioni o attività che possano provocare conflitti di interesse o che possano interferire con la capacità di assumere decisioni imparziali.

Le informazioni acquisite dai dipendenti ovvero da chiunque collabori con la ELIFRIULIA S.R.L. devono rimanere strettamente riservate e non devono essere diffuse né all'interno tanto meno all'esterno dell'azienda.

I dipendenti e i destinatari finali si impegnano a utilizzare i beni dell'azienda esclusivamente per le mansioni loro assegnate, affinché possano svolgere al meglio l'attività lavorativa.

È fatto divieto di accettare per sé o per altri raccomandazioni, trattamenti di favore, doni o altre utilità da parte dei soggetti con i quali ci si relaziona in modo da poter evitare situazioni pregiudicanti l'imparzialità di giudizio.

È fatto divieto abusare della propria qualità o dei poteri attribuiti per compiere, omettere o ritardare atti del suo ufficio ovvero per compiere atti contrari ai suoi doveri di ufficio.

10.RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

Ai fini del presente Codice per Pubblica Amministrazione si intendono tutti gli enti pubblici, gli enti concessionari di pubblico servizio, le persone fisiche o giuridiche che agiscono in qualità di pubblico ufficiale, incaricato di pubblico servizio, membro appartenente ad un organo della Comunità Europea, di funzionario delle Comunità Europee o di funzionario di Stato Estero, la magistratura, le autorità di pubblica vigilanza...

Nell'ambito dei rapporti con la P.A., è necessario prestare particolare cura nel non porre in essere atti in violazione delle prescrizioni di legge e del presente Codice etico.

I delitti contro la P.A., contemplati nel Decreto, fatta eccezione per quelli di Malversazione a danno dello Stato (art. 316 *bis* cp), di indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato, di altri enti pubblici e delle Comunità Europee (art. 316 *ter* cp) e, parzialmente, dell'Istigazione alla corruzione (art. 322 cp), sono reati cosiddetti "propri". Si tratta, invero, di reati per la cui realizzazione occorre che chi se ne rende autore rivesta una particolare qualifica soggettiva: pubblico ufficiale o incaricato di pubblico servizio, come descritto negli artt. 357 e 358 cp.

Nell'ambito dei rapporti con la P.A. occorre avere particolare attenzione nell'evitare di porre in essere atti in violazione della legge e del presente Codice Etico.

In particolare, è fatto divieto espresso di indurre taluno in errore utilizzando artifici o raggiri ai fini di conseguire un ingiusto profitto in danno dello Stato, di altro ente pubblico ovvero dell'Unione Europea. Si richiede la massima correttezza per quel che concerne le gare, le trattative, le concessioni nonché le licenze e richieste di finanziamenti, contributi, sovvenzioni e erogazioni statali o sovranazionali.

Non si devono presentare dichiarazioni o documenti falsi ovvero omettere informazioni per l'ottenimento di contributi, mutui, finanziamenti o similari concessi ovvero erogati dallo Stato o altri enti pubblici nazionali e non. I finanziamenti ottenuti devono essere utilizzati solo per scopi espressamente previsti e non già per finalità diverse.

Non si deve alterare il funzionamento di un sistema informatico o telematico manipolando dati e/o programmi in esso contenuti ai fini di ottenere ingiusti profitti danneggiando la P.A.

In nessun modo si deve influenzare le decisioni degli organi della P.A. in modo improprio e/o illecito; è vietata l'accettazione ovvero l'offerta di denaro in cambio di favori, compensi o altri vantaggi per sé o per la Società. Infine, è vietato ricevere anche indirettamente denaro o altre utilità per omettere o ritardare atti del servizio pubblico.

11.SISTEMA DI CONTROLLO ESTERNO: ORGANISMO DI VIGILANZA

In base alle previsioni del D.Lgs. 231/2001 – art. 6, comma 1, lett. a) e b) – l'ente può essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione di reati da parte dei soggetti qualificati ex art. 5 del D.Lgs. 231/2001, se l'Organo Dirigente ha, fra l'altro:

- adottato ed efficacemente attuato modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati considerati;
- affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curarne l'aggiornamento ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

L'affidamento dei suddetti compiti ad un Organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, unitamente al corretto ed efficace svolgimento degli stessi rappresentano, quindi, presupposti indispensabili per l'esonero dalla responsabilità prevista dal D.Lgs. 231/2001.

