
Parte Generale

Modello Organizzativo ex D.Lgs. 231/01

Esart Fonderie S.r.l.

Data approvazione rev00: 7 settembre 2012

INDICE

TERMINI E DEFINIZIONI	3
INTRODUZIONE	4
IL QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO	4
IL DECRETO LEGISLATIVO 231/01.....	4
LINEE GUIDA PER ELABORAZIONE DEL MODELLO.....	5
IL MODELLO DI GESTIONE, ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO DI ESART.....	6
PRINCIPI DI ADOZIONE DEL MODELLO DA PARTE DI ESART	6
MODALITÀ OPERATIVE SEGUITE PER L'IMPLEMENTAZIONE DEL MODELLO	7
OBIETTIVI DEL MODELLO	7
STRUTTURA DEL MODELLO	7
DESTINATARI DEL MODELLO.....	7
MODIFICHE E INTEGRAZIONI.....	8
COMUNICAZIONE E FORMAZIONE	8
L'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	9
REQUISITI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	9
FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	9
COMPOSIZIONE DEGLI ORGANISMI DI VIGILANZA DI ESART FONDERIE S.R.L.	10
L'ATTIVITÀ DI REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	10
FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	12
OLTRE ALLE SEGNALAZIONI ANCHE UFFICIOSE SOPRA INDICATE, DEVONO ESSERE TRASMESSE ALL'ODV LE INFORMATIVE CONCERNENTI:....	12

Termini e definizioni

Modello Organizzativo o Modello

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo secondo i requisiti del D.Lgs. 231/2001.

OdV

Acronimo di "Organismo di Vigilanza". Si intende l'organismo interno di controllo, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché al relativo aggiornamento.

CdA

Acronimo di Consiglio di Amministrazione.

CCNL

I Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro nonché i Contratti Integrativi Aziendali.

D. Lgs. 231/2001 o Decreto

D. Lgs. 8 giugno 2001 n. 231 "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300" e successive modifiche ed integrazioni.

Dipendenti

I soggetti che svolgono in favore della società una prestazione lavorativa, alle dipendenze e sotto la direzione della società con contratto a tempo indeterminato o determinato. I lavoratori con contratto di collaborazione autonoma, interinali e stagisti sono equiparati ai Dipendenti per ciò che riguarda l'osservanza delle norme del D. Lgs. 231/2001.

Fornitori

I soggetti che forniscono alla Società beni e/o servizi in virtù di accordi e/o contratti.

Pubblica Amministrazione

Si intende la pubblica amministrazione.

Stakeholders o Portatori di interesse

I soggetti portatori di interessi nei confronti dell'azienda, siano essi interni o esterni alla sfera aziendale.

Sistema di Controlli Interno o SCI

L'insieme delle direttive, delle procedure e dei regolamenti adottati dalla azienda allo scopo di assicurare l'attendibilità delle informazioni, la conformità alle leggi e alle normative e assicurare l'efficienza e l'efficacia aziendale.

Sistema Sanzionatorio

Il documento tale denominato, parte del Modello Organizzativo che disciplina le sanzioni irrogabili ai destinatari del Modello per inosservanza delle disposizioni previste nel Modello stesso.

Regolamenti aziendali

L'insieme delle regole e protocolli formalizzati che valgono a disciplinare, in forma vincolante per i Destinatari, le modalità in cui si espletano le varie attività aziendali.

Introduzione

Lo scopo del "Modello di organizzazione, gestione e controllo" (nel seguito denominato anche "Modello") è di escludere la responsabilità amministrativa di Esart Fonderie S.r.l. (nel seguito denominata anche "Società") nel caso di commissione dei reati dal D.Lgs. 231/2001 da parte di soci, amministratori, dirigenti, dipendenti o, in generale, collaboratori della Società.

L'obiettivo specifico è di ottimizzare il Sistema di Controllo Interno aziendale e renderlo conforme ai dettami del D.Lgs 231/2001 e quindi:

- porre le condizioni per prevenire i reati, evitando sanzioni e provvedimenti;
- evitare in ogni caso comportamenti inidonei e non etici nei rapporti con la Pubblica Amministrazione e nei confronti di tutte le parti interessate ("Stakeholders") da parte di chi opera in Esart Fonderie S.r.l. e di chi opera per conto di Esart Fonderie S.r.l..

L'ambito di applicazione del Modello Organizzativo è costituito da tutte le aree / processi aziendali di rilevanza interna ed esterna.