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

- Autonomia ed Indipendenza;

Modello organizzativo ex d.lgs. 231/01

- Professionalità;
- Continuità di azione.

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

L'Organismo di Vigilanza di ELIFRIULIA S.R.L. (di seguito anche O.d.V.) è composto da tre soggetti, uno interno al Gruppo e due esterni, aventi l'uno conoscenze in tema di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e l'altro in ambito legale.

L'Organismo di Vigilanza della Società è istituito con delibera del Consiglio di Amministrazione, resta in carica per tre anni dalla nomina ed è rieleggibile. L'Organismo di Vigilanza cessa per decorrenza del termine del periodo stabilito in sede di nomina, pur continuando a svolgere *ad interim* le proprie funzioni fino a nuova nomina dell'Organismo stesso, che deve essere effettuata nel primo Consiglio di Amministrazione utile.

Se, nel corso della carica, un componente dell'Organismo di Vigilanza cessa dal suo incarico, il Consiglio di Amministrazione provvede alla sostituzione con propria delibera. Fino alla nuova nomina, l'Organismo di Vigilanza opera con gli altri componenti rimasti in carica e, in mancanza, con altro nominato *ad interim* dal Presidente della Società.

L'eventuale compenso per la qualifica di componente dell'Organismo di Vigilanza è stabilito, per tutta la durata del mandato, dal Consiglio di Amministrazione.

La nomina quale componente dell'Organismo di Vigilanza è condizionata alla presenza di requisiti soggettivi di eleggibilità.

In particolare, all'atto del conferimento dell'incarico, i soggetti designati a ricoprire la carica di componente dell'Organismo di Vigilanza devono rilasciare una dichiarazione nella quale si attesti l'assenza di motivi di ineleggibilità quali:

- funzioni di amministrazione – nei tre esercizi precedenti alla nomina quale componente dell'Organismo di Vigilanza – di imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o altre procedure concorsuali;
- sentenza di condanna anche non passata in giudicato ed anche ai sensi dell'art. 444 c.p.p., in Italia o all'estero, per i delitti richiamati dal D.Lgs. 231/2001 o delitti comunque incidenti sulla moralità professionale;

Modello organizzativo ex d.lgs. 231/01

- condanna, con sentenza anche non passata in giudicato, ovvero con provvedimento che comunque ne accerti la responsabilità, 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.

Laddove alcuno dei sopra richiamati motivi di ineleggibilità dovesse configurarsi a carico di un soggetto nominato, questi decadrà automaticamente dalla carica.

L'O.d.V. potrà giovare – sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità – nello svolgimento dei compiti affidatigli della collaborazione di tutte le funzioni e strutture della Società ovvero di consulenti esterni, avvalendosi delle rispettive competenze e professionalità. Tale facoltà consente all'Organismo di Vigilanza di assicurare un elevato livello di professionalità e la necessaria continuità di azione.

A tal fine il Consiglio di Amministrazione assegna, ogni anno, un *budget* di spesa all'Organismo di Vigilanza tenuto conto delle richieste di quest'ultimo, che dovranno essere formalmente presentate al Consiglio di Amministrazione.

L'assegnazione del *budget* permette all'Organismo di Vigilanza di operare in autonomia e con gli strumenti opportuni per un efficace espletamento del compito assegnatogli dal presente Modello, secondo quanto previsto dal D.Lgs. 231/2001.

Al fine di garantire la necessaria stabilità ai membri dell'Organismo di Vigilanza, la revoca dei poteri propri dell'Organismo di Vigilanza e l'attribuzione di tali poteri ad altro soggetto potrà avvenire soltanto per giusta causa mediante un'apposita delibera del Consiglio di Amministrazione e sentito il 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 meramente esemplificativo:

una grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi con l'incarico quale (a titolo meramente esemplificativo): l'omessa redazione della relazione informativa semestrale al Consiglio di Amministrazione sull'attività svolta; l'omessa segnalazione al Presidente o al Consigliere Delegato di violazioni accertate del Modello, con presunta commissione di reati;

- l'"omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'Organismo di Vigilanza – secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d), D.Lgs. 231/2001 – risultante da una sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, emessa nei confronti della Società ai sensi del D.Lgs. 231/2001 ovvero da provvedimento che comunque ne accerti la responsabilità;

- l'attribuzione di funzioni e responsabilità operative all'interno dell'organizzazione incompatibili con i compiti propri dell'Organismo di Vigilanza.