Il quadro normativo di riferimento

Il Decreto Legislativo 231/01

In data 8 giugno 2001 è stato emanato il D. Lgs. 231/2001, recante la "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*", che ha introdotto per la prima volta in Italia una responsabilità diretta delle società per alcuni reati commessi nell'interesse o a vantaggio degli stessi:

- da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso (cd. Soggetti Apicali);
- da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (cd. Soggetti Subordinati).

La nuova responsabilità amministrativa introdotta dal D. Lgs. 231/2001 mira innanzitutto a colpire il patrimonio delle società che abbiano tratto un vantaggio dalla commissione di alcune, individuate, fattispecie criminose. E' quindi prevista, in tutti i casi, l'applicazione di una sanzione pecuniaria in misura variabile a seconda della gravità del reato e della capacità patrimoniale della Società onde garantirne la reale "afflittività". Per le ipotesi più gravi sono previste anche misure interdittive quali la sospensione o revoca di licenze e concessioni, il divieto di contrattare con la P. A., l'interdizione dall'esercizio dell'attività, l'esclusione o revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

Gli articoli 6 e 7 del D. Lgs. 231/2001 prevedono, tuttavia, una forma di esonero dalla responsabilità qualora la società dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato *modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire la realizzazione dei reati* considerati.

Il sistema prevede, inoltre, l'istituzione di un *organismo di controllo* interno alla Società con il compito di vigilare sul funzionamento e osservanza dei modelli nonché di curarne l'aggiornamento.

I suddetti modelli devono rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare i processi e le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati;
- prevedere specifici protocolli e procedure utili a prevenire la commissione dei reati;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a prevenire la commissione dei reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello;
- introdurre un Sistema Sanzionatorio idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

I reati che comportano in capo alla Società la responsabilità amministrativa di cui al D. Lgs. 231/2001, sono contenuti nel capo I, sezione III, del medesimo testo di legge (in Allegato Elenco Reati).

Linee guida per elaborazione del Modello

In forza a quanto previsto dal comma III dell'art. 6 del Decreto 231/01, i Modelli possono essere predisposti sulla base delle linee guida redatte dalle Associazioni di Categoria e ratificate dal Ministero di Grazia e Giustizia.

Il Modello 231/01 adottato da Esart Fonderie S.r.l. è conforme alle "Linee guida per la costruzione dei modelli di Organizzazione Gestione e Controllo ex D.LGS. 231/2001" di Confindustria, approvate il 31 marzo 2008.

Il Modello di gestione, organizzazione e controllo di Esart

Principi di adozione del Modello da parte di Esart

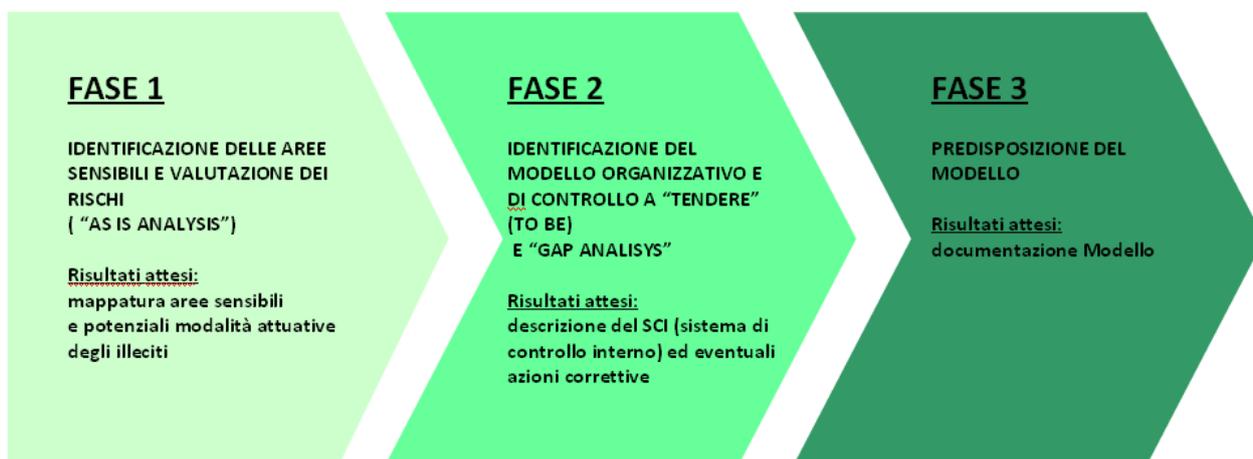
Esart Fonderie S.r.l. , opera da oltre vent'anni nel settore della realizzazione, su disegno, di fusioni di rame, bronzo, alluminio e leghe per componenti meccanici di varie dimensioni per conto di primarie aziende nazionali ed estere dei settori: meccanico, siderurgico, etc.

Le operazioni di forgiatura, trattamento termico, nonché le lavorazioni meccaniche richieste per la realizzazione dei suddetti componenti, vengono commissionate a fornitori qualificati, in base alla loro capacità operativa e processi affidabili.

Il lavoro di “costruzione del Modello è stato condiviso con tutti i Responsabili delle funzioni e la Direzione di Esart Fonderie S.r.l. allo scopo di sensibilizzare sin da subito i medesimi soggetti sull'importanza del Modello.

Modalità operative seguite per l'implementazione del Modello

Si descrivono e si rappresentano a seguito le fasi con cui si è sviluppato il Modello:



Obiettivi del Modello

Il Modello è predisposto con lo scopo di implementare delle procedure di controllo interno (ex ante ed ex post) delle varie attività aziendali, al fine di dotare la Società di adeguati presidi per la prevenzione dei reati di cui al Decreto.

Il Modello è redatto in conformità ai requisiti richiesti dall'art. 6, c.2 e c.3, del D.Lgs 231/2001; in particolare, sono state:

- individuate ed isolate le attività all'interno delle quali possono essere commessi i reati-presupposto rilevati ai fini del D.Lgs 231/2001;
- previste specifiche procedure finalizzate alla gestione della formazione del personale e finalizzate a dare attuazione alle decisioni dell'ente al fine di prevenire i reati-presupposto;
- introdotti specifici protocolli per la gestione delle diverse attività aziendali al fine di limitare la possibilità di commettere specifici reati.

Struttura del modello

Il presente modello si compone di una parte generale e di una parte speciale redatta in relazione alle tipologie di reati la cui commissione è astrattamente ipotizzabile nella Società in ragione delle attività da questo stesso svolte.

Deve intendersi far parte del Modello anche il Codice Etico ed il Sistema Sanzionatorio Aziendale.

Sono allegati al presente Modello inoltre:

- Elenco aggiornato dei reati
- l'Organigramma aziendale e la mappa delle Figure Apicali;
- La Mappa Rischi
- le Procedure attuative aziendali, i Regolamenti aziendali e le Job description che saranno predisposte dall'Organismo di Vigilanza al fine dell'implementazione del Modello;
- il Regolamento dell'Organismo di Vigilanza;

Destinatari del Modello

I Destinatari del Modello nonché del Codice Etico sono tutti coloro che a vario titolo operano nella Società e/o per conto di essa:

- i soci, gli amministratori e i membri degli altri organi sociali;
- i dipendenti , compresi i dirigenti;
- i collaboratori esterni e liberi professionisti, che intrattengono rapporti non occasionali con la società,
- i partners (cioè i soggetti che partecipano ad accordi associativi, non temporanei, di natura imprenditoriale in qualunque forma realizzati).

Modifiche e integrazioni

Essendo il presente Modello un atto di emanazione del Consiglio di Amministrazione (in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, comma 1, lettera a, del Decreto), la sua adozione, così come le successive modifiche ed integrazioni, sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione della Società, su indicazione dell'O.d.V.

Gli allegati al Modello, essendo documenti operativi e soggetti a revisione costante non richiedono l'aggiornamento dell'intero Modello ed una formale approvazione del C.d.A. ma una delibera dell'O.d.V., previa approvazione dei contenuti da parte della Direzione Aziendale.

Comunicazione e formazione

Esart Fonderie S.r.l. diffonde, nella propria organizzazione ed all'esterno, i principi e le regole contenuti nel Modello e nel Codice Etico ed i successivi aggiornamenti in modo completo, accurato e continuo.

Il Modello è comunicato formalmente agli organi sociali e al personale della Società, mediante una riunione informativa (su finalità e contenuti del Modello), e consegna di una copia del Modello e del Decreto 231/01, anche su supporto informatico e/o in via telematica. Della eseguita consegna e dell'impegno da parte dei destinatari al rispetto delle regole previste viene conservata traccia documentale agli atti dell'OdV.

Per i nuovi assunti è prevista la consegna di un set informativo, costituito dal presente Modello, dal Decreto 231/01 e dal Codice Etico e con cui assicurare agli stessi le conoscenze considerate di maggior rilievo.