Modello organizzativo ex d.lgs. 231/01

In casi di particolare gravità, il Consiglio di Amministrazione potrà comunque disporre – sentito il parere del Collegio Sindacale – la sospensione dei poteri dell’Organismo di Vigilanza e la nomina di un Organismo *ad interim*.

Le attività poste in essere dall’Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura della Società, fermo restando però che l’organo dirigente è in ogni caso chiamato a svolgere un’attività di vigilanza sull’adeguatezza del suo operato, in quanto l’organo dirigente ha la responsabilità ultima del funzionamento e dell’efficacia del Modello.

All’Organismo di Vigilanza sono conferiti i poteri di iniziativa e controllo necessari per assicurare un’effettiva ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull’osservanza del Modello secondo quanto stabilito dall’art. 6 del D.Lgs. 231/2001.

Pertanto, a tale Organismo è affidato il compito di vigilare in generale:

- sulla reale (e non meramente formale) efficacia del Modello e sulla sua adeguatezza rispetto all’esigenza di prevenire la commissione dei reati per cui trova applicazione il D.Lgs. 231/01;
- sull’osservanza delle prescrizioni del Modello da parte dei destinatari;
- sull’aggiornamento del Modello nel caso in cui si riscontrassero esigenze di adeguamento in relazione alle mutate condizioni aziendali o normative.

In particolare, all’Organismo di Vigilanza sono affidati, per l’espletamento e l’esercizio delle proprie funzioni, i seguenti compiti e poteri:

- effettuare verifiche mirate su specifiche attività a rischio avendo libero accesso ai dati relativi;
- promuovere l’aggiornamento della mappatura dei rischi in caso di significative variazioni organizzative o di estensione della tipologia di reati presi in considerazione dal D.Lgs. 231/2001;
- monitorare le iniziative di informazione/formazione finalizzate alla diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello in ambito aziendale promosse dalla funzione competente;
- raccogliere e gestire le informazioni necessarie a fornire un quadro costantemente aggiornato circa l’attuazione del Modello;
- esprimere, sulla base delle risultanze emerse dalle attività di verifica e di controllo, una valutazione periodica sull’adeguatezza del Modello rispetto alle prescrizioni del D.Lgs. 231/2001, ai principi di riferimento, alle novità normative ed agli interventi giurisprudenziali di rilievo, nonché sull’operatività dello stesso;
- segnalare al Presidente o al Consigliere Delegato eventuali violazioni di protocolli o le carenze rilevate in occasione delle verifiche svolte, affinché questi possa adottare i necessari interventi di adeguamento coinvolgendo, ove necessario, il Consiglio di Amministrazione;

Modello organizzativo ex d.lgs. 231/01

- vigilare sull'applicazione coerente delle sanzioni previste dalle normative interne nei casi di violazione del Modello, ferma restando la competenza dell'organo deputato per l'applicazione dei provvedimenti sanzionatori;

- rilevare gli eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i responsabili delle varie funzioni.

Il Consiglio di Amministrazione della Società curerà l'adeguata comunicazione alle strutture aziendali dei compiti dell'Organismo di Vigilanza e dei suoi poteri.

L'Organismo di Vigilanza è tenuto al vincolo di riservatezza rispetto a tutte le informazioni di cui è a conoscenza a causa dello svolgimento del suo incarico.

La divulgazione di tali informazioni potrà essere effettuata solo ai soggetti e con le modalità previste dal presente Modello.

L'Organismo di Vigilanza deve essere tempestivamente informato, mediante apposito sistema di comunicazione interna, in merito ad atti, comportamenti od eventi che possano determinare una violazione del Modello o che, più in generale, siano rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001.

Gli obblighi di informazione su eventuali comportamenti contrari alle disposizioni contenute nel Modello rientrano nel più ampio dovere di diligenza ed obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro di cui agli artt. 2104 e 2105 c.c.

Il corretto adempimento dell'obbligo di informazione da parte del prestatore di lavoro non può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari.

Valgono, in proposito, le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- devono essere raccolte eventuali segnalazioni relative: **1)** alla commissione, o al ragionevole pericolo di commissione, dei reati richiamati dal D.Lgs. 231/2001; **2)** alla violazione di norme poste a tutela della salute e sicurezza sul lavoro; **3)** a "pratiche" non in linea con le norme di comportamento emanate dalla Società; **4)** a comportamenti che, in ogni caso, possono determinare una violazione del Modello;

- il dipendente che intenda segnalare una violazione (o presunta violazione) del Modello può contattare il proprio diretto superiore gerarchico ovvero, qualora la segnalazione non dia esito o il dipendente si senta a disagio nel rivolgersi al suo diretto superiore per effettuare la segnalazione, riferire direttamente all'Organismo di Vigilanza;

- al fine di raccogliere in modo efficace le segnalazioni sopra descritte, l'Organismo di Vigilanza provvederà a comunicare, a tutti i soggetti interessati, i modi e le forme di effettuazione delle stesse;

- l'Organismo di Vigilanza valuta discrezionalmente e sotto la sua responsabilità le segnalazioni ricevute e i casi in cui è necessario attivarsi.

I segnalanti in buona fede sono garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione ed in ogni caso è assicurata la riservatezza della identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

Oltre alle segnalazioni di cui sopra, devono essere inoltre obbligatoriamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza le informazioni concernenti:

- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati contemplati dal D.Lgs. 231/2001 o dalla normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro e che possano coinvolgere la Società;
- le richieste di assistenza legale inoltrate da amministratori o dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario nei loro confronti ed in relazione ai reati di cui al D.Lgs. 231/2001 o alla normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- le notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti e alle eventuali sanzioni irrogate ovvero ai provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- le comunicazioni inerenti modifiche organizzative e societarie.

Tutte le segnalazioni e le comunicazioni indirizzate all'Organismo di Vigilanza potranno essere inoltrate ai seguenti indirizzi:

ELIFRIULIA S.R.L.

Organismo di Vigilanza

C/O ELIFRIULIA S.R.L.

p. tta Luigi Coloatto n. 1

34077 Ronchi dei Legionari (GO)

Oppure:

a mezzo mail

12. WHISTLEBLOWING - LE SEGNALAZIONI DI ILLECITI E IRREGOLARITÀ

Ulteriore compito dell'Organismo di Vigilanza, previsto recentemente, riguarda la ricezione e l'esame delle segnalazioni di possibili illeciti e irregolarità.

Si osserva, infatti, che il 29 dicembre 2017 è entrata in vigore la L. 179/2017 recante "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato" (cd. "Legge sul Whistleblowing").

Il "Whistleblowing" è un istituto di origine anglosassone, finalizzato a regolamentare e facilitare il processo di segnalazione di illeciti o di altre irregolarità di cui il soggetto segnalante (cd. "whistleblower") sia venuto a conoscenza e che prevede, per quest'ultimo, significative forme di tutela.

Nel panorama legislativo internazionale, la tutela del "whistleblower" fonda le proprie radici in molteplici norme e atti, fra cui la "Convenzione civile sulla corruzione" del Consiglio d'Europa del

1999 e la “Convenzione delle Nazioni Unite contro la corruzione” del 2003 (entrambe ratificate dal nostro Paese), oltre che in raccomandazioni dell’Assemblea parlamentare del Consiglio d’Europa. In Italia, la L.179/2017 consolida la disciplina esistente nel settore pubblico e in quello privato, rafforzando gli strumenti a tutela dei segnalanti.

Il testo di legge si compone di tre articoli e l’art. 2 prevede la modifica dell’art.6 ex D. Lgs 231/2001 con l’introduzione dei commi 2bis, 2ter, 2quater, finalizzati alla tutela del dipendente o collaboratore che segnala illeciti e più precisamente: “2-bis. I modelli di cui alla lettera a) del comma 1 prevedono: a) uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b), di presentare, a tutela dell’integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell’identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione; b) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell’identità del segnalante; c) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione; d) nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché' di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate. 2-ter. L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui al comma 2-bis 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. 2-quater. 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. E' 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”.

Per una più ampia ed esaustiva trattazione dello strumento e della relativa procedura prevista dal Decreto si rimanda all’Allegato 5 “Procedura aziendale “Whistleblowing Policy” ex D. Lgs. 231/2001”.