Per i terzi destinatari tenuti al rispetto del Modello, lo stesso è reso disponibile sul sito della Società. In riferimento a tale aspetto, al fine di formalizzare l'impegno al rispetto dei principi del Modello, nonché dei protocolli ad esso connessi da parte di terzi destinatari, si prevede l'inserimento nei contratti di riferimento di un'apposita clausola e, per i contratti già in essere, la sottoscrizione di una specifica pattuizione integrativa.

Per garantire l'effettiva conoscenza del Modello con tutti i suoi elementi costitutivi a tutti i livelli, soprattutto in seguito agli aggiornamenti, il Consiglio di Amministrazione in collaborazione con l'OdV, annualmente pianifica ed attua adeguati interventi informativi rivolti al personale ed a collaboratori esterni.

Il programma di informazione e di coinvolgimento dei destinatari del Modello è definito, documentato, implementato, monitorato e periodicamente aggiornato.

L'Organismo di Vigilanza

Requisiti dell'Organismo di Vigilanza

L'art. 6, primo comma, lett. b) del Decreto condiziona l'esenzione dalla responsabilità amministrativa dell'Ente all'istituzione di un Organismo interno all'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, che vigili sul funzionamento e l'osservanza del Modello e che ne curi l'aggiornamento.

Dalla lettera della medesima norma, nonché dalle Linee guida di Confindustria, emerge che l'Organismo di Vigilanza deve possedere caratteristiche tali da assicurare un'effettiva ed efficace attuazione del Modello. In particolare, tale "struttura" deve essere in possesso dei seguenti requisiti:

- **autonomia e indipendenza:** i soggetti nominati nell'OdV non devono svolgere attività di gestione o incarichi di natura operativa all'interno della Società affinché non si generino conflitti di interesse. L'indipendenza gerarchica deve essere garantita anche mediante l'inserimento dell'OdV, quale unità di staff, in posizione elevata nell'organizzazione societaria. L'attività di reporting dell'OdV sarà pertanto indirizzata esclusivamente al vertice societario
- **professionalità:** i membri dell'OdV devono avere specifiche competenze tecniche, un'adeguata conoscenza della normativa prevista dal D.lgs. 231 e dei Modelli e le necessarie qualità per garantire la dinamicità del Modello medesimo, attraverso proposte di aggiornamento da indirizzare al vertice societario.
- **continuità di azione:** per garantire una efficace e costante attuazione del Modello 231/01, la struttura dell'OdV deve essere provvista di un adeguato budget e di adeguate risorse ed essere dedicata all'attività di vigilanza sul rispetto del Modello e la verifica sull'effettività e l'efficacia dello stesso.
- **onorabilità ed assenza dei conflitti di interessi:** ciascun componente dell'Organismo di Vigilanza non deve avere un profilo professionale e personale che possa pregiudicare l'imparzialità di giudizio, l'autorevolezza e l'eticità della condotta.
- **autonomia dei poteri di controllo nell'attività ispettiva:** all'OdV deve essere garantito pieno e libero accesso a tutte le informazioni che via via si riterranno necessarie per effettuare le verifiche programmate in esecuzione all'attività di controllo prevista dal Modello 231/01. Proprio per questo motivo, l'OdV più che organo superiore al vertice aziendale, è da ritenersi indipendente.

Per quanto concerne la composizione dell'OdV, le Linee guida Confindustria suggeriscono diverse soluzioni, in ragione delle dimensioni e dell'operatività dell'Ente: sono pertanto ritenute percorribili sia ipotesi di definizione di strutture appositamente create nell'Ente, che l'attribuzione dei compiti dell'OdV a organi già esistenti. Del pari, e sempre in ragione dei connotati della persona giuridica, possono presceglersi sia strutture a composizione collegiale che monosoggettiva.

Infine, nell'individuazione dei membri dell'OdV, è possibile affidare detta qualifica a soggetti esterni, che posseggano le specifiche competenze necessarie per la migliore esecuzione dell'incarico.

Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

Le funzioni istituzionali dell'Organismo di Vigilanza sono state indicate dal legislatore del Decreto all'art. 6, primo comma, lettera b), e sono ricomprese nelle seguenti espressioni:

- **vigilare sul funzionamento e sull'osservanza dei Modelli**, ovvero: verificare l'adeguatezza del Modello, vale a dire la sua idoneità a prevenire il verificarsi di comportamenti illeciti, nonché ad evidenziarne l'eventuale realizzazione;
- **curare il loro aggiornamento**, ovvero: curare l'aggiornamento del Modello, proponendo, se necessario, al Consiglio di Amministrazione o alle funzioni aziendali eventualmente competenti, l'adeguamento dello stesso, al fine di migliorarne l'adeguatezza e l'efficacia, anche in considerazione di eventuali sopraggiunti interventi normativi e/o di variazioni della struttura organizzativa o dell'attività aziendale e/o riscontrate significative violazioni del Modello.
- **informazione e formazione sul Modello**, ovvero: promuovere e monitorare le iniziative dirette a favorire la diffusione del Modello presso tutti i soggetti tenuti al rispetto delle relative previsioni (Destinatari);

Composizione degli Organismi di Vigilanza di Esart Fonderie S.r.l.

Esart Fonderie S.r.l. ha identificato il proprio Organismo di Vigilanza in una struttura ad hoc, appositamente definita, a composizione collegiale, onde esaltare la dialettica interna e l'indipendenza della funzione .

L'Organismo è inserito in posizione di staff al Consiglio di Amministrazione.

La ricorrenza e la permanenza dei requisiti per ciascun componente l'Organismo sono accertate dal Consiglio di Amministrazione in sede di nomina, o se successiva immediatamente dopo l'approvazione del presente Modello, e saranno verificate dal medesimo organo per tutto il periodo in cui il componente dell'Organismo di Vigilanza rimarrà in carica.

L'attività di reporting dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza riporta direttamente al Consiglio di Amministrazione della società.

L'OdV riferisce in merito all'attuazione del Modello ed all'emersione di eventuali criticità attraverso due linee di reporting:

- la prima, su base continuativa, direttamente verso il Presidente del Consiglio di Amministrazione e la Direzione Aziendale;
- la seconda, a cadenza annuale, nei confronti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, espressa attraverso una relazione scritta.

In particolare, la relazione annuale dovrà indicare con puntualità l'attività svolta nell'anno, sia in termini di controlli effettuati e degli esiti ottenuti, che in ordine alle eventuali necessità di aggiornamento del Modello.

L'OdV dovrà annualmente predisporre un piano di attività previste per l'anno successivo.

L'OdV potrà chiedere di essere sentito dal Consiglio di Amministrazione ogniqualvolta ritenga opportuno interloquire con detto organo; del pari, all'OdV è riconosciuta la possibilità di chiedere chiarimenti ed informazioni al Consiglio di Amministrazione.

D'altra parte, l'Organismo di Vigilanza potrà essere convocato in ogni momento dal CdA e dagli altri organi societari per riferire su particolari eventi o situazioni inerenti al funzionamento ed al rispetto del Modello.

Gli incontri tra detti organi e l'OdV devono essere verbalizzati e copia dei verbali deve essere custodita dall'OdV nonché dagli organismi di volta in volta coinvolti.

Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

La società ha l'obbligo di informativa verso l'Organismo di Vigilanza, secondo le modalità sotto esposte.

L'obbligo si estende ai seguenti flussi informativi:

- flussi informativi generali;
- flussi informativi specifici per processo rilevante ai fini del Decreto.

Tutti i dipendenti, dirigenti e tutti coloro che cooperano al perseguimento dei fini della società sono tenuti ad informare, ogni qualvolta l'evento si verifichi e tempestivamente, l'Organismo di Vigilanza in ordine ad ogni deroga, violazione o sospetto di violazione di propria conoscenza rispetto a:

- norme comportamentali prescritte dal Codice Etico e dal Modello;
- principi di comportamento e modalità esecutive disciplinate dai protocolli e dalle procedure aziendali rilevanti ai fini del Decreto.

Oltre alle segnalazioni anche ufficiose sopra indicate, devono essere trasmesse all'OdV le informative 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 per reati estranei al D.Lgs. 231/2001, nei confronti di dipendenti, amministratori, collaboratori, partner della società, ovvero anche di ignoti;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal D.Lgs. 231/2001;
- i rapporti preparati dai responsabili di altre funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del D.Lgs. 231/2001e del relativo Modello adottato;
- le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti assunti verso i dipendenti) ovvero dei provvedimenti o delle archiviazioni di tali procedimenti con le relative motivazioni.

inoltre, i Responsabili di Direzione/Funzione, nell'ambito dello svolgimento delle attività di propria competenza, sono tenuti a fornire, ogni qualvolta l'evento si verifichi e tempestivamente, all'Organismo di Vigilanza le informazioni richieste dai relativi protocolli/procedure rilevanti ai fini del Modello. Con riferimento ai flussi informativi specifici (si veda l'Allegato Flussi Informativi all'OdV